

TRABALHO EM FUNÇÃO DO GÉNERO, TRABALHO MIGRATÓRIO REFORMAR OS REGIMES DO AÇÚCAR EM XINAVANE, MOÇAMBIQUE ¹

Alicia Hayashi Lazzarini

INTRODUÇÃO

O açúcar tem desempenhado um papel fundamental e controverso em Moçambique. Desde 1996, o Governo moçambicano e a iniciativa privada aproveitaram-se da ideia de que a África é a «última fronteira» do investimento (Diop *et al.*, 2015; *The Economist*, 2013; Sizemore, 2012) para reinvestir numa economia devastada pela guerra civil e «reabilitá-la». Com um crescimento de sete por cento e, nos últimos anos, uma das taxas mais elevadas de investimento estrangeiro em África, Moçambique tem sido apresentado como um país posicionado para um crescimento explosivo. O açúcar tem desempenhado um papel crucial na transformação do presumível potencial da paisagem moçambicana em produtividade e na restauração da capacidade da nação para competir em mercados globais. A Açucareira de Xinavane tem sido o exemplo notável deste esforço de reabilitação. Antigamente conhecido como uma propriedade colonial menor, o actual empreendimento conjunto entre o Governo de Moçambique e a empresa sul-africana Tongaat Hulett tornou a Açucareira a maior plantação de açúcar do País. Entre 2005 e 2013, a área de cana-de-açúcar cultivada triplicou de 6000 para mais de 17 000 hectares (ha), com um aumento correspondente na produção de cana-de-açúcar, de 500 000 para 1,5 milhões de toneladas.

A nova abordagem da produção de Xinavane enfatiza as técnicas de quantificação, cálculo e gestão originárias dos institutos de pesquisa de açúcar da África do Sul. Representantes da

¹ O presente ensaio foi originalmente preparado para um seminário do Southern Africa Sugar Research Network, realizado em Joanesburgo em 24 e 25 de Novembro de 2014 e financiado pelo programa conjunto de diminuição da pobreza, do UK Economic and Social Research Council (ESRC) e do UK Department for International Development (DFID), número de subvenção ES/1034242/1. Gostaria de agradecer a Eric Sheppard, aos membros do Southern Africa Sugar Research Network, e a dois revisores anónimos pelos comentários sobre os esboços deste artigo. Agradeço também aos moradores de Xinavane e aos funcionários da Açucareira de Xinavane entrevistados pela sua generosidade em termos de tempo, e a Lars Buur por partilhar materiais de 2011 relacionados com o sector. Laurinda Mazive trabalhou como assistente de pesquisa em Xinavane e traduziu para o português as entrevistas em língua changana. O trabalho de campo realizado em 2013-2014 foi apoiado pelo Fulbright Institute of International Education Fellowship, pela University of Minnesota College of Liberal Arts, Community of Scholars Program e pelo MacArthur/Interdisciplinary Center for the Study of Global Change Fellowships. Este artigo foi publicado originalmente pelo *Journal of Southern African Studies*: Lazzarini, Alicia H. 2017. «Gendered Labour, Migratory Labour: Reforming Sugar Regimes in Xinavane, Mozambique. *Journal of Southern African Studies* 43(3): 605-623. © 2016 The Author. Publicado por Informa UK Limited, Taylor & Francis Group.

empresa e da indústria nacional descrevem a reabilitação da fábrica como a implementação directa da prática industrial padrão, apesar de enfrentar um contexto de «desenvolvimento» desafiador. Nas descrições do Governo e da indústria, o açúcar fornecerá empregos, infra-estruturas necessárias e centros rurais com bancos, escolas e hospitais que beneficiarão todos os moçambicanos. Com este objectivo, foram levados a Xinavane peritos industriais regionais para formar gestores moçambicanos, supervisionar o restabelecimento e o crescimento da indústria e, finalmente, tornar possível o «progresso» económico e social de um país emergente de uma situação de conflito e, assim, construir uma economia capitalista competitiva.

O presente artigo levanta questões sobre as tensões no seio desta abordagem tecnicamente estruturada. Analisa sobretudo as estratégias emergentes de gestão do trabalho, e identifica a forma como as «novas» práticas gerem uma força de trabalho grande e anteriormente disciplinada. Esta gestão tem sido realizada através da divisão geográfica e de género, que não só reforça as baixas valorizações sociais e materiais da vida e do trabalho rural moçambicano, mas também restabelece um regime de trabalho profundamente associado à violência do passado colonial. Ao interrogar a dinâmica material e discursiva da «ciência da indústria» e da «tecnologia» na prática, ponho em causa os alegados impactos modernizadores desta abordagem «nova» no Moçambique pós-colonial.

METODOLOGIA

Este documento baseia-se em investigações históricas e etnográficas realizadas durante 16 meses, entre Janeiro de 2013 e Julho de 2014.² Inclui materiais de arquivos de Moçambique, Portugal e Inglaterra.³ As pesquisas etnográficas intensivas realizadas entre Outubro de 2013 e Maio de 2014 em Xinavane, no Sul de Moçambique, incluíram entrevistas, observação participativa e visitas domiciliárias de 85 indivíduos, incluindo trabalhadores agrícolas, residentes na área, representantes sindicais e pessoal de gestão da Açucareira de Xinavane. A Açucareira de Xinavane facilitou o acesso substancial a entrevistas, observações e dados no local e aos campos da fábrica da empresa a partir de Novembro de 2013.

Neste artigo em particular, a atenção centrar-se-á numa entrevista com um gestor de nível médio/alto na Açucareira de Xinavane, por duas razões principais. Primeiro, esta entrevista exemplifica as opiniões expressas por outros gestores da Açucareira que entrevistei em relação à narrativa da empresa sobre o sucesso de Xinavane. Em segundo lugar, a entrevista

² A pesquisa preliminar em 2009 e 2011 utilizou materiais do Arquivo Histórico de Moçambique em Maputo, e entrevistas com executivos da indústria açucareira e representantes governamentais a nível nacional, as organizações da sociedade civil, e os sindicatos a nível nacional.

³ A pesquisa histórica, em Maputo, foi realizada no Arquivo Histórico de Moçambique; em Lisboa, na Sociedade de Geografia de Lisboa e no Arquivo Histórico Ultramarino; e, em Londres, nos British National Archives.

aborda, em pormenor, e as ideologias baseadas no género e no local, que são fundamentais para a recém-implementada política de recrutamento da mão-de-obra da empresa. Para analisar essa «narrativa da empresa», comparo a entrevista com outras conduzidas com gestores, trabalhadores e residentes, e com dados da empresa e materiais de arquivo. Estas comparações permitem a interpretação «multifacetada» da «nova» produção técnica da Açucareira e das suas implicações para a organização, a transformação e a prática do trabalho agroindustrial em Xinavane e em Moçambique.

O artigo é estruturado da seguinte forma: contextualizo, antes de mais, o significado histórico do açúcar de Xinavane em Moçambique. A seguir, delinheiro a nova abordagem «técnica» da Açucareira de Xinavane e traço a forma como a sua narrativa está enraizada nas relações das associações da época colonial entre a África do Sul e Moçambique. Depois examino dados de emprego a partir de 2014 e identifico três categorias de trabalhadores emergentes na força de trabalho agrícola de cana-de-açúcar de Xinavane: as trabalhadoras de campo femininas locais, os cortadores de cana masculinos migrantes e os trabalhadores agrícolas masculinos locais. Discuto o significado destas categorias de trabalhadores agrícolas em relação a uma estratégia de gestão do trabalho baseada no género e no local que evoca a prática colonial, particularmente no que diz respeito ao recrutamento de cortadores de cana.

AÇÚCAR COLONIAL E REINVESTIMENTO

Embora inicialmente fosse uma empresa de capital britânico, o açúcar era a pedra angular da economia colonial, fornecendo quase um quarto das exportações da colónia no início do século xx (Head, 1980; Neil-Tomlinson, 1987; Newitt, 1973; Vail & White, 1981). A necessidade de investimento estrangeiro e a administração territorial por parte de Portugal por um lado e, por outro lado, a preocupação quanto à legitimação económica e política (Almeida, 1929) moldavam uma colónia cujo Norte e Centro eram largamente administrados por meio de grandes concessões comerciais. A Sena Sugar Estates, chefiada pelo empresário britânico J. P. Hornung, foi considerada a «história de sucesso extraordinária do capitalismo de plantação de Moçambique» (Newitt, 1995: 423). A empresa também foi uma das mais infames, devido à sua associação com o chibalo, ou seja, com as práticas de trabalho forçado (Allina, 2012; Head, 1980; Neil-Tomlinson, 1987; Newitt, 1973; Vail & White, 1981). O sistema português de chibalo contribuiu, designadamente, para sistemas de trabalho e de migração altamente segregados por género, em que os homens eram pressionados para o trabalho forçado ou migravam para fazer trabalho assalariado a fim de pagar o imposto de palhota, e as mulheres rurais ficavam mais amarradas à agricultura de subsistência (Isaacman, 1995; O’Laughlin, 2002).

Ao contrário da economia baseada em concessões no Norte, a literatura histórica tem enfatizado o papel do Sul de Moçambique como reserva de trabalho para o recrutamento

da Witwatersrand Native Labour Association (WNLA) para as minas sul-africanas, dando menos atenção às concessões de terra concedidas na área. Muitas parcelas menores, no entanto, foram concedidas no final do século XIX e início do século XX a antigos generais portugueses, colonos civis e empreendedores estrangeiros de pequena escala (Abrantes *et al.*, 1989). Neste contexto, em 1911 estabeleceu-se, a plantação de açúcar Incomati Estates, nas margens do rio Incomati. Registada em nome de directores administrativos em Londres, em 1920 recebera apoio do Banco Barclays e do Banco Nacional da África do Sul e vendera mais de 215 000 acções principalmente a accionistas britânicos (British National Archives, 1920; British National Archives, 1921). Na proposta de venda de acções de 1920, a produção estava garantida como sendo «excepcionalmente favorável», devido a «condições de trabalho barato», com os lucros estimados em 174 500 libras (British National Archives, 1920). No entanto, as condições extremas de trabalho forçado levaram a elevadas taxas de fome e de mortalidade, conforme documentado no jornal moçambicano *O Brado Africano* (Zamparoni, 2004).

Embora o estabelecimento de canaviais tenha sido uma realização de grande monta e altamente susceptível a falhas, a operação continuou, e na década de 1940 a propriedade recebeu a Ordem Portuguesa de Mérito Industrial pelo Presidente Carmona (Costa, 1943). Estabelecida num local de batalha entre forças portuguesas e o último governante indígena do sul de Moçambique, Gungunhana (Campos Jr., 1896), a Incomati Estates foi descrita como «ocupação económica heróica» de terras anteriormente africanas, dando «vida a Xinavane e grande parte do comércio da província de Sul do Save» (Costa, 1943:103). Apesar de ser de propriedade britânica, a Incomati Estates era importante para a economia moçambicana do Sul e para o ténue domínio por Portugal do seu território africano.

Para garantir o suprimento constante de mão-de-obra, foram enviados trabalhadores do sexo masculino das áreas das actuais províncias de Inhambane e Gaza para as plantações de cana-de-açúcar de Incomati nas condições de chibalo. Na própria Xinavane, como em toda a região, os homens foram «recrutados» e «contratados» através da WNLA – ou fugiram – para as minas sul-africanas. O recrutamento forçado era permitido pelo Indigenato, lei colonial, que concedeu às autoridades tradicionais jurisdição sobre os «nativos» dentro das suas próprias reservas territoriais (O’Laughlin, 2000; Walker, 1990). O trabalho das mulheres também estava sujeito ao Estado colonial e aos líderes tradicionais (Walker, 1990), mas com contornos diferentes: as mulheres geralmente não eram recrutadas para o trabalho forçado e raramente foram autorizadas a viajar para fora das «reservas nativas», o que reforçou o papel das mulheres como produtoras nas machambas para o consumo da família. Não obstante, nos anos 40, as mulheres começaram a trabalhar nas plantações, fazendo trabalhos considerados trabalhos de homem, inclusive no corte de cana. Segundo os anciãos de Xinavane, a Incomati Estates enfrentou crescentes impostos e restrições administrativas durante os anos 40, e na década de 1950 foi vendida à Sociedade Agrícola Incomati (SAI) (representante da comunidade de

Xinavane, 2014; representante da comunidade de Xinavane, 2013). Após o fim do chibalo em 1961, introduziu-se cada vez mais a mecanização, o que favoreceu os antigos trabalhadores mineiros, que foram empregados como técnicos em tempo integral, e não em contratos sazonais (Bowen, 2000). Contudo, as condições de trabalho e a remuneração continuavam pobres, como destacado numa série de duas partes na revista *Tempo* em 1974 (Revista Tempo, 1974). Após a independência, e embora os portugueses tenham mantido a propriedade da SAI, a fuga dos portugueses reduziu drasticamente os quadros administrativos e técnicos de Moçambique. O açúcar foi designado como indústria nacional, que não dependia do meio de trabalho forçado, mas de cidadãos moçambicanos trabalhadores. Hoje em dia, os escritórios da Açucareira de Xinavane exibem fotografias do primeiro Presidente de Moçambique e da sua esposa, Samora e Graça Machel, visitando Xinavane com os seus gestores portugueses e caminhando pelos campos em que mulheres e homens reúnem cana recém-cortada. Em 1981, Armando Guebuza – então comissário político e Vice-Ministro da Defesa – liderou uma delegação de investimentos a Londres. Ao identificar que a «primeira preocupação da FRELIMO era a batalha económica», o principal item de discussão de Guebuza foi a sua «campanha do açúcar», «fundamental porque o açúcar é uma das nossas exportações estratégicas» (MAGIC, 1982: 15-16).

O conflito armado de 16 anos em Moçambique devastou a economia do País, incluindo as plantações e a produção de açúcar. Embora a fábrica de Xinavane nunca tenha fechado, a cidade e a plantação sofreram ataques directos e trabalhar nos canaviais era perigoso. A produção vacilou e a fábrica degradou-se. Após o fim da guerra em 1992, e depois das propostas de «reabilitação» económica de 1996, o Governo de Moçambique identificou novamente o açúcar como uma indústria estratégica (Buur, Mondlane & Baloi, 2011) e convidou para investir capital sul-africano recém-desembarcado e pós-*Apartheid*. Em 1998, a empresa sul-africana Tongaat Hulett comprou uma participação de 49 por cento na fábrica de Xinavane, com o Governo moçambicano detendo o restante – hoje 88 por cento da propriedade é da Tongaat Hulett e 12 por cento do Governo – e adaptou uma estratégia de revigoração do investimento para «aumentar a área cultivada e a capacidade da fábrica (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014c). Foram reconstruídas quatro fábricas de açúcar a nível nacional. A Tongaat Hulett opera propriedades em Xinavane e Mafambisse, a Sena Sugar recomeçou em Marromeu e a Illovo Sugar gere a fábrica da Maragra (Dubb, Scoones & Woodhouse, 2017). A Açucareira de Xinavane ofuscou, de longe, as outras fábricas moçambicanas, produzindo 235 000 toneladas de açúcar em 2012 (Tongaat Hulett, 2013), e empregando actualmente um total de cerca de 10 000 trabalhadores por ano para cultivar mais de 17 000 ha ao longo de 70 quilómetros do Rio Incomati.

No entanto, apesar do seu crescimento impressionante e de grande escala, o processo de reconstrução na indústria do açúcar não tem sido fácil. Acusações de apropriação de terras

e descontentamento em torno do acesso ao emprego, salários, bónus e horas levaram a desordem e a greves selvagens entre 2006-2011 por candidatos a emprego, associações de agricultores e trabalhadores sazonais em todas as quatro fábricas. Os manifestantes danificaram as propriedades e os campos da empresa, interrompendo a indústria durante um período de restabelecimento sensível. Todavia, desde 2011, houve poucas greves publicitadas e a produção de açúcar aumentou de forma constante. No contexto histórico, o epicentro do açúcar moçambicano mudou-se para o Sul, da Sena colonial da região central de Moçambique para Xinavane no Sul, com novos investimentos e implementações estrangeiras, expansão rápida e, no caso de Xinavane, uma composição de género única. Em 2010, dos 29 900 trabalhadores no sector de açúcar em Moçambique, 5100 (17 por cento) eram mulheres. Dessas mulheres, 3200 trabalhavam em Xinavane, o que representava 63 por cento de todas as mulheres trabalhadoras de açúcar do País (Centro de Promoção de Agricultura, 2011) e um terço da força de trabalho da cana-de-açúcar em Xinavane. O açúcar sofreu uma mudança significativa, mas o seu papel central nos projectos de construção simbólicos e económicos da nação em Moçambique ressurgiu com novas inflexões.

A ABORDAGEM «TÉCNICA»: PADRONIZAÇÃO, PERÍCIA E HISTÓRIA

Em várias entrevistas durante a minha pesquisa em Xinavane, fiquei impressionada com a ênfase geral no sucesso da reconstrução e expansão da propriedade. Fui repetidamente informada de que, «desta vez», o açúcar funcionava devido à forte abordagem técnica trazida pela Tongaat Hulett e pelo conhecimento especializado sul-africano (residente da comunidade de Xinavane, 2013). Os entrevistados contrastaram as formas coloniais de produção, que consideraram insignificantes e morosas, com a implementação de padrões científicos sul-africanos pela Tongaat, aos quais atribuíam o crescimento e êxito em Xinavane. Nesta secção descrevo esta abordagem «técnica», que é enquadrada como uma abordagem que «corrige» a improdutividade moçambicana, e as tensões históricas que sustentam esta narrativa.

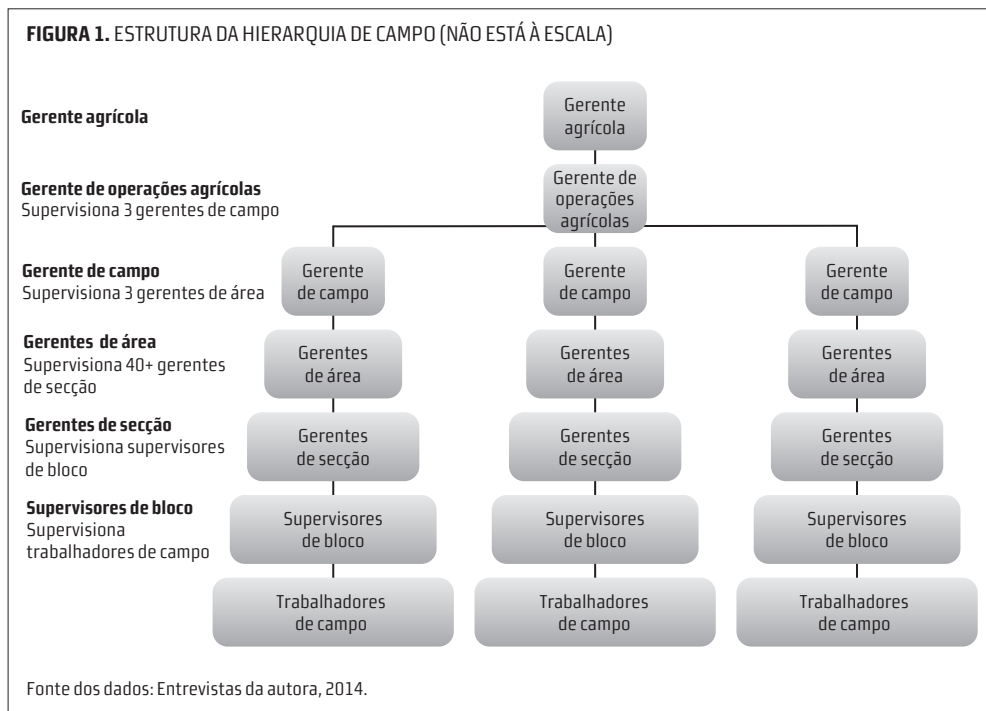
Em entrevistas, muitos gestores da Açucareira enfatizaram dois aspectos notáveis da padronização das operações da Tongaat e da subsequente produtividade do empreendimento. Em primeiro lugar, a abordagem de estilo empresarial do cultivo de cana é gerida pela quantificação de insumos e processos e operacionalizada por meio de tecnologias digitalizadas e da gestão do pessoal constantemente monitorizado. Em segundo lugar, enfatizaram a transferência de conhecimentos e competências técnicas estrangeiras e, particularmente, sul-africanas. O primeiro aspecto está incorporado na Estratégia para a Modernização Agrícola da Açucareira, iniciada em 2008, para «melhorar as eficiências operacionais e aumentar a produção de cana e de açúcar» (Tongaat Hulett Xinavane, 2013: 13). A Estratégia para a

Modernização visa o trabalhador, as operações de campo e o desenvolvimento de equipamentos. O desenvolvimento de pessoal inclui seminários sobre «novas políticas e normas e procedimentos operacionais», e a formação estrangeira de pessoal moçambicano em locais de produção regionais da Tongaat Hulett – tal como na África do Sul – visa «melhorar a produtividade do trabalhador» (*ibid.*: 15). A Estratégia para a Modernização também inclui a gestão dos campos, a modernização do sistema de irrigação, a melhoria da variedade de cana, a gestão de ervas daninhas, a nutrição do solo através de amostragem e controlo e a sincronização e «a eficácia da aplicação de fertilizantes controlada e melhorada» (*ibid.*: 14-15). Estas medidas, baseadas na South African Sugar Association (SASA) e no South African Sugar Research Institute (SASRI) em KwaZulu-Natal, África do Sul, têm procurado regularizar o cultivo de cana – tanto em termos de trabalho, como de insumos químicos ou de engenharia agrícola – através da reorganização da gestão do pessoal e dos campos.

Sob a Estratégia para a Modernização Agrícola, a administração da empresa afirma ter aumentado a produtividade laboral, «de menos de 1,8 hectares por ETI [equivalente a tempo integral] antes de 2007, para o nível actual de 2,21 hectares por ETI» (*ibid.*: 14-15), através da gestão e monitorização da entrada de mão-de-obra. A meta é «chegar a 2,7 hectares por ETI até 2016/17 e a 3,0 hectares [as melhores práticas da indústria] até 2020/21» (*ibid.*: 14-15). A Estratégia para a Modernização também foi «creditada por ter levado a uma melhoria de rendimento de mais de 20 %» (*ibid.*: 14-15), tendo aumentado de 77,60 toneladas de cana-de-açúcar por hectare (TCH) em 2007-2008 para 92,86 em 2013-2014. Em 2018-2019 esperava-se uma produção de 104,53 TCH e o objectivo final é alcançar as 110 TCH no futuro (Tongaat Hulett, 2014; Tongaat Hulett Xinavane, 2013). Numa entrevista com um gestor agrícola, estes números de produtividade da terra foram o principal ponto de referência para indicar o sucesso da Estratégia para a Modernização (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014a).

Uma questão emblemática da «modernização» do cultivo de cana é a digitalização da gestão, que se baseia no *software* de gestão de cana da África do Sul, o CanePro, ao qual os gestores moçambicanos se referiram com orgulho. O CanePro foi «importado» para Xinavane para «alimentar», por exemplo, o sistema salarial, modernizando o antigo, que era «feito com pastas» (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014b). Com o programa CanePro, a aplicação de herbicidas e fertilizantes, a salinização do solo, os dados de água e os dados sobre a entrada de mão-de-obra permitem aos engenheiros calcular e analisar as necessidades operacionais nos campos individuais e em toda a vasta escala da propriedade. A gestão digitalizada e electrónica resultante dos processos laborais e biológicos, avaliada através de indicadores de progresso, tal como o TCH de campo, sugere um sistema de produção cada vez mais quantificado e descontextualizado para engenheiros e gestores agrários «distanciados» (Mitchell, 2002).

Na prática, a gestão do trabalho baseia-se em metas diárias e é supervisionada por meio de uma estrutura hierárquica (figura 1), monitorizada através de chamadas telefônicas e visitas de campo, com o progresso de cada dia recolhido para relatórios. Esta supervisão estratificada cria pressão constante para os gestores que, por sua vez, pressionam os trabalhadores para atingir as metas diárias. Os atrasos geram tensão ou frustração em torno da perda de produção e, para um gestor de nível superior, estes atrasos são uma lembrança de que as interrupções constituem uma forma fundamental de «como Moçambique funciona» (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2013b). Um gestor agrícola moçambicano de nível médio descreveu a sua visível correria e a de outros gestores, a necessidade de estar em movimento e os lembretes repetidos para os trabalhadores cumprirem as tarefas diárias para «atingir o impossível (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2013a). No entanto, na perspectiva dos quadros de gestão superior, a abordagem orientada pela tecnologia da Estratégia para a Modernização «corrige» e diferencia a produção contemporânea do anterior sistema moçambicano esbanjador, de pequena escala e improdutivo, produzindo mais cana a menor custo, em maior escala e com maior lucro.



O segundo aspecto fundamental da Estratégia para a Modernização é o papel do pessoal estrangeiro, contratado para «transferir» as competências técnicas para os trabalhadores moçambicanos. «Fundamental» para «esta agenda» é o facto de, desde 2007, terem entrado

trabalhadores estrangeiros para «preencher a lacuna de competências [...] criou-se um programa de formação e desenvolvimento de habilidades abrangente, para transferir competências dos estrangeiros» a fim de criar uma «estrutura e equipa de gestão [...] bem vocacionadas para o ambiente desafiador» (Tongaat Hulett, 2013:17), e para orientar «os moçambicanos pela equipa de estrangeiros no local» (*ibid.*: 25). Enquanto «apenas habitantes locais são empregados nas categorias do grupo A e B [as mais baixas]» (*ibid.*: 22), funcionários de nível médio e superior, com experiência regional e muitas vezes anglófonos, divulgam aos moçambicanos as competências de crescimento sul-africanas.

Quando levantei questões acerca das mudanças mais importantes da Açucareira nos anos anteriores, um gestor moçambicano de nível médio identificou imediatamente a equipa estrangeira e a formação:

*Ainda precisamos de... dos gestores, ou experts – estrangeiros – para trazerem ainda o seu know-how. ... Mas agora ... trabalhamos muito bem. ... Os sul-africanos entendem os moçambicanos, mas também os estrangeiros estão aqui para ... ensinar os moçambicanos sobre tecnologias ... para trabalhar aqui um tempo, e depois vão. Mas eles devem formar alguém que há-de aprender o trabalho que fazia. Quando ... tudo ainda era projecto, eram **muitos** estrangeiros. Por isso a comunicação era mais difícil. Mas agora estão-se a diminuir. Porque muitos moçambicanos já estão capazes de fazer aqueles trabalhos* (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014b, ênfase original).

No discurso deste gestor, «peritos» estrangeiros transmitem «conhecimentos» técnicos para que os moçambicanos possam «fazer o seu trabalho», embora muitos deles produzam açúcar há 20 ou 30 anos. Esta formação unidireccional de gestores moçambicanos por gestores sul-africanos, ou oriundos de outros contextos de cana-de-açúcar anglófonos, tais como a Suazilândia ou o Zimbabué, refere-se não só ao conhecimento científico e técnico, mas também à compreensão da produção industrial a um nível intangível ou inato. Isto foi descrito como um «hábito» natural ou enraizado dos sul-africanos: de eficácia, clareza e franqueza, exemplificadas em modos de intercâmbio social orientados para a linguagem e o negócio (*ibid.*). A tarefa dos gestores moçambicanos é, então, integrar tais «hábitos» culturais e «conhecimentos» sul-africanos na sua própria abordagem e modos de ser, para copiar padrões de eficácia e empresariais de classe mundial no contexto moçambicano.

Esta descrição também reflecte inflexões de raça, de classe e de políticas: «*experts*» e «*know-how*» repetem-se em inglês ao longo da entrevista em português, e a estrangeirice de muitos «peritos» estrangeiros enfatiza um grupo separado dos moçambicanos. A comunicação era difícil, afirma o gestor, devido às diferenças entre os «peritos» de açúcar estrangeiros e os moçambicanos em termos de linguagem, conhecimento técnico e «hábitos». Estas diferenças diminuíram à medida que os moçambicanos aprenderam este conhecimento técnico inato,

para serem «capazes de fazer o seu trabalho» no contexto mais vasto da transformação em Xinavane. Esta relação é reproduzida nos discursos das histórias dos entrevistados, que distinguem a produção de açúcar anterior com afirmações como «durante o tempo dos ingleses» ou «quando a empresa era portuguesa» (residente da comunidade de Xinavane, 2013), associando o sucesso inicial de Xinavane às identidades britânica e sul-africana. Da mesma forma, o renascimento contemporâneo da empresa é creditado à «Tongaat» ou «aos sul-africanos», que têm fortes conhecimentos de negócio e produção (*ibid.*). Quando foi entrevistado, o gestor citado acima disse que:

Essa empresa é moçambicana ... mas tem uma gestão estrangeira. A empresa vinha desde muito tempo com a gestão portuguesa ... Mas os portugueses foram, os moçambicanos [tentavam] fazer a gestão, e não conseguiram. Porque não tinham know-how, não tinham recursos, ... nem materiais. Não tínhamos como fazer a fábrica funcionar como funciona hoje. Então, o Governo decidiu trazer investidores ... os investidores [trouxeram] ... gestores que vêm de fora, e gestores também locais. (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014b).

Referindo-se à gestão portuguesa anterior, este gestor explicou que o que fez «funcionar» a nova propriedade foi a reversão em novas formas para as raízes britânicas: a empresa «tinha uma estrutura idêntica ao tipo [actual] da África do Sul (*ibid.*), referindo-se aos fundadores e proprietários britânicos da Incomati Estates. Quando o açúcar «funcionava» no passado, era devido aos «meios», recursos e materiais dos britânicos associados à África do Sul. Nesta narrativa, com a aquisição nos anos 50, a SAI portuguesa herdou a estrutura britânica original, mas, apesar de expandir os negócios, a empresa «degenerou», devido à deficiência colonial portuguesa em termos de tecnologia, educação e indústria (residente da comunidade de Xinavane, 2013). A ideia de que a governação portuguesa era inferior a outros sistemas coloniais – particularmente *vis-à-vis* aos britânicos – também é geral: um residente de Xinavane atribuiu a culpa pela pobreza actual da área e do País, e pela falta de técnicos treinados, a essa herança colonial económica e tecnicamente fraca. Esta percepção também se relaciona com a forma como a empresa «fracassou» após o recém-independente Moçambique herdar a propriedade dos portugueses. Em vez de discutir o fracasso do açúcar moçambicano na década de 1980, devido ao conflito apoiado pela África do Sul no País, alguns gestores da Açucareira sugeriram que esta era uma fraqueza e um fracasso particularmente português, bem como, mais tarde, moçambicano. A dupla correcção actual da produção portuguesa e moçambicana inferior é «semelhante ao passado», em que a revitalização da Açucareira é uma reversão de novas formas para o passado sul-africano-britânico superior da Incomati Estates. Só agora, com os investidores sul-africanos, com muito capital e «conhecimentos» técnicos, o açúcar de Xinavane obteve tal sucesso contemporâneo.

A associação da especialização actual da indústria açucareira com os investidores britânicos ou sul-africanos e com a propriedade da empresa, são ecos dos discursos coloniais que acompanham o estabelecimento da Incomati Estates. Numa carta de 1911 nos Arquivos Nacionais Britânicos, um empresário elogia a Incomati Estates e os directores britânicos. Com laços com o açúcar de Natal na África do Sul, a Estates é descrita como um «projecto [...] nas mãos de pessoas de renome, que tomarão muito cuidado para que os negócios da empresa sejam realizados, em todos os aspectos, como se a sua propriedade estivesse situada dentro do Império Britânico» (British National Archives, 1911). A carta garante que, apesar da sua localização portuguesa, associada a um colonialismo inapto e fraco, os directores britânicos da Estates garantirão o sucesso do empreendimento. Décadas mais tarde, um avaliador distrital português partilha a ideia de que a produção capitalista deve corrigir as actividades de subsistência africanas esbanjadoras, informando que a Sociedade Agrícola Incomati (SAI) foi o contribuinte notável da região sul para a produção industrial. Citando a produção e o emprego indígena da SAI, ele estava «convencido de que a agricultura nativa alcançaria sucesso, se fosse orientada por serviços competentes. É desesperante testemunhar que, com raras excepções, [a agricultura] continua a ser feita de acordo com métodos primitivos» (Serra, 1966: 58).

A «nova» narrativa da Açucareira é a de que regularizou e expandiu novamente a produção, apesar da sua localização moçambicana menos eficiente. Esta narrativa sugere que são os investimentos e conhecimentos sul-africanos que fazem «funcionar» o açúcar em Moçambique. O seu enquadramento como correcção da ineficácia, no entanto, é paralelo ao discurso colonial em que a paisagem açucareira de Xinavane teria sido tornada mais eficaz através de galvanização industrial britânica e economicamente orientada. Todavia, tal visão ignora os conhecimentos e experiências dos moçambicanos no cultivo de açúcar. Além disso, levanta questões sobre o «sucesso» industrial britânico baseado no afastamento forçado, na desapropriação e, em décadas de coerção e violência e nas ligações da produção contemporânea com este passado colonial. Assim, ao invés de uma implementação simples de padrões industriais claros e tecnicamente informados, a Estratégia para a Modernização Agrícola da Açucareira deve ser questionada no âmbito desta paisagem mais ampla de histórias e significados emergentes do passado colonial sul-africano, moçambicano e britânico de Xinavane. Ao fazê-lo, enfrento a natureza profundamente histórica desta abordagem «técnica» e as suas implicações para os trabalhadores açucareiros de Xinavane hoje.

Na próxima secção, exploro os paralelos entre as relações de trabalho contemporâneas e passadas.

DIVISÕES DE TRABALHO

Enquanto a Açucareira de Xinavane caracteriza, na sua nova abordagem, o trabalho e a sua gestão como uma questão técnica directa, são evidentes duas contradições entre este discurso e a gestão do trabalho agrícola da empresa. Em primeiro lugar, através da diferenciação do trabalho por meio de ideologias de trabalho de género e migratório e da precarização do trabalho, a empresa reforça as condições precárias da vida rural e do trabalho moçambicano. Em segundo lugar, a gestão dos trabalhadores agrícolas recolheu e restabeleceu uma estratégia de recrutamento que se baseia fortemente no recrutamento de mão-de-obra colonial, contrariamente à pretensa neutralidade do seu plano de melhoria técnica.

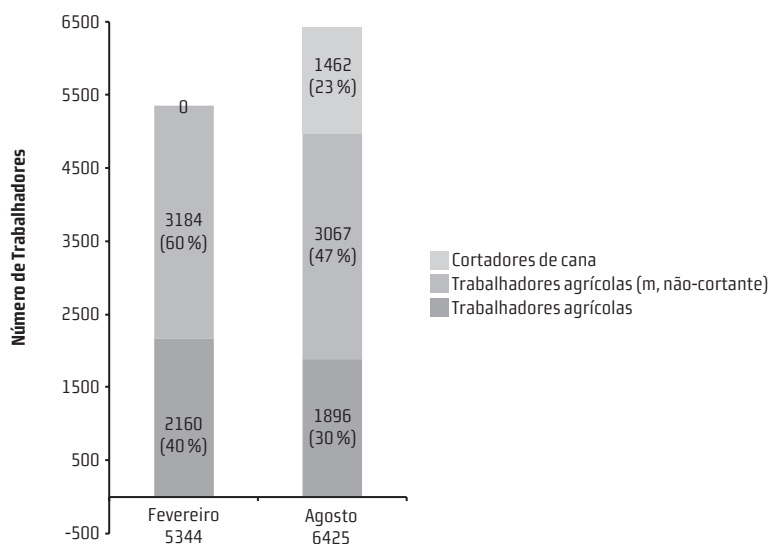
DIVISÕES EM FUNÇÃO DO GÉNERO E EMPREGO AGRÍCOLA: TRABALHADORAS LOCAIS

A Açucareira de Xinavane é uma vasta operação, com recursos enormes e mais de 6400 trabalhadores agrícolas no pico da colheita. Devido à natureza urgente do processamento da cana-de-açúcar, a empresa tem necessidades de mão-de-obra variáveis e requer uma reserva de mão-de-obra grande e de fácil acesso. Praticamente todas as actividades económicas na área estão associadas ao açúcar e, como esta é a principal fonte de trabalho assalariado na área, a concorrência por empregos na empresa é intensa, apesar de os salários serem baixos. Conseguir um emprego requer, muitas vezes, ligações pessoais com supervisores e gestores de campo e, às vezes, subornos.⁴ Além disso, o trabalho agrícola sazonal é limitado a contratos de dois, quatro e seis meses, sem garantia de emprego continuado ou subsequente (trabalhadores agrícolas da Açucareira de Xinavane, 2013-2014).

Ao mesmo tempo, embora diminuindo nos últimos anos, a migração histórica para a África do Sul ainda é alta, especialmente para os homens jovens. Em 2007, 40 a 60 por cento dos agregados familiares na área eram chefiados por mulheres (O'Laughlin & Ibraimo, 2013). Embora Xinavane seja conhecida pelo emprego de trabalhadoras agrícolas, as posições são altamente sazonais e pouco remuneradas. Como mostra a figura 2, as mulheres representavam 40 % da força do trabalho agrícola em Fevereiro de 2014, diminuindo para 30 % em Agosto. Enquanto o corte de cana aumentou o emprego agrícola global de 5344 para 6425 cargos, o número de trabalhadores empregados (excluindo o corte de cana) diminuiu entre as estações de cultivo e as de colheita.⁵ As mulheres são desproporcionadamente afectadas pelas reduções de pessoal sazonal, com 264 cargos femininos perdidos, comparado com os 117 cargos masculinos (sem o corte de cana).

⁴ Por exemplo, a família, amigos, ou esposos dos supervisores têm melhor acesso ao emprego.

⁵ Porque os cortadores de cana são gerenciados separadamente pela companhia, eu analiso-os como uma categoria diferente em comparação com outras posições agrícolas.

FIGURA 2: MUDANÇA NO EMPREGO, POR ÉPOCA E POR GÉNERO, 2014

Fonte dos dados: Açucareira de Xinavane, 2014.

As mulheres também ocupam as vagas com menor remuneração na escala de emprego agrícola (tabela 1). Além disso, os homens são empregados numa variedade maior de empregos (figura 3).

TABELA 1: SALÁRIOS, TIPO DE EMPREGO E SAZONALIDADE PARA CARGOS COM MAIOR EMPREGO, 2014

CARGOS COMUNS	CLASSE	SALÁRIO		FEVEREIRO*		AGOSTO*	
FEMININO		MTS/MÉS	USD/MÉS	% TRABALHADORES	% SAZONAL	% TRABALHADORES	% SAZONAL
Rega	A2	3317	110	46	32	47	25
Sacha	A1(A)	2554	85	31	92	26	91
Adubação	A2	3317	110	6	0	7	0
Jardineira	A1(A)	2554	85	5	9	6	11
Guarda de gado	A1(A)	2554	85	3	95	2	94
Total				91		87	
Masculino							
Cortador de cana	1	6150	204	0	0	32	100
Rega	A2	3317	110	17	42	10	41
Sacha	A1(A)	2554	85	15	99	7	99
Guarda-geral	A2	3317	110	13	14	9	20
Bombeiro	A3	3416	113	6	28	4	30
Total				51		63	

Fontes: Açucareira de Xinavane, 2014; O'Laughlin e Ibraimo (2013). Conversão de MTS para USD a partir de Maio de 2015.

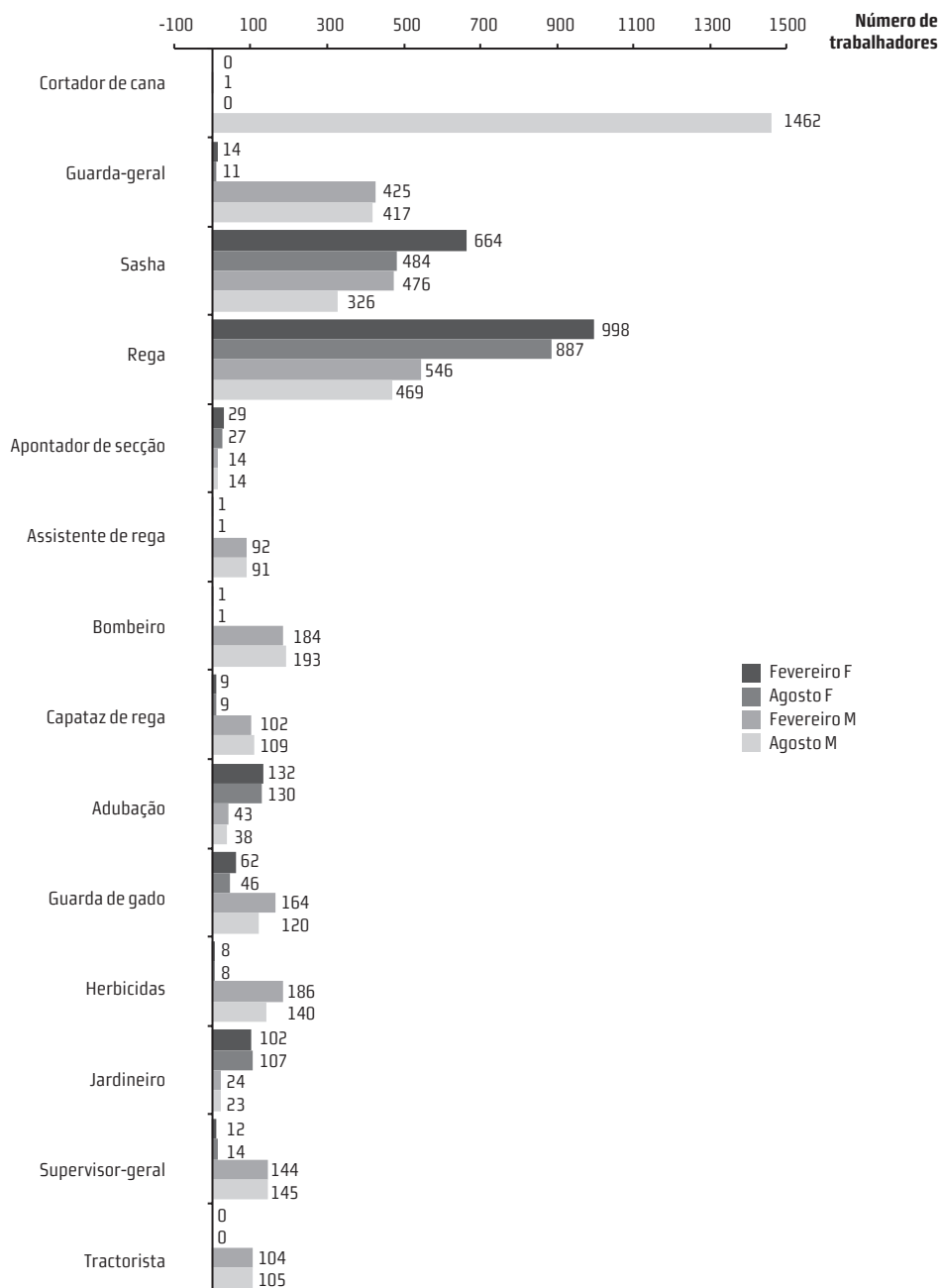
*Indica percentagem dos trabalhadores por género e, desses trabalhadores, a percentagem dos que são sazonais.

Embora o trabalho de campo directo, tal como a irrigação, o trabalho de campo em geral e a aplicação de fertilizantes, represente níveis salariais menores e empregue mais mulheres,

as posições mais altas, como a administração, são predominantemente representadas por trabalhadores do sexo masculino. Embora mais homens do que mulheres trabalhem em Xinavane, isto não explica a maior concentração das mulheres em cargos menos qualificados e mais mal remunerados. Em vez disso, as ideologias de trabalho em função do gênero desempenham um papel importante na forma como o trabalho agrícola é dividido e valorizado. Do ponto de vista de um gestor da empresa, as mulheres locais são boas trabalhadoras: são consideradas menos perturbadoras do que os homens locais, mais dóceis e adaptáveis a tarefas diárias mutáveis, e menos propensas a greves, mas também fiáveis e «mais determinadas em direção ao objectivo. Quando entram no trabalho, apenas fazem o trabalho e depois está pronto» (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014b). Os gestores atribuem esta fiabilidade à responsabilidade de cuidar das crianças e a outras responsabilidades domésticas das mulheres, presumindo que elas terminariam rapidamente as tarefas de campo para retornar às suas famílias. Isto é expresso em termos de mulheres procurando trabalhos «leves», que imitem as tarefas domésticas – capinar a cana, posições de limpeza e de zeladoras na fábrica e nas áreas residenciais – a fim de conservar energia para os trabalhos domésticos e de machamba, que são realizados após regressar do serviço.

Este pressuposto dos gestores, de que as trabalhadoras têm acesso às suas próprias machambas, encara as mulheres principalmente como trabalhadoras de subsistência em vez de trabalhadoras assalariadas e é usado para justificar a baixa remuneração e o trabalho sazonal. Enquanto isto volta a enfatizar a responsabilidade histórica «das mulheres pela produção de alimentos [que cabe] cada vez mais às mulheres nas áreas da África Austral onde migram os homens» (Walker, 1990:177), os gestores reconhecem que muitas trabalhadoras são as únicas chefes de família e precisam de rendimento em dinheiro para manter o lar. As trabalhadoras que entrevistei relataram firmemente que o salário de campo ou irrigação, que se cifra em 2500 a 3300 meticais por mês (85 a 110 dólares americanos) era insuficiente – «não chega» – para comprar todos os bens de consumo domésticos mensais e, por conseguinte, para pagar as taxas escolares das crianças (trabalhadores agrícolas da Açucareira de Xinavane, 2014). Isto mostra que o duplo trabalho das mulheres na agricultura doméstica e não remunerada está no fulcro do sustento e da sobrevivência da família, e coloca grandes exigências ao tempo e à energia destas mulheres. Embora os homens trabalhem nas machambas familiares, também referem ter mais horas de lazer, enquanto as mulheres passam a maior parte do tempo fora, no trabalho assalariado, na agricultura doméstica e de subsistência (*ibid.*). A maioria das trabalhadoras agrícolas esforça-se para trabalhar no açúcar, nas suas próprias machambas, e para tomar conta das crianças e dos membros da família. Ir a parcelas pequenas e distantes, escavadas em terrenos não utilizados ou em canaviais, agrava ainda mais o fardo sobre os dias de trabalho extremamente intensivo das mulheres, que incluem moagem manual de grãos e moagem de milho, cozinhar, limpar e cuidar de crianças e idosos, além do trabalho formal nos campos de açúcar distantes.

FIGURA 3: DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGO POR GÉNERO E ÉPOCA, 2014



Fonte dos dados: Açucareira de Xinavane, 2014.

Os baixos salários do trabalho de campo e as exigências do trabalho doméstico altamente feminizado também perpetuam as estruturas mais amplas das diferenças baseadas no género e no baixo nível educacional. A necessidade de as mulheres trazerem rendimento para casa, juntamente com as exigências da manutenção doméstica e a associação desses deveres a «trabalho de mulher», significa que, normalmente, as jovens raparigas ficam em casa para ajudar nas tarefas domésticas, enquanto os rapazes geralmente procuram trabalho assalariado, o que contribui para uma escolaridade irregular e baixa da área. Os baixos salários e a necessidade de gerar rendimentos colocam as famílias numa situação precária: apesar de quase todos os familiares procurarem trabalho remunerado, muitas famílias sofrem de crises alimentares sazonais, e a doença cria graves tensões nas famílias (*ibid.*). Apesar de a indústria açucareira reivindicar que fornece emprego, a maior parte deste trabalho não é permanente, é pouco remunerado e incrementa os encargos de reprodução social das trabalhadoras e dos jovens. Incapazes de depender do trabalho na açucareira durante o ano inteiro, os trabalhadores enfrentam um ambiente de trabalho instável, também investigado recentemente por estudiosos do agronegócio sul-africano (Bernstein, 2013; du Toit & Ally, 2003; Murray & Walbeek, 2007).

Embora as mulheres pudessem ser empregadas em cargos mais bem remunerados, os gestores citam o baixo nível de escolaridade para justificar não empregar mulheres em cargos mais técnicos e de supervisão. No entanto, os níveis de educação dos homens também são baixos e têm pouco que ver com as oportunidades de formação associadas a melhores escalas de remuneração. Em vez disso, as normas de género dos gestores associam a formação, o estatuto social mais alto, o trabalho permanente e não sazonal e os melhores salários à masculinidade e ao trabalho masculinizado, numa indústria que tem sido, e continua a ser, fortemente orientada para o sexo masculino.

A feminização, a baixa remuneração e a elevada instabilidade do trabalho agrícola de Xinavane reflectem uma avaliação social geralmente baixa do trabalho do camponês moçambicano. Em particular, o trabalho agrícola das mulheres moçambicanas é menos valorizado do que o trabalho agrícola dos homens moçambicanos locais, embora ambos recebam menos do que os cortadores de cana. No entanto, a elevada e variada procura de mão-de-obra da indústria faz com que os insumos prontos e flexíveis destes grupos sejam fundamentais para a capacidade da Xinavane de fornecer produção de cana. Assim, estes regimes de trabalho desigualmente valorizados e distribuídos em termos de género, embora de forma não explicitamente articulada na nova abordagem técnica ou de base científica da Açucareira, fornecem a base e a estrutura desta indústria e estruturam fundamentalmente a vida e o trabalho dos trabalhadores.

ORIGENS DOS MIGRANTES E EMPREGO AGRÍCOLA: TRABALHADORES MIGRANTES MASCULINOS

Em Xinavane, o trabalho de corte de cana é altamente associado a homens migrantes, que chegam para a época de colheita, e são geridos e pagos segundo uma escala salarial separada da dos outros trabalhadores agrícolas (tabela 1). Dos quase 1500 cortadores de cana registados em Agosto de 2014, cerca de 1000 provêm de fora de Xinavane (figura 3 e tabela 2).

TABELA 2: RESUMO DAS ORIGENS DO EMPREGO AGRÍCOLA, 2014

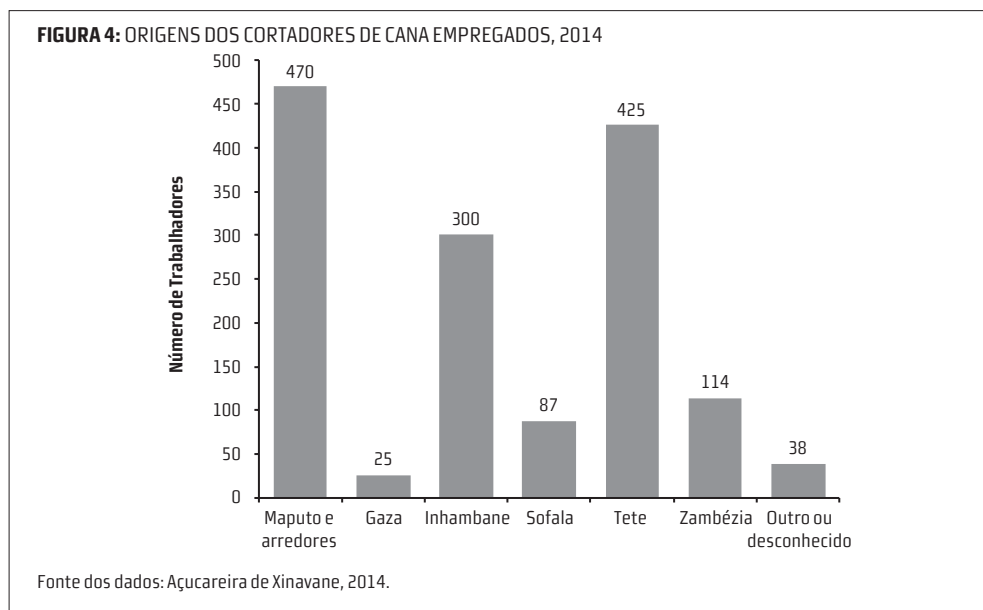
Origens do emprego agrícola trabalhadores	Fevereiro	% dos trabalhadores	Agosto	% dos trabalhadores
Local*	4953	93	5034	79
De outros lugares	141	3	1114	17
Desconhecido	250	5	277	4

Fonte: Açucareira de Xinavane, 2014.

*Inclui a província de Maputo e a parte sul da província de Gaza, perto de Xinavane. A maior parte dos trabalhadores locais provêm das áreas circundantes de Xinavane e de Magude e das áreas próximas da propriedade ao longo do rio Incomati. Poucos provêm da cidade de Maputo ou de partes não relacionadas da província.

Os gestores da Açucareira afirmam que os cortadores de cana migrantes são muito trabalhadores e que, tal como as mulheres locais, estão lá para «fazer o seu trabalho e voltar para casa» (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014b). Os gestores associam os trabalhadores migrantes à disciplina e a uma forte ética de trabalho, eficácia, humildade e a trabalhadores que não «criam problemas» (*ibid.*). O corte de cana proporciona um trabalho «razoavelmente» bem remunerado para alguém «sem educação» ou competências especializadas (*ibid.*) e os próprios cortadores afirmaram que fazem este trabalho como ganha-pão masculino para sustentar a sua família distante. Mantendo este «objectivo» em mente – trabalhar para que a família possa comer – com «coragem» e «determinação» ajuda-os a suportar o trabalho (*ibid.*). No entanto, apesar de os gestores associarem o corte de cana a trabalhadores migrantes do sexo masculino, a desagregação das origens dos cortadores de cana (figura 4) mostra que os cortadores locais representam mais de um terço dos cortadores de cana e o maior grupo de corte por origem. Isto põe em dúvida a alegação da empresa de que os trabalhadores locais não querem este trabalho e que a empresa deve ir buscar cortadores de cana de outros lugares, porque eles não preencheriam «nem um quarto» (*ibid.*) das necessidades de cortadores de cana da empresa localmente. Pelo contrário, um residente local em Xinavane, alegando que tem procurado activamente emprego – incluindo o corte de cana – com a empresa, afirmou que é difícil para os homens locais obterem qualquer um dos empregos mais bem pagos. Em vez disso, como disse outro morador mais velho, são os não-maxanganas, ou não-locais, que «ocupam a terra» e obtêm os melhores empregos na empresa (residente da comunidade de Xinavane, 2013). A análise das áreas de origem dos cortadores de cana também é reveladora. O segundo maior grupo é da

província de Inhambane, que era a área de recrutamento colonial de Xinavane,⁶ seguida pela província de Tete, que fornece um terço dos cortadores de cana. Olhando mais atentamente para este último grupo, quase todos listam a morada principal em Mutarara, uma cidade média situada junto ao rio Zambeze, na margem oposta à localização das históricas Sena Sugar Estates.⁷ Assim, as ligações coloniais, directamente com Inhambane e emergentes de novo com Mutarara, parecem ser claras.



Os dados sobre as origens dos migrantes parecem contradizer não só o discurso da empresa, segundo o qual os homens locais não querem o trabalho da cana-de-açúcar, mas também o improvável ressurgimento da migração de Inhambane para Xinavane.⁸ E que dizer desse novo grupo de trabalhadores, nunca antes ligado a Xinavane, proveniente da área de Sena, conhecida pela produção de cana-de-açúcar baseada no trabalho forçado da era colonial? As minhas entrevistas com gestores indicam que estes padrões de migração de mão-de-obra não se devem simplesmente ao interesse dos migrantes pelo trabalho, ou a qualquer perícia comparada no corte de cana. Em vez disto, a Açucareira iniciou um sistema de recrutamento que pré-selecciona cuidadosamente trabalhadores de diferentes regiões dentro e fora de Xinavane. Esta estratégia envolve directamente a terceira categoria de trabalhadores de campo que identifiquei: os homens locais.

⁶ Este facto é apoiado por entrevistas com residentes mais velhos em Xinavane e trabalhadores reformados, bem como pelos registos nacionais de terras que indicam a existência de um centro de recrutamento permanente em Inhambane durante a era colonial.

⁷ A Açucareira de Sena agora está sediada em Marromeu.

⁸ A migração desde Inhambane até Xinavane era anteriormente através do «recrutamento» de chibalo.

EMPREGO AGRÍCOLA E ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO: TRABALHADORES MASCULINOS LOCAIS

A estratégia de recrutamento de trabalhadores em Xinavane, que se concentra em mulheres e homens migrantes como trabalhadores sazonais, é coerente com uma tendência regional mais ampla que, na análise da horticultura sul-africana de du Toit e Ally, é chamada de externalização e precariedade do trabalho, o processo pelo qual agricultores passaram do trabalho agrícola permanente para o trabalho sazonal (du Toit & Ally, 2003). Esta mudança afecta certos grupos específicos mais fortemente do que outros. Assim, a corroborar a observação de du Toit e Ally, segundo a qual os empregos permanentes são predominantemente ocupados por homens, em Xinavane as mulheres ocupam os empregos mais vulneráveis, com menos benefícios e salários mais baixos. Enquanto os cortadores de cana ganham salários mais altos, os seus meios de subsistência são mais precários devido ao seu estatuto de migrantes. Conforme argumentado abaixo, informação mais pormenorizada sobre o recrutamento dos cortadores de cana para as operações de Xinavane permite uma compreensão mais aprofundada da lógica da «nova» gestão do trabalho. Para entender melhor as implicações da dinâmica transformadora do trabalho de Xinavane, deve examinar-se a categoria do homem local e o recrutamento do cortador sazonal.

De algum modo, o discurso dos gestores de Xinavane contradiz o facto de que a maior parte dos trabalhadores agrícolas da Açucareira de Xinavane são homens locais. Os trabalhadores locais são considerados argumentativos, queixosos, preguiçosos, não confiáveis e interessados em tipos negativos de «objectivos» e em partir imediatamente para a África do Sul depois de receber o seu salário. Os homens de Xinavane, segundo as minhas entrevistas com os gestores, preferem o emprego urbano porque «não têm a cultura para trabalhar no campo. Para eles, esta actividade é trabalho da mulher ... para o homem fazer o trabalho da machamba [seria estar] fazendo um trabalho leve, ou seja, algo que merece ser feito por mulheres ... [isso seria] uma vergonha [para um homem]» (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014b). Enquanto *machamba* aqui se refere ao trabalho nos canaviais em vez de no campo de subsistência da família, os dois tipos de trabalho de campo estão associados, e a afirmação sugere que, paga ou não, a realização de trabalho agrícola seria uma afronta à masculinidade de um homem de Xinavane, de tal forma que os homens locais preferem emigrar.

Esta narrativa da resistência dos homens locais ao trabalho de campo agrícola como um «problema de cultura», baseia-se na história da migração de trabalhadores de Xinavane, em que a masculinidade estava ligada ao trabalho assalariado noutros lugares, muitas vezes na África do Sul. Isto é evidente no relatório administrativo de 1966 supramencionado, em que «todos aqueles que não emigram para «Jone» [Joanesburgo] ... não são considerados homens e, portanto, deixam a sua terra» (Serra, 1966: 69-70). Na análise de Covane, os padrões de trabalho colonial de imigração masculina recrutada e da imigração masculina

local tornaram-se parte integrante das noções de masculinidade no sul de Moçambique: os homens que não iam para «Djoni» (novamente, Joanesburgo) eram ridicularizados e considerados efeminados (Covane, 2001; Harries, 1994). A análise da migração laboral noutros países da África Austral chegou a conclusões semelhantes (Harries, 1994; Legassick, 1975; Wolpe, 1972), relacionadas por Walker com o papel dos salários dos migrantes na aquisição de bens e dinheiro para pagar o lobolo (Walker, 1990). Ao migrar, um jovem podia voltar a casa para ocupar o seu lugar como um adulto masculino completo.

Embora este sentido de masculinidade de Xinavane ainda pareça centralmente ligado à migração, entrevistas com homens locais que trabalham nos campos de cana-de-açúcar proporcionam uma visão mais subtil. Um homem que ocupa o cargo de «supervisor agrícola» afirmou que, tal como outros homens, no início não estava interessado em trabalhar nos campos, mas que é trabalhador e quer sustentar a família. Na sua opinião, o homem local não quer que lhe digam como trabalhar «na sua própria casa» e em terras que não são dele (supervisor agrícola da Açucareira de Xinavane, 2013). A ideia de que o trabalho agrícola local é o domínio da pessoa subordinada é apoiada pela visão de um trabalhador aposentado que diz que os homens locais preferem migrar porque o emprego de Xinavane significa trabalhar no âmbito de uma hierarquia laboral associada à desapropriação (residente da comunidade de Xinavane, 2013).⁹ Assim, a associação histórica da migração à dignidade e à idade adulta masculina é evidente, mas reflecte uma ambivalência: o supervisor quer sustentar a sua família e orgulha-se de trabalhar, mas também gostaria de migrar para ganhar mais dinheiro e independência. Esta ambivalência está ligada à história de ocupação e de deslocamento de terras pela açucareira de Xinavane, na qual o próprio Estado colonial admitiu ter tomado «terra demais... [com] a área resultante atribuída ... sendo insuficiente para a vida normal dos seus nativos» (Serra, 1966: 94). Estas associações de trabalho e de terra em Xinavane são embrulhadas pelos discursos dos gestores, em que os trabalhadores são escalados culturalmente como «trabalhadores» ou «eficazes» *versus* «preguiçosos» e «problemáticos». Isto também desvia a atenção da introdução, pela administração, de práticas de emprego que ecoam sistemas de migração forçada e em função do género, criando novas formas de regimes desiguais de género, de trabalho e de migração.

O sistema de recrutamento de corte de cana só vem confirmar isto mesmo. Após uma série de greves selvagens que prejudicaram a produção em 2011, a empresa introduziu um sistema de pré-selecção e de recrutamento de cortadores de cana. Desde então, cada ano, a equipa de recursos humanos e os gestores de campo da Açucareira fazem a viagem de sete

⁹ Esta pessoa entrevistada, originalmente de Inhambane, informou-me do nome local – e mais conhecido – de Gwevhane para Xinavane: «Quando uma pessoa voltou [de chibalo em Xinavane], as pessoas proclamariam, “Eu sobrevivi Gwevhane!” Se alguém sobreviveu, foi pela graça de Deus.» Gwevhane era o nome changana, que fazia referência a G. H. Risien, gerente geral da Incomati Estates entre 1914 e 1927. Um outro residente mais velho contou-me que o nome foi tirado de um verbo changana para se referir a um ladrão que compra algo por um preço baixo, para revender por um valor mais alto.

horas de Xinavane até uma pequena cidade na província de Inhambane para um processo de selecção e admissão que leva uma semana. Os trabalhadores são seleccionados, reunidos sob os supervisores do grupo para a época, e depois transportados em autocarros para Xinavane. Em seguida passam por um processo de três dias de registo, inspecção de saúde e designação para uma das várias áreas de acomodação de trabalhadores migrantes (acampamentos), originalmente construídas durante a era colonial para trabalhadores migrantes forçados. No final da colheita, e depois de os supervisores terem avaliado os trabalhadores para determinar quem retornará no ano seguinte, são transportados de volta a Inhambane. Um gestor da empresa descreveu este processo como uma «situação controlada», que reduz os «problemas» laborais ou os riscos de greves, mas é um procedimento intensivo em termos de recursos, tempo e pessoal que se realiza ao longo de vários meses.

Neste novo programa, a empresa trabalha com o Governo e com líderes comunitários em diferentes partes do País para recrutar trabalhadores (representante da gerência da Açucareira de Xinavane, 2014b). Por exemplo, em Inhambane, os administradores locais e a polícia controlam o fluxo de migrantes durante a época de recrutamento. Antes desta fase, no entanto, os trabalhadores migrantes são recomendados pelos régulos ou líderes tradicionais que conhecem «todas as pessoas da área ... todas as famílias» (*ibid.*). A empresa «comunica ao líder» a exigência de boa conduta e os líderes «trabalham directamente com o Governo» para decidir quem enviar, garantindo um «comportamento fiável». Em caso de mau comportamento, a fábrica de Xinavane «pode devolver [cortadores problemáticos] directamente aos líderes. ... É um processo *multidisciplinado*» (*ibid.*, ênfase original). Na própria Xinavane, «como sempre foi feito», o recrutamento local é coordenado directamente com o Governo, através do Posto Administrativo de Xinavane e do Administrador Distrital. Este recrutamento conduzido pela empresa, em conjunto com os defensores do Governo nacional, administradores distritais, líderes locais,¹⁰ aliado a uma ênfase na conduta através de ligações sociais disciplinares, é o retorno directo à prática de recrutamento colonial de mão-de-obra (Allina, 2012; Dinerman, 2001; O’Laughlin, 2002). Quando perguntei como esta organização do recrutamento começou, foi descrita como:

uma decisão que foi acordada entre a empresa e o Governo, porque a empresa não poderia decidir sozinha recrutar pessoas de Inhambane. ... Havia consultores, tudo mais, para garantir que esse processo funcionasse bem. É a decisão da gestão da empresa que devemos recrutar fora. ... É muito importante ter essa coordenação, porque, seja qual for o problema, sabemos quem coordenou [quais trabalhadores]. Existem 1500 [trabalhadores migrantes] aqui. ... Se eles não são controlados, pode haver muitos problemas.

¹⁰ O entrevistado não discutiu exemplos específicos de coordenação, ou seja, quais foram os escritórios ou departamentos governamentais que ajudaram neste esforço de larga escala.

Portanto, este programa de recrutamento a vários níveis e disperso em termos de área é negociado em conjunto entre o Governo nacional e local, a indústria regional e consultores e representantes locais do Governo e da comunidade. Apesar da ênfase colocada pelo gestor no programa ser baseada em consultas de negócios, esta política de trabalho não se baseia em «melhores práticas» padronizadas, mas numa organização «multidisciplinar» que remonta às políticas de trabalho forçado da era colonial. Além disso, esta estratégia baseia-se em histórias coloniais que utilizaram o governo local e a autoridade tradicional para disciplinar os trabalhadores. Cada um dos três grupos de trabalhadores diferentes equilibra-se com os outros, mantendo sobretudo as trabalhadoras locais e os trabalhadores migrantes num estado de elevada precariedade quanto ao emprego. As trabalhadoras locais e os trabalhadores «de fora» estão posicionados contra os trabalhadores locais do sexo masculino. As trabalhadoras locais, para os agregados familiares das quais a empresa é frequentemente a única fonte de rendimento em dinheiro, e os trabalhadores migrantes, com poucas outras opções de emprego nas suas regiões de origem, caracterizam-se como bons trabalhadores. Estes grupos são usados para moderar o acesso dos homens locais ao emprego, pois são considerados perturbadores para a produtividade da empresa e da comunidade. Embora estes grupos e os seus trabalhos sejam de facto altamente misturados, são separados nos discursos da empresa como trabalhadores desejáveis ou difíceis, com base nas suas identidades de género e migratórias, que estruturam as suas condições de emprego desvantajosas e diluem o seu potencial de ruptura.

Portanto, este «novo» sistema de recrutamento faz parte de um regime de trabalho elaborado, cuja descrição minimiza a complexidade social e espacial. A sua organização «multidisciplinar» utiliza os regimes de trabalho migratório e em função de género do passado colonial e de trabalho forçado de Xinavane. Essa organização também explora novas formas de insegurança no emprego por meio do trabalho sazonal, para minimizar a capacidade de prejudicar a agroindústria. O ressurgimento de padrões de recrutamento de trabalhadores coloniais contradiz um discurso que proclama uma prática científica ou transcendência dos supostos problemas do contexto moçambicano. Em vez disso, envolve-se com práticas que reflectem a violência passada, a desapropriação e o posicionamento social desigual, para manter o controlo dos trabalhadores, que é necessário para a produção de açúcar e a acumulação de capital. O facto de a Açucareira estar disposta a implementar um regime de trabalho tão altamente intensivo em termos de tempo e recursos, assim como historicamente ressonante, sugere que os trabalhadores têm a capacidade de desestabilizar e subverter o «sucesso» do investimento estrangeiro e a «reabilitação» agroindustrial. Isto demonstra a enorme vulnerabilidade da Açucareira de Xinavane ao poder dos trabalhadores, que podem interromper as operações e esta narrativa capitalista.

CONCLUSÃO

Ao examinar a abordagem «técnica» real da Tongaat Hulett na Açucareira de Xinavane, fica claro que não se trata de uma organização de trabalho e produção baseada no seu discurso de eficácia puramente racionalista ou em «melhores práticas». Em vez disso, a sua narrativa, em primeiro lugar, ecoa imperativos coloniais da industrialização britânica dentro de um território português «fraco». Em segundo lugar, a abordagem fortalece divisões de trabalho, da vida social e de condições materiais altamente desiguais, baseadas no género e na migração, como parte de uma mudança regional mais ampla em direcção à «flexibilização» do trabalho agrícola. Em terceiro lugar, constitui um sistema de gestão do trabalho contextualmente específico, enraizado em estratégias de recrutamento de mão-de-obra coloniais e regionais imperiais, que se justifica com a «ciência» da indústria. As três categorias de trabalho agrícola historicamente ressonantes contrabalançam o poder disruptivo colectivo dos trabalhadores, mantendo um equilíbrio a favor da empresa. A contribuição deste sistema para a crescente desigualdade e para os meios de subsistência precários limita o acesso contemporâneo a trabalhos e vidas dignas, que em Xinavane estão intrinsecamente entrelaçados com processos históricos e significados do passado colonial.

Embora o açúcar de Xinavane constitua mais um exemplo da precarização da mão-de-obra que se estende da África do Sul até Moçambique, o seu contexto histórico particular requer tanto uma análise da sua economia política como uma ligação com as dinâmicas e práticas coloniais. Analisando a dinâmica material e discursiva da «tecnologia» e do «progresso» na prática, questiono a alegada racionalidade científica e os impactos universalmente positivos da «nova» abordagem da Açucareira de Xinavane. Neste artigo, examino, em última análise, como interrogar as contradições entre narrativas e estratégias de «avanços» supostamente directas e as divisões socioeconómicas históricas e actuais que reproduzem, permitindo uma compreensão que leva a sério os factores geográficos e historicamente específicos que moldam a indústria e a nação de hoje. Tal como no passado colonial, o açúcar está fundamentalmente ligado ao capital estrangeiro e à produção da «nova» nação, mesmo enquanto as narrativas da própria empresa e dos trabalhadores revelam uma complexidade que desafia a sua aparente novidade. Este artigo tenta tornar visível a dinâmica de trabalho que se baseia no género e no local, com as suas conotações históricas, que está subjacente à abordagem supostamente «técnica» do açúcar moçambicano, e enfatizar a importância do lugar e da história na «vitalização» económica de uma fronteira africana imaginada de terra e de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Abrantes, M. L. C. M.; Miguel, M.P.; Nascimento, J. F. & Silva, C. A. F. da (1989). *Concessão de Terrenos Moçambique: Catálogo*. Lisboa: Ministério da Educação-Instituto de Investigação Científica Tropical.
- Allina, E. (2012). *Slavery by Any Other Name: African Life under Company Rule in Colonial Mozambique*. Charlottesville: University of Virginia Press.
- Almeida, E. de S. (1929). *A Indústria Açucareira: Importância Excepcional da Nacionalização e do Desenvolvimento da Indústria Açucareira em Moçambique e Angola, para a Prosperidade Económica, Regeneração Financeira, Autonomia e Dignidade Política de Portugal*. Lisboa, Tipografia Minerva.
- Bernstein, H. (2013). «Commercial agriculture in South Africa since 1994: “natural, simply capitalism”». *Journal of Agrarian Change*. 1 (13), 23-46.
- Bowen, M. L. (2000). *The State Against the Peasantry: Rural Struggles in Colonial and Postcolonial Mozambique*. Charlottesville e Londres: University Press of Virginia.
- British National Archives (1921). *Summary of Share Capital and Shares of Incomati Estates, Limited, Form E, The Companies Acts, 1908 to 1917*. BNA BT 31/37506/133811. 2 February.
- British National Archives (1920). *Incomati Estates Limited (Sugar Cane Planters and Manufacturers)*. BT31/37506/133811. 22 March.
- British National Archives (1911). *Incomati Estates Limited (Sugar Cane Planters and Manufacturers)*. BT31/37506/133811. 22 March.
- Buur, L.; Mondlane, C. & Baloi, O. (2011). «Strategic privatisation: rehabilitating the Mozambican sugar industry». *Review of African Political Economy*. 128 (38), 235-256.
- Campos Jr., A. de (1896) *Victórias d'África: A Defesa de Lourenço Marques e as Campanhas do Valle do Incomati e do Paíz de Gaza, 1894-1895*. Lisboa: Typographia da Rua do Norte.
- Centro de Promoção de Agricultura (2011). *Balanço do PES 2010 no Sector do Açúcar*.
- Costa, A. A. (1943). «Moçambique: documentário trimestral». *Açúcar de Moçambique: Incomati Estates, Limited*. 34 (9), 91-103.
- Covane, L. A. (2001) *O Trabalho Migratório e a Agricultura no Sul de Moçambique, 1920-1992*. Maputo: Promédia.
- Dinerman, A. (2001). «From “abaixo” to “chiefs of production”: agrarian change in Nampula Province, Mozambique, 1975-87». *Journal of Peasant Studies*. 2 (28), 1-82.
- Diop, M.; Li, Y.; Yong, L. & Shide, H. E. A. A. (2015). «Africa still poised to become the next great investment destination». Washington D. C.: Banco Mundial. Disponível em: <http://www.worldbank.org/en/news/opinion/2015/06/30/africa-still-poised-to-become-the-next-great-investment-destination> (consultado a 3 de Agosto de 2015).

- Dubb, A., Scoones, I. & Woodhouse, P. (2017). «The political economy of sugar in Southern Africa – Introduction». *Journal of Southern African Studies*, 3 (43), 447-470.
- Harries, P. (1994). *Work, Culture, and Identity: Migrant Labourers in Mozambique and South Africa, c. 1860-1910*. Joanesburgo: Witwatersrand University Press.
- Head, J. F. (1980). *State, Capital, and Migrant Labour in Zambézia, Mozambique: A Study of the Labour Force of Sena Sugar Estates Limited*. Tese de Doutorado. Durham: Durham University.
- Isaacman, A. (1995). *Cotton is the Mother of Poverty: Peasants, Work, and Rural Struggle in Colonial Mozambique, 1938-1961*. New Hampshire: Heinemann.
- Legassick, M. (1975). «South Africa: forced labour, industrialisation and racial differentiation». In: R. Harris (ed.). *The Political Economy of Africa New York, John Riley*. Nova Iorque: John Riley, pp. 229-270.
- MAGIC (1982). «People's power in Mozambique, Angola, and Guinea Bissau». *MAGIC*, 19, 15-23.
- Mitchell, T. (2002). *Rule of Experts: Egypt, Techno-Politics, Modernity*. Berkeley: University of California Press.
- Murray, J. & Walbeek, C. V. (2007). «Impact of the sectoral determination for farm workers on the South African Sugar Industry: case study of the KwaZulu-Natal North and South Coasts». In: *Agrekon: Agricultural Economics Research, Policy and Practice in Southern Africa*, pp. 94-112.
- Neil-Tomlinson, B. (1987). *The Mozambique Chartered Company 1892 to 1910*. Londres: University of London.
- Newitt, M. D. (1995). *A History of Mozambique*. Londres: Hurst and Company.
- Newitt, M. D. (1973). *Portuguese Settlement on the Zambesi: Exploration, Land Tenure and Colonial Rule in East Africa*. Nova Iorque: Africana Publishing Company.
- O'Laughlin, B. & Ibraimo, Y. (2013). A Expansão da produção de Açúcar e o Bem-Estar dos trabalhadores Agrícolas e Comunidades Rurais em Xinavane e Magude. Cadernos IESE 12P.
- O'Laughlin, B. (2002). «Proletarianisation, agency and changing rural livelihoods: forced labour and resistance in colonial Mozambique». *Journal of Southern African Studies*, 3 (28), 511-530.
- O'Laughlin, B. (2000). «Class and the customary: the ambiguous legacy of the indigenato in Mozambique». *African Affairs*, 99, 5-42.
- Representante da comunidade de Xinavane (2014). *Entrevista sobre a história da área e do açúcar em Xinavane*. Xinavane, Moçambique, 31 Janeiro.
- Representante da gerência da Açucareira de Xinavane (2014a). *Entrevista sobre as operações e as melhorias agrícolas*. Xinavane, Moçambique, 27 Fevereiro.

- Representante da gerência da Açucareira de Xinavane (2014b). *Entrevista sobre a gestão da mão-de-obra e as transformações da empresa*. Xinavane, Moçambique, 27 Fevereiro.
- Representante da gerência da Açucareira de Xinavane (2014c). *Entrevista sobre as associações de cultivadores subcontratados e os projectos de expansão de empresa*. Xinavane, Moçambique, 6 Fevereiro.
- Representante da comunidade de Xinavane. (2013). *Entrevista sobre a produção do açúcar e a história de trabalho em Xinavane*. Xinavane, Moçambique, 15 Novembro.
- Representante da gerência da Açucareira de Xinavane (2013a). *Observação participante sobre as operações do campo*. Xinavane, Moçambique, 11 Dezembro.
- Representante da gerência da Açucareira de Xinavane (2013b). *Entrevista sobre as operações da fábrica*. Xinavane, Moçambique, 3 Dezembro.
- Residente da comunidade de Xinavane (2013). *Entrevista sobre a vida e a mão-de-obra colonial em Xinavane*. Xinavane. Moçambique, 11 Novembro.
- Revista Tempo (1974). «Açúcar nem sempre doce». *Revista Tempo*, pp.50-54.
- Serra, A. M. (1966). *Report of the Regular Inspection of the District of Manhica and its Administrative Posts of: Xinavane and Calanga, 1954-1965*. Maputo: Arquivo Histórico de Moçambique.
- Sizemore, C. (2012). «Africa: the last investment frontier». *Forbes*. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/moneybuilder/2012/08/08/africa-the-last-investment-frontier/#1751d4714f91> (consultado a 15 de Dezembro de 2014).
- Supervisor agrícola da Açucareira de Xinavane (2013). *Observação participante e entrevista sobre a supervisão do campo e tarefas diárias*. Xinavane, Moçambique, 18 Dezembro.
- The Economist (2013). «Investing in Africa: the hottest frontier». Disponível em: <https://www.economist.com/finance-and-economics/2013/04/06/the-hottest-frontier> (consultado a 15 de Dezembro de 2014).
- du Toit, A. & Ally, F. (2003). *The Externalisation and Casualisation of Farm Labour in Western Cape Horticulture*. Research Report 16. Stellenbosch: Centre for Rural Legal Studies.
- Tongaat Hulett (2014). «Tongaat Hulett presentations». Disponível em: http://www.tongaat.co.za/pdf/2014/Tongaat_Hulett_Nov_2014_Progress_Report_A.pdf (consultado a 13 de Janeiro de 2015).
- Tongaat Hulett (2013). *Agricultural Operations Overview 2013*. Apresentação interna (não publicado). Xinavane.
- Tongaat Hulett (2013). *Annual Report*. Disponível em: https://www.tongaat.com/annual_reports/ar_2013/downloads/ar_2013.pdf (consultado a 13 de Janeiro de 2015).
- Trabalhadores agrícolas da Açucareira de Xinavane (2014). *Entrevistas sobre o trabalho com a empresa e o trabalho agrícola doméstico*. Xinavane, Moçambique, Outubro de 2013 a Maio de 2014.

- Vail, L. & White, L. (1981). *Capitalism and Colonialism in Mozambique : a Study of Quelimane District*. Mineápolis: University of Minnesota Press.
- Walker, C. (1990). «Gender and the development of the migrant labour system c. 1850-1930». In: C. Walker (ed.). *Women and Gender in Southern Africa to 1945*. Londres: James Currey; Cidade do Cabo: David Philip, pp. 168-196.
- Wolpe, H. (1972). «Capitalism and cheap labour power in south africa: from segregation to Apartheid». *Economy and Society*, n.º 4, pp. 425-456.
- Zamparoni, V. (2004). «Da escravatura ao trabalho forçado: teorias e práticas». *Africana Studia*. 7, 299-325.