

Geração de emprego e condições sociais de trabalho nas plantações agro-industriais em Moçambique

Rosimina Ali e Carlos Muianga

A criação de emprego tem sido apontada como um aspecto central para a melhoria das condições de vida dos cidadãos. No actual Programa Quinquenal do Governo (PQG) 2015-2019, no qual se prevê a criação de cerca de 1,5 milhão de 'novos empregos' até 2019, o aumento do emprego, da produtividade (sobretudo na agricultura) e da competitividade são apontados como "enfoque central".

Este IDeIAS discute a problemática da criação de emprego e as condições sociais de trabalho nas plantações agro-industriais de chá (Zambézia, Gurué), de cana-de-açúcar (Maputo, Xinavane) e florestais (Niassa), identificando os problemas e desafios no contexto da organização das estruturas produtivas prevalentes. Considerando uma das linhas estratégicas do PQG, "a promoção do emprego, da legalidade laboral e da segurança social", este IDeIAS defende que, nos moldes actuais de organização das estruturas produtivas agro-industriais, há uma contradição entre gerar emprego e melhorar as condições sociais de trabalho. Este tipo de estrutura produtiva reproduz uma estrutura de emprego e condições sociais de trabalho não consistentes com os objectivos da legalidade laboral e segurança social. A instabilidade e irregularidade do emprego, a baixa remuneração e as precárias condições de trabalho, associadas às condições actuais de organização dos processos produtivos, podem reproduzir uma força de trabalho e uma estrutura económica pouco produtivas, com implicações para a sustentabilidade da própria estrutura produtiva.

Que tipo de emprego é gerado nas actuais estruturas produtivas agro-industriais?

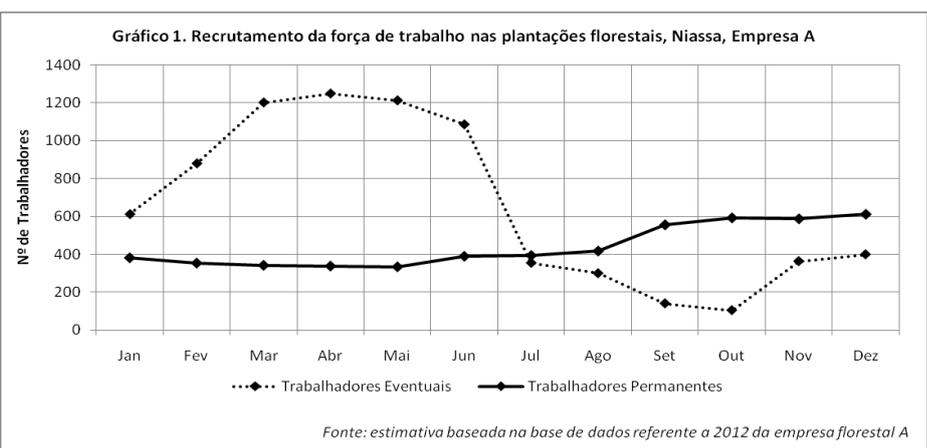
Os actuais padrões e estruturas de emprego nas agro-indústrias reflectem a estrutura produtiva extractiva prevalente na actividade agro-industrial. O foco na produção de produtos primários (por exemplo, açúcar bruto nas açucareiras, eucaliptos e pinheiros nas florestas, e chá semi-processado nas chazeiras) para a exportação; a obtenção de grandes quantidades de recursos (terra e água) a baixo custo e o acesso à mão-de-obra barata são aspectos centrais da natureza extractiva das actuais estruturas produtivas agro-industriais.

A sazonalidade, a baixa remuneração e a precariedade do emprego são aspectos comuns e dominantes nas agro-indústrias. Nas plantações de cana-de-açúcar e florestais, a estrutura do emprego é polarizada, com poucos trabalhadores qualificados e relativamente bem

pagos e um grande número de trabalhadores sazonais não qualificados com baixos salários. Igualmente, nas plantações chazeiras, o padrão de emprego é similar. Contudo, a baixa remuneração abrange, também, os trabalhadores qualificados das fábricas de processamento. Nos três casos em análise, o recrutamento de mão-de-obra ao longo da época agrícola é instável, como mostra o exemplo de uma empresa florestal em Niassa (gráfico 1). A maioria da força de trabalho sazonal (com contratos, geralmente, de três meses) é recrutada localmente, sobretudo nos períodos de pico (colheita, para as chazeiras, plantio para as florestas e corte de cana para as açucareiras). Após esta fase, há uma redução desta força de trabalho. A força de trabalho permanente tende a ser estável durante a época agrícola. Há grupos de trabalhadores provenientes de outras regiões (localidades, distritos ou mesmo províncias) dois quais uma parte, alguns permanentes e outros sazonais, vive em acampamentos próximos dos campos de produção. Entretanto, nos três casos, o trabalho não é contínuo ao longo da época agrícola, não apenas para os trabalhadores casuais como também para os permanentes. Isto porque um trabalhador permanente não tem, necessariamente, trabalho durante os doze meses. O contrato permite ter apenas a oportunidade de trabalhar quando houver demanda. O mesmo acontece no caso dos trabalhadores casuais, pois o contrato não garante dias efectivos de trabalho durante o período contratado.

O sistema de trabalho nas plantações agro-industriais é baseado em empreitada. As metas variam entre empresas e consoante as actividades, sendo o salário pago por meta. Neste sistema de empreitada, a meta deve ser cumprida diariamente, de modo a que o salário a auferir mensalmente seja aproximado ou

equivalente ao salário mínimo em vigor na agricultura (cerca de 3 200 meticais (MT)). Por exemplo, no caso das plantações de chá, os trabalhadores de campo são pagos pela quantidade de folha colhida (50 kg/dia, ao preço de 2 MT/kg). Nas plantações florestais, na fase do plantio, a empreitada diária é de 300 bacias, 300 covas e 300 mudas por plantar, por pessoa. Entretanto, há ocorrência de processos de intensificação do trabalho que, por um lado, visam reduzir custos com mão-de-obra. Por exemplo, as três tarefas da empreitada diária nas plantações florestais, inicialmente realizadas por três trabalhadores, passaram a ser executadas por apenas um trabalhador. Por outro lado, a intensificação por parte dos trabalhadores é uma tentativa de garantir o cumprimento das metas diárias e obter uma remuneração correspondente. Isto resulta do facto de, no actual sistema de trabalho, as metas serem determinadas por 'condições óptimas do melhor trabalhador', onde nem todos os trabalhadores conseguem cumpri-las, por várias razões. Nestes casos, há apenas um pagamento parcial ou mesmo não pagamento; o que torna o padrão dos salários variável e com valores que não chegam ao salário estabelecido nos contratos. Em alguns casos, para cumprir as metas e garantir dias efectivos de trabalho e uma remuneração mensal correspondente, alguns trabalhadores apressam a organização da sua alimentação (fazem refeições rápidas, não variadas e, às vezes, trabalham sem comer) e abdicam do uso de alguns instrumentos e equipamentos de trabalho, colocando em risco a sua própria saúde e segurança. A estrutura da força de trabalho nestes três casos reflecte também o tipo de investimento das empresas nos processos de organização da produção e do trabalho. Por exemplo, o investimento na



modernização dos sistemas de irrigação nas plantações de cana eliminou a dependência do movimento manual de pulverizadores. As aplicações de fertilizantes e pesticidas passaram a ser feitas por pulverização aérea, reduzindo a procura por trabalhadores permanentes. Contudo, prevalecem algumas tarefas que são feitas manualmente, como o corte da cana-de-açúcar. Nas plantações florestais, o investimento na mecanização para a preparação da terra para o plantio reduziu a procura por força de trabalho e as dificuldades de expansão das áreas de plantio não permitem aumentar emprego. Há algumas actividades manuais como o plantio, a adubação e limpeza das áreas. Há uma redução na contratação directa de trabalhadores nas plantações florestais, onde as empresas têm recorrido a subcontratação da força de trabalho através de agentes contratadores, não formalmente registados, de prestação de serviços. Estes contratadores assumem a responsabilidade de prover os instrumentos de trabalho e condições de trabalho, incluindo de remuneração (que tendem a ser relativamente mais vulneráveis). Este grupo de trabalhadores é, na sua maioria, proveniente de outras localidades, distritos e até países vizinhos. Nas plantações de chá, os baixos níveis de investimento na modernização das empresas e a fraca exploração das áreas disponíveis, associado às dificuldades financeiras das empresas, explicam, em parte, a actual estrutura de emprego. Quase todas as actividades nas plantações de chá são manuais, o que requer o recrutamento de um certo número de trabalhadores, com maior procura nos períodos de pico e menor no período de pouca folha.

Entretanto, nos três casos em análise, a combinação de contratos eventuais e baixos salários implica que muitos trabalhadores têm outras actividades de sustento, como outro trabalho assalariado, comércio e/ou produção familiar (para consumo e/ou venda). Em geral, há um possível conflito entre o trabalho nas plantações e na produção familiar, dada a coincidência das épocas agrícolas. Alguns trabalhadores enfrentam pressão na alocação de tempo entre o trabalho nas plantações e na produção familiar. Entretanto, outros optam por continuar a trabalhar nas plantações, contratando, quando possível, mão-de-obra casual para apoiar na produção familiar e/ou têm apoio dos membros do agregado familiar.

As práticas laborais e os limites da legalidade e segurança laboral

As práticas laborais nas plantações agro-industriais são inconsistentes com legalidade e segurança social. Relativamente à legalidade laboral (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto), há uma desconformidade com as práticas laborais nas plantações explicada por pelo menos três condições. Primeiro, as condições de contratação são instáveis e, em alguns casos, não estão sujeitas à forma escrita. Por exemplo, os trabalhadores que têm um contrato de trabalho na forma escrita, como é o caso daqueles recrutados directamente pelas empresas florestais no Niassa e pelas plantações de cana-de-açúcar em Xinavane, não têm garantia de estabilidade de trabalho durante a duração do contrato. Esta prática desafia os limites da lei de trabalho, que estabelece o direito à estabilidade de trabalho durante a vigência do contrato de trabalho. Nestes casos, os contratos de

trabalho dão o direito aos empregadores de recrutar trabalhadores quando necessitam, mas não garantem ao trabalhador um dia efectivo de trabalho. Durante o mês, por exemplo, há dias em que o número de cortadores de cana-de-açúcar é superior às empreitadas existentes. Adicionalmente, no sistema de empreitada, conforme a lei do trabalho, o contrato de trabalho deveria estar sujeito a forma escrita. Entretanto, constata-se trabalhadores que não possuem contratos de trabalho na forma escrita, como por exemplo os trabalhadores casuais das plantações de chá no Guruê e os subcontratados pelos agentes contratadores nas plantações florestais. Mesmo assim, há sempre trabalhadores disponíveis, dada a escassez de outras alternativas de emprego localmente.

Segundo, os salários mensais pagos aos trabalhadores das plantações não chegam ao salário mínimo em vigor na agricultura. Isto resulta da variabilidade na estimativa dos salários mensais dado o sistema de empreitada onde a experiência de vários trabalhadores revela um incumprimento das metas com implicações no valor do salário efectivamente auferido.

Terceiro, as normas de protecção da saúde dos trabalhadores são outro factor de inconsistência entre as práticas laborais e a legalidade laboral. Nem todas as empresas seguem estas normas. A Açucareira de Xinavane fornece os equipamentos de trabalho enquanto as empresas chazeiras e florestais têm dificuldades em provê-los. Entretanto, há casos onde há provisão dos equipamentos de trabalho, mas a higiene e segurança no trabalho são questionáveis. Por exemplo, a experiência de alguns trabalhadores, nas plantações de cana-de-açúcar, revela que alguns equipamentos e/ou instrumentos de trabalho podem dificultar a execução do trabalho e para flexibilizar e concluir a empreitada rapidamente, alguns trabalhadores não os usam. Os trabalhadores das plantações florestais que residem longe dos campos são obrigados a dormir nos acampamentos, durante a semana laboral, em condições precárias (no chão, sem cobertores, com lonas sem protecção, sujeitas a entrada de chuva e de cobras e sem posto médico por perto) e com condições de transporte vulneráveis. Adicionalmente, a ausência de facilidades sanitárias e assistência médica nos campos, nos três casos em estudo, condiciona a higiene e segurança laboral. Estes aspectos em conjunto colocam em risco a segurança e saúde dos trabalhadores.

No respeitante à segurança social formal (Lei n.º 4/2007, de 7 de Fevereiro), há também uma desarmonia com as práticas laborais nas plantações agro-industriais evidenciada por dois aspectos. Primeiro, não há inscrição de trabalhadores casuais no sistema de segurança social em algumas empresas. Este é o caso das plantações de cana-de-açúcar e do chá. As empresas chazeiras alegam custos administrativos e financeiros adicionais e algumas empresas produtoras de cana-de-açúcar atribuem a recusa de inscrição aos próprios trabalhadores. Nas empresas chazeiras, há trabalhadores casuais que têm trabalhado sazonalmente todos os anos mas nunca foram inscritos. Esta prática contradiz a obrigatoriedade de registo ao sistema de segurança social a todos os trabalhadores assalariados por conta de outrem. A não inscrição dos trabalhadores no sistema de segurança social constrange a possibilidade de benefício dos trabalhadores à cobertura da segurança social.

Segundo, há falta de cobertura da segurança social

mesmo com contribuição dos trabalhadores inscritos (contribuição sem direito/benefício). Existe um mínimo de 20 dias de trabalho por mês que os trabalhadores precisam atingir para poder beneficiar do sistema de segurança social. Entretanto, os trabalhadores casuais têm geralmente contratos de curta duração não contínuos e não registados regularmente durante a vigência do contrato de trabalho. Por exemplo, nas empresas florestais, o registo não contínuo do trabalho é explicado pelo sistema de empreitada onde, mesmo com um contrato de trabalho de duração superior a 20 dias, o trabalhador pode comparecer e realizar uma tarefa, mas caso não cumpra a meta, o trabalho realizado pode ser considerado uma meia jorna ou uma falta. Assim, nem todos os trabalhadores casuais inscritos e contribuintes têm efectivamente registado 20 dias de trabalho por mês, dado o sistema de trabalho actual, que não garante que um dia de trabalho seja um dia registado pela empresa e pelo INSS, com implicações no benefício da contribuição. Adicionalmente, as condições de (re)contratação podem limitar a cobertura do INSS. Por exemplo, os contratos por período incerto, que tendem a dominar em algumas agro-indústrias, e a requalificação dos trabalhadores, de permanentes para eventuais nas empresas chazeiras no início da campanha agrícola, são práticas que podem limitar a cobertura à segurança social dos trabalhadores actual e futuramente, dado o período mínimo de trabalho e contribuição estabelecido por lei para que o trabalhador possa beneficiar do sistema formal de segurança social. Ainda que os trabalhadores eventuais estejam inscritos no INSS, se os actuais moldes de organização da produção e do trabalho nas empresas agro-industriais prevalecerem, e se as condições actuais de registo para uma contribuição com benefícios no sistema formal de segurança social prevalecerem, a possibilidade dos trabalhadores casuais beneficiarem da segurança social é limitada, mesmo contribuindo regularmente.

Conforme discutido ao longo deste IDEIAS, no quadro das estruturas produtivas extractivas prevalecentes, criar mais emprego não significa, necessariamente, melhorar as condições sociais da força de trabalho. O tipo de estrutura produtiva dominante gera um padrão de emprego e condições sociais de trabalho irregulares, instáveis e precárias e não consistentes com a legalidade laboral e segurança social. Isto tem implicações para o tipo de força de trabalho e de economia que estão a ser criadas e se criam para o futuro. Assim, gera-se um emprego menos produtivo, não especializado, e uma força de trabalho diferenciada com limitadas oportunidades de emprego e opções sociais, reflectindo uma economia pouco produtiva. Este cenário pode colocar em causa a reprodução da força de trabalho e a sustentabilidade das actuais estruturas produtivas. Entretanto, é crucial pensar na transformação dos moldes actuais de organização da produção e dos processos de trabalho nas agro-indústrias.