

A SENA SUGAR ESTATES E O TRABALHO MIGRATÓRIO

Judith Head

Na região central de Moçambique, delimitada, de um modo geral, pelas fronteiras da actual província da Zambézia, desenvolveu-se um sector de plantações que necessitou, para seu crescimento, de um abundante fornecimento de mão-de-obra barata. Neste artigo, utilizando o exemplo da Sena Sugar Estates — considerada representativa do sector por diversas razões, entre as quais por ter sido a empresa privada da colónia que mais mão-de-obra empregou — analisam-se os métodos de mobilização do trabalho e os objectivos que ele servia. Embora aborde a evolução da economia política da Zambézia durante todo o período colonial-capitalista, este artigo centrar-se-á em especial no período 1930-1960. Nele se analisará mais detalhadamente como é que o Estado e a SSE puderam beneficiar da institucionalização do trabalho migratório.

O fundador das companhias que iriam formar a Sena Sugar Estates, J. P. Hornung, chegou ao Zambeze na penúltima década do séc. XIX. O seu objectivo inicial era estudar as possibilidades de produzir ópio na região graças ao apoio financeiro concedido pela Inglaterra. Depois de alguns maus começos e desaires, Hornung virou a sua atenção para o açúcar e estabeleceu uma primeira plantação em Mopeia. As dificuldades eram muitas. Não havia infra-estruturas e a região do Zam-

beze encontrava-se em estado de rebelião generalizada. A acrescentar a isso, não existia mão-de-obra suficiente nos «prazos» onde operava a companhia. Assim, foram alugados outros para aproveitar a força de trabalho dos homens que neles residiam e trabalhadores adicionais foram recrutados na Niassalândia.

As plantações, no entanto, prosperavam e expandiam-se, ajudadas pelo regime proteccionista estabelecido por Portugal e através da exportação de álcool para o Transvaal. Em 1924, a SSE abriu a sua quarta fábrica de açúcar no Luabo, após ter assegurado o fornecimento da força de trabalho. Num contrato de 1921, o Alto Comissário para Moçambique aceitou em fornecer e manter permanentemente durante todo o ano, 3000 homens das terras sob administração directa do Estado nas plantações da SSE.

No período entre 1890 e 1930 o Governo colonial, incapaz de administrar eficientemente a Zambézia e ainda menos de desenvolver a produção, foi obrigado a encorajar a entrada de companhias estrangeiras na Província. Esperava assim poder garantir um certo desenvolvimento agrícola, reforçando tanto a economia metropolitana como as reivindicações de Portugal sobre a colónia.

A maior parte do capital atraído por esse encorajamento mostrou-se, no entanto, aventureirista, e quase todos os empreendimentos fracassaram. A divisão da região entre o Estado e o capital privado agudizava ainda mais o problema. A mão-de-obra era escassa porque os homens podiam migrar entre os «prazos» das terras do Estado para os «prazos», ou para zonas fora do controlo de ambos. Contudo, a introdução de um imposto monetário, a legislação destinada a forçar os homens a realizar trabalho assalariado regular, e a imposição de trabalho compulsório não pago, estabeleceram os parâmetros de um sistema que só requeria racionalização. Reconhecendo a debilidade do capitalismo português, o Governo colonial, no contrato com Hornung, confirmou o seu papel de empresa de venda de mão-de-obra — um papel que se ampliaria sistematicamente a partir dos anos 30.

INSTITUCIONALIZAÇÃO DO TRABALHO MIGRATÓRIO

O golpe Salazarista e a mudança de regime em Portugal coincidiram com a depressão mundial de fins dos anos 1920 e princípios dos 1930. Medidas proteccionistas muito mais severas foram introduzidas para salvar a economia portuguesa e a produção colonial dos efeitos da concorrência de produ-

tores mais poderosos. De uma maneira geral, no entanto, não resultariam. A agricultura e a indústria entraram numa recessão geral e na Zambézia a SSE foi obrigada a fechar permanentemente duas fábricas. O novo regime conseguiu, entretanto, impor uma administração e uma política de trabalho uniformes na colónia, eliminando as anomalias do período anterior. O sistema de mobilização de mão-de-obra foi institucionalizado.

Em 1930 os «prazos» foram abolidos e sendo pouco depois imposto pelo Estado um sistema administrativo uniforme em toda a Zambézia. A Província foi dividida em Circunscrições e Postos. Para dirigir a Circunscrição era nomeado um Administrador, e o seu subordinado, o Chefe de Posto, administrava o Posto. Enquanto responsáveis de áreas predominantemente africanas e agentes do Ministério dos Negócios Indígenas, os administradores e seus subordinados eram responsáveis por tudo o que dizia respeito aos «negócios indígenas»: recenseamento, colecta de impostos, implementação das leis de trabalho, supervisão da agricultura camponesa e punição das infracções à lei.

Os funcionários administrativos portugueses eram auxiliados por uma hierarquia de chefes de povoação e regedores africanos, responsáveis pela administração quotidiana de zonas situadas no interior das Circunscrições e Postos. Embora não fossem empregados directos do Estado, eram nomeados pelos portugueses. Estavam isentos de imposto e do trabalho forçado e recebiam uma avença pela sua ajuda no recenseamento/ /colecta de impostos e mobilização de mão-de-obra. Juntamente com os sipaios, intérpretes e guardas da administração, os Chefes e Regedores constituíam um estrato privilegiado entre a população africana. Estrato que actuava no nível mais baixo da administração colonial. A manutenção dos seus privilégios dependia do cumprimento rigoroso da política repressiva do regime.

A legislação sobre Trabalho do regime de Salazar estava ligada à nova organização administrativa da Província. O Regulamento do Trabalho Indígena abrangia todos os aspectos relacionados com o emprego «indígena». As suas partes mais importantes, no entanto, diziam respeito às obrigações de trabalho assalariado impostas ao campesinato, à administração de mão-de-obra contratada e à punição de infracções da lei.

O RTI tornou obrigatório para todos os homens, com excepção de uma pequena minoria, o trabalho assalariado durante seis meses por ano. Todos os homens deveriam andar munidos de um passe. O passe registava, entre outras coisas, a data do último pagamento de imposto e a data do último

contrato. Sem um passe válido e autorização das autoridades, os homens não podiam abandonar as suas áreas residenciais. Assim, o sistema do passe controlava efectivamente a mobilidade física dos camponeses. Facilitava ainda a colecta dos impostos e a mobilização da mão-de-obra.

Os homens podiam cumprir a sua obrigação de trabalho trabalhando ou para o Estado ou para um empregador privado. Organizações privadas de recrutamento foram registadas pelas autoridades, que lhes concederam reservas dentro da Província. Os Administradores locais eram responsáveis pela supervisão das actividades e dos contratos feitos entre empregadores privados e trabalhadores. A maioria dos contratos era assinada na presença do Administrador.

Os Administradores eram também responsáveis pela supervisão do emprego nas companhias. Foram-lhes concedidos amplos poderes para definir os actos ilegais cometidos pelos trabalhadores e para os punir. Qualquer pessoa que incitasse à indisciplina no local de trabalho, espalhasse boatos sobre empresas recrutadoras para desencorajar os homens de fazerem contratos, estivesse normalmente bêbada, desobedecesse às ordens do patrão, não trabalhasse duramente, tivesse comportamento imoral ou abandonasse o trabalho sem autorização, era passível de trabalho correcional. Os condenados eram empregados pelo Governo ou pela municipalidade local durante o tempo de duração da sentença. Recebiam entre 30 a 60 por cento do salário legal em vigor.

O efeito desta legislação foi o desenvolvimento de um sistema de estreita colaboração entre os Administradores e os recrutadores das companhias privadas. O método de recrutamento mais utilizado era a assim chamada «concentração». Os recrutadores das companhias eram convidados a assistir a uma reunião no gabinete do Administrador, onde lhes eram apresentados os homens disponíveis para contratos de trabalho.

A nível provincial, os relatórios sobre a situação do fornecimento de mão-de-obra que os Administradores deviam mandar a intervalos regulares para as autoridades superiores, e a designação da Zambézia como reserva de mão-de-obra para os empregadores da Província, permitiram que o Estado distribuisse racionalmente a mão-de-obra entre os vários empresários da região.

Tanto o Estado como o capital privado lucraram com a institucionalização do trabalho migrante. Os benefícios recíprocos que daí advinham reforçavam, por seu turno, os laços entre eles e asseguravam o bom funcionamento do sistema.

BENEFÍCIOS PARA O ESTADO

Ao organizar o fornecimento de mão-de-obra o Estado podia acumular sem participar directamente na produção.

Em primeiro lugar, e com a excepção de individuais que empregavam trabalhadores domésticos, quase todos os empresários eram obrigados a pedir autorização para recrutar mão-de-obra. Eram concedidas licenças de recrutamento de vários tipos. No entanto, os detentores de todos os tipos de licenças deveriam pagar um depósito inicial pela licença e um imposto anual para a manterem. Mais ainda, os recrutadores privados deviam pagar uma avença ao Estado por cada homem contratado. As avenças dependiam do tipo de contrato e foram aumentadas ao longo do tempo. Uma avença adicional era cobrada por cada trabalhador empregue, destinada a cobrir as despesas administrativas e a remunerar as «autoridades indígenas».

Em segundo lugar, o salário legal em vigor estava sempre relacionado com o imposto «indígena» em vigor. O RTI, entretanto, estabeleceu a proporção que deveria ser mantida entre os dois. Tal como no período anterior, os impostos da população negra parece terem sido a principal fonte de rendimento directo do orçamento provincial. Os administradores preocupavam-se portanto, e por segurança própria, com a cobrança do imposto. Estavam também cientes da importância deste para obrigar os camponeses a ingressar no trabalho assalariado.

O contrato era uma forma de garantir o pagamento do imposto. Os recrutadores foram encorajados a dar um adiantamento sobre o imposto no acto da contratação. Uma das razões para a inexistência de mão-de-obra voluntária em grande número era o facto dos Administradores se mostrarem relutantes em emitir passes para os candidatos. Isto porque logo que um indivíduo abandonava o Distrito onde habitava, tornava-se mais difícil conseguir que continuasse a pagar imposto. Quando este não era pago adiantadamente, o Administrador podia deduzi-lo dos salários acumulados por cujo pagamento era responsável no fim do contrato, no Distrito onde habitava o indivíduo em causa.

Em terceiro lugar, ao fornecer mão-de-obra barata para as plantações, o Estado assegurou a continuação da acumulação neste sector. Através das suas medidas proteccionistas, que tiveram maior efeito depois da crise mundial, assegurava também a canalização dos produtos das plantações para o mercado português. Desta forma a economia metropolitana beneficiava, recebendo uma ajuda no seu processo de acumulação. Por outro lado, através de impostos sobre propriedade, regulamen-

tos monetários, taxas de exportação e medidas do género, o Estado podia apropriar-se de parte do excedente produzido no sector de plantações.

Finalmente havia ainda mais uma razão pela qual a institucionalização do trabalho migrante beneficiava indirectamente o Estado. Ao impor a obrigatoriedade de meio-ano de trabalho assalariado aos camponeses, os homens ficavam livres para realizar trabalho agrícola durante os restantes seis meses. Isto era importante não só porque o campesinato produzia a maior parte dos géneros alimentícios utilizados para alimentar a força de trabalho, mas também porque, com o incremento do cultivo forçado das culturas de exportação, fardos adicionais foram colocados sobre o dorso do campesinato.

BENEFÍCIOS PARA O CAPITAL PRIVADO

A institucionalização do trabalho migrante beneficiou o sector de plantações em três aspectos principais. Primeiro, através da utilização de mão-de-obra migrante sazonal, a administração das plantações podia reduzir as necessidades de trabalho no período «morto» do ano agrícola. Em segundo lugar o capital podia comprar força de trabalho abaixo do seu valor. Em terceiro lugar, podia acumular através da apropriação de mais-valia absoluta e aumentar essa apropriação ao longo do tempo.

O ano agrícola na Sena Sugar Estates estava dividido em dois períodos principais: a ceifa ou «colheita», ia de Maio a fins de Novembro, altura em que os principais trabalhos de campo eram cortar a cana, carregá-la em vagões ligados a locomotivas para ser transportada para a fábrica e a respiga; e o período «fora da colheita» que era, por seu turno, subdividida em dois períodos. O primeiro incluía os meses vitais de Dezembro, Janeiro e Fevereiro, quando a terra era preparada e novas sementes plantadas, e quando os rebentos eram sachados e as pestes controladas. No segundo período, desde Março até ao início da «colheita», tinha lugar a monda, o escoamento, a feitura de medas em torno da cana para encorajar rebentos secundários, e a execução de barreiras de fogo para defender a cultura.

Apesar da distribuição do trabalho agrícola ser feita de molde a garantir a utilização óptima da mão-de-obra nos campos, a ceifa ainda absorvia mais trabalhadores do que o período fora da colheita, e as necessidades de mão-de-obra eram mínimas entre Março e o início da colheita.

A preparação e lavra da terra foram mecanizadas antes

dos anos 1930, tal como o transporte da cana dos campos para a fábrica. No entanto, todas as outras operações de campo se realizaram manualmente até ao fim da década dos anos 1950.

Ao empregar mão-de-obra sazonal, a gerência das plantações podia ajustar as suas necessidades de trabalho ao ciclo agrícola. Isto evitava a realização de trabalho improdutivo quando havia pouco para fazer e permitia a realização de contratos curtos com mão-de-obra local adicional quando as necessidades laborais eram maiores.

Como Wolpe e outros autores assinalam, a utilização de mão-de-obra migrante ou sazonal vinda do campesinato desvia parte dos custos de reprodução da mão-de-obra para o modo de produção tradicional. Isto permite que a força de trabalho seja comprada abaixo do seu valor. O trabalho migrante serviu um propósito semelhante na região central de Moçambique. O salário pago ao trabalhador só cobria o período em que estava empregado. Mais ainda, a maior parte dos salários acumulados pagos no termo do contrato iam para o pagamento do imposto anual. Assim, não só a família do trabalhador era responsável pelo seu sustento durante a produção agrícola, enquanto o homem cumpria o seu contrato; era também responsável pelo seu sustento durante o período de «descanso» de seis meses. Para além de parte dos custos de reprodução imediata da força de trabalho, o campesinato era ainda responsável pelos custos de reprodução a longo prazo, nomeadamente os que provinham do sustento das crianças, dos velhos e dos trabalhadores incapacitados.

O capital era, no entanto, responsável pelos custos diários de reprodução da mão-de-obra. Enquanto os homens cumpriam o contrato, a administração das plantações tinha de lhes fornecer alimentação e alojamento. A comida compunha-se em larga medida de farinha barata, disponível a preços controlados a partir do campesinato. Em resultado disto a dieta era desequilibrada e inadequada sob o ponto de vista nutritivo.

A SSE resistiu à introdução de alterações na dieta destinadas a melhorá-la. Muito pelo contrário, ao longo dos tempos, tentou diminuir tanto a quantidade como a qualidade da alimentação.

Da mesma forma, o alojamento fornecido pela companhia era insuficiente e anti-higiénico. Os trabalhadores migrantes viviam em camaratas, cinco ou seis homens numa palhota com um diâmetro interior de 4 metros. Não havia instalações para banho nem lavatórios. Não havia cozinhas e as instalações para recreio não existiam.

O Estado colonial era responsável pelo fluxo de mão-de-

-obra barata para as plantações. A designação da Zambézia como reserva de mão-de-obra e a rotação da mão-de-obra durante o contrato de seis meses significa que, pelo menos teoricamente, o fornecimento de mão-de-obra era interminável. Um caudal constante de mão-de-obra migrante barata permitia que o sector de plantações se apropriasse de mais-valia absoluta. Permitia também que o sector aumentasse essa apropriação ao longo dos tempos. Logo que um trabalhador terminava o seu contrato substituía-o outro. Desta forma, cada indivíduo podia ser levado a trabalhar até ao seu limite físico. O dia de trabalho podia ser alongado e com ele a intensidade do trabalho.

Cada trabalhador de campo tinha uma tarefa específica a cumprir. E só quando a terminasse é que recebia a chapa que lhe dava direito a receber o pagamento do dia de trabalho. A chapa estipulava também o direito do seu possuidor às rações diárias.

A lei estipulava que nenhum homem poderia trabalhar mais do que nove horas por dia, findas as quais devia receber, quer tivesse ou não concluído a sua tarefa. A SSE ignorou a lei. As tarefas muitas vezes levavam mais do que nove horas a realizar. Por outro lado, a companhia também ignorou os regulamentos sobre pagamentos. Se um trabalhador não completasse a sua tarefa, não recebia. Assim, a SSE podia apropriar-se de trabalho não-pago. Podia ainda reduzir o custo da mão-de-obra ao poupar alimentação.

A lei estipulava também que os homens receberiam uma refeição no campo e tinham direito a uma hora de descanso ao meio-dia. A SSE infringiu também este aspecto da lei. Os homens tinham de trabalhar desde madrugada até completamente a sua tarefa, sem qualquer interrupção.

Ao recusar aos trabalhadores o intervalo a que tinham direito por lei, a SSE pôde apropriar-se de mais-valia adicional à média de seis horas por semana, por homem, durante mais de 30 anos.

As tarefas não eram definidas por lei. Eram fixadas por capatazes de campo com base na experiência passada e nas condições nos campos. Este sistema tinha a vantagem óbvia de permitir que as tarefas pudessem ser aumentadas e alteradas. Ao longo dos tempos as tarefas foram aumentando nas plantações. Por vezes, acrescidas por decisão directa dos administradores dos campos. Outras vezes tinha de se usar métodos mais subtis. Houve, por exemplo, a utilização do estabelecimento de metas. Ao primeiro grupo de homens, recrutado de uma zona específica e para um trabalho específico, seria dada

uma tarefa que grupos subsequentes deveriam também cumprir. Outra tática era aumentar a tarefa quando os homens eram transferidos entre as diversas plantações.

Por razões históricas, a força de trabalho da SSE provinha de diversas zonas onde vigoravam taxas salariais diferentes e várias durações de contratos. As plantações situavam-se tanto no território da Companhia de Moçambique (que se tornou na Província de Manica e Sofala depois da zona ter passado para o Estado em 1942) como na Província da Zambézia. O salário mínimo estabelecido no território da Companhia de Moçambique foi sempre maior do que o da Zambézia. A Companhia obrigava a SSE a utilizar mão-de-obra da sua zona. Na própria Zambézia, já antes de 1930, a mão-de-obra dos «prazos» circunvizinhos que trabalhava durante três períodos de dois meses, foi utilizada para complementar a mão-de-obra fornecida pelo Estado das zonas sob seu controlo, e que trabalhavam durante um período contínuo de seis meses.

A Companhia, por outro lado, tinha alugado «prazos» na Província de Tete. Os homens que neles residiam eram recrutados para trabalhar nas plantações. Trabalhavam um ano de cada vez. Juntamente com diversos voluntários de todas as áreas de onde a SSE recrutava mão-de-obra, os trabalhadores da Angónia eram a secção mais bem paga da força de trabalho. Enquanto os trabalhadores voluntários recebiam um salário mais elevado porque a Companhia poupava nas despesas de recrutamento e garantia um período de trabalho razoavelmente longo, os homens da Angónia, em Tete, recebiam salários elevados porque a concorrência por essa mão-de-obra, a partir da Rodésia, obrigou a SSE a igualar os salários oferecidos naquele território.

ESTRATÉGIA SALARIAL DA SSE

A fim de evitar ter de pagar o salário mínimo do território da Companhia de Moçambique, que era mais alto, a SSE seguiu uma estratégia de transferir a mão-de-obra mais barata da Zambézia para as suas plantações naquela zona. Em 1942, no entanto, o Governador da Zambézia insistiu que os homens da Zambézia que estavam a trabalhar em Manica e Sofala deveriam receber o salário mínimo em vigor nesta Província. A SSE, no entanto, recusou-se a cumprir a directiva. A Companhia argumentou ser o imposto da Zambézia muito mais baixo do que em Manica e Sofala. Um aumento salarial dos homens da Zambézia teria como efeito a diminuição do número de dias que estes teriam de trabalhar para pagar o imposto. Isto poderia

não só causar uma disparidade nos salários reais entre os indivíduos das duas Províncias como aumentaria ainda a «preguiça». Os homens da Zambézia sentir-se-iam menos inclinados a trabalhar. A SSE foi eventualmente obrigada a aumentar em 33 1/3 por cento os salários dos homens da Zambézia que trabalhavam em Manica e Sofala. No entanto, isso era ainda menos do que o salário básico em vigor na Província.

Quando, mais tarde, o salário mínimo foi aumentado em Manica e Sofala, a Companhia fixou um prémio de produtividade e assiduidade para os homens da Zambézia que trabalhavam na Província.

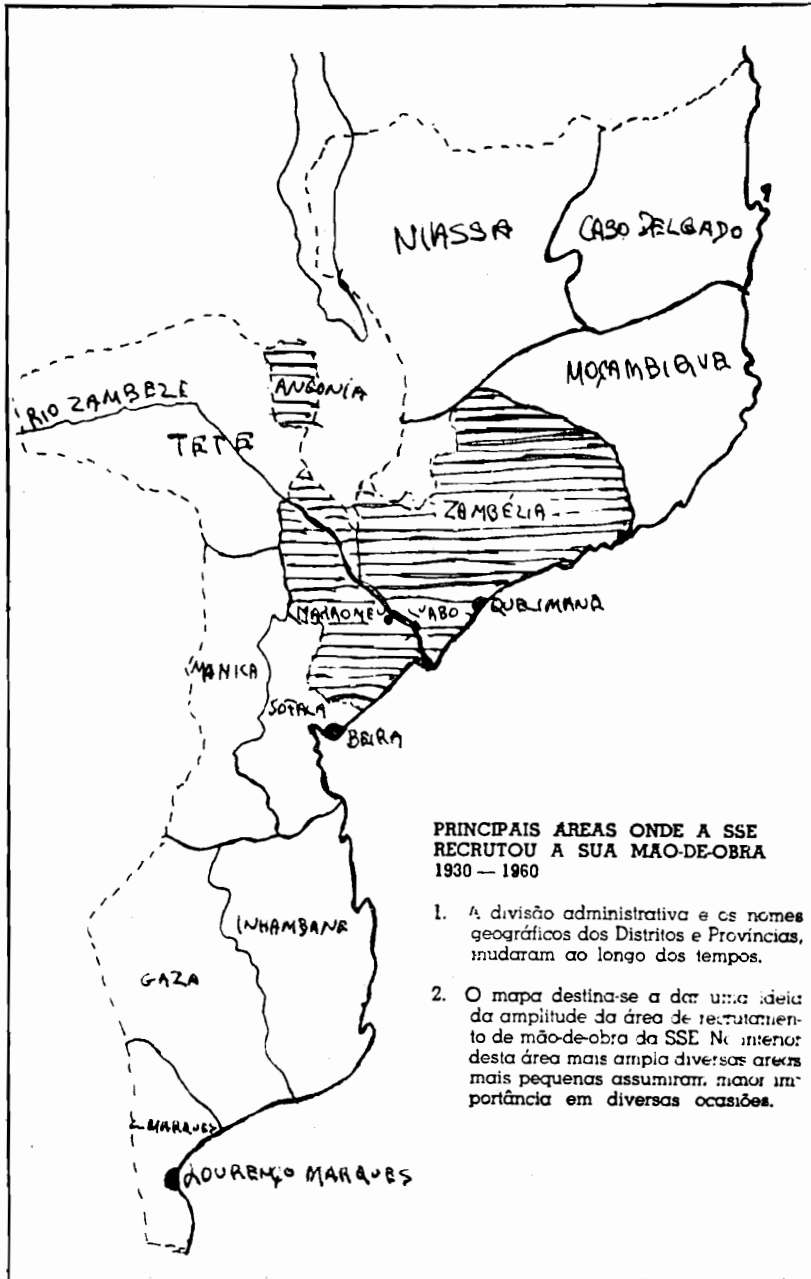
Os homens da Angónia não só recebiam maiores salários do que todos os outros trabalhadores, exceptuando os voluntários, como os que trabalhavam em Manica e Sofala recebiam mais do que os que faziam o mesmo trabalho na Zambézia. Isto teve como consequência previsível que todos os homens da Angónia queriam trabalhar em Manica e Sofala. A fim de nivelar os salários e resolver o problema, a SSE introduziu um esquema segundo o qual os homens da Angónia que estivessem a trabalhar na Zambézia recebiam o salário básico em vigor **mais** um bónus semanal de produtividade/assiduidade. Por outro lado, os homens da Angónia que estivessem a trabalhar na Província de Manica e Sofala recebiam o salário básico **menos** o bónus semanal que tinham estado a receber até então. Este bónus continuou a ser pago, mas transformou-se num adiantamento sobre os salários acumulados, sendo portanto deduzido destes últimos no fim do contrato.

O processo foi aplicado também a outras secções da força de trabalho, agindo como contrapartida dos padrões aos aumentos salariais impostos pelas autoridades.

Outra manobra da SSE foi de reduzir as diferenças salariais dos trabalhadores utilizados em tarefas diferentes.

Originariamente o bónus semanal foi introduzido para aumentar a assiduidade e portanto a produtividade. Apesar da repressão que recai sobre a força de trabalho, o absentismo constituiu um grave problema para os patrões. Os prémios semanais, entretanto, não foram bem sucedidos, enquanto forma de eliminar as faltas ao trabalho. Os trabalhadores podiam faltar vários dias e mesmo assim adquirir as cinco ou seis chapas diárias necessárias para terem direito ao bónus. Para ultrapassar o problema, a SSE começou a adoptar um sistema de gratificação calculado segundo o número de dias de trabalho por mês ou por contrato.

Ao longo dos anos os salários aumentaram, principalmente em resultado das subidas do salário mínimo impostas pelo



PRINCIPAIS AREAS ONDE A SSE RECRUTOU A SUA MÃO-DE-OBRA 1930 — 1960

1. A divisão administrativa e os nomes geográficos dos Distritos e Províncias, mudaram ao longo dos tempos.
2. O mapa destina-se a dar uma ideia da amplitude da área de recrutamento de mão-de-obra da SSE. No interior desta área mais ampla diversas áreas mais pequenas assumiram, maior importância em diversas ocasiões.

Governo. No entanto a SSE tentou sempre arranjar maneira de resistir aos aumentos. Ao oferecer prémios em vez de aumentos salariais **em si** a companhia conseguiu uma margem de manobra que lhe permitia eliminar os prémios ou substituí-los por avanços sobre os salários quando era anunciado um aumento salarial estatutário. Finalmente, ao pagar a homens de zonas diferentes salários diferentes, medida que foi acompanhada de uma política de segregação de alojamento e organização do trabalho de campo sob critérios étnicos, a SSE fomentou divisões no seio da força de trabalho, a fim de evitar a unidade dos trabalhadores.

Houve outras formas através das quais a SSE aumentou a sua apropriação de mais-valia absoluta. Primeiro, e com a aquiescência das autoridades, a companhia conseguiu, pelo menos numa ocasião, redefinir trabalho industrial como trabalho agrícola e portanto sujeito a um pagamento mais baixo. Em segundo lugar, a companhia evitava conceder aos trabalhadores os feriados oficiais a que estes tinham direito por lei. Pelo menos em duas ocasiões a SSE foi acusada de fazer os homens trabalhar nos feriados «nacionais» **sem** pagamento, e de não lhes ter concedido um dia de folga por conta de cada Domingo em que trabalhavam.

Finalmente a SSE empregava, sempre que podia, crianças como mão-de-obra. Era política da companhia encorajar os trabalhadores a trazerem os seus filhos com eles para as plantações. A mão-de-obra infantil constituía parte importante da força de trabalho, embora não se pudesse contar com ela para fins de planificação na medida em que o seu número flutuava consideravelmente.

Para fins de contabilização dois rapazes eram considerados um homem. Assim, o salário dos rapazes constituía 1/3 do dos homens em 1942. Em 1951 era menos de metade. Mais ainda, os rapazes recebiam menos comida do que os homens. No entanto, produziam mais do que metade da produção diária de um adulto e, por vezes, tanto como este.

Assim, a utilização de menores representou uma outra forma da Companhia aumentar a produção de mais-valia. Os rapazes não só recebiam menos comida e salários mais baixos como recebiam menos artigos de vestuário aquando da contratação. Mais ainda, a Companhia poupava em despesas de recrutamento já que as crianças não eram especificamente recrutadas. O seu emprego, era encorajado pela Companhia junto dos pais. Finalmente, os rapazes produziam proporcionalmente mais do que os seus pais relativamente aos salários, constituindo assim a secção mais barata da força de trabalho.

Mas não eram só os trabalhadores migrantes e seus filhos que eram explorados destas várias maneiras. Os «mistos e assimilados» também foram submetidos a um sistema de efeitos semelhantes aos descritos anteriormente. Os trabalhadores mestiços e assimilados constituíam um estrato de mão-de-obra especializada permanente. Não estavam sujeitos à legislação do Trabalho Indígena. Definidos por lei como «civilizados» tinham direito ao mesmo salário e condições dos Europeus com qualificações semelhantes. Contudo, a lei que orientava a sua situação era passível de várias interpretações que, normalmente, favoreciam o empresário. Assim, por exemplo, os empregadores estavam autorizados a descontar parte do salário devido a este grupo sob o pretexto de que tinham dificuldades em encontrar emprego para ele.

Em fins dos anos 1950 o Governo colonial começou a ficar alarmado com o repúdio internacional levantado pela sua política de Trabalho. Houve sugestões de que os salários dos mistos e assimilados deveriam ser equiparados aos dos Europeus. Uma das táticas seguidas pela SSE a este respeito foi nivelar os salários de alguns e manter as diferenças de outros. Esperava assim desviar as críticas sobre o preconceito racial. Ao mesmo tempo, a Companhia seguiu uma política de se «livrar» de todos aqueles a quem não estava interessada em pagar salários mais altos.

No seu conjunto, o sistema de pagamento e trabalho utilizado pela SSE nas suas plantações representou uma tentativa de comprar trabalho abaixo do seu valor e de extorquir o máximo de mais-valia da força de trabalho. Mas esta estratégia só era possível na base de fornecimentos ilimitados de mão-de-obra migrante barata. Enquanto a mão-de-obra foi barata e abundante não houve necessidade de mecanizar a produção. No entanto, os anos 1940 e 1950 foram de grande carência de mão-de-obra.

A CRESCENTE FALTA DE MÃO-DE-OBRA

Em 1926 um decreto estabeleceu as linhas mestras para o desenvolvimento da cultura do algodão em Moçambique. Esta destinava-se a fornecer a indústria têxtil metropolitana. Diversas concessões de terrenos foram concedidas a vários indivíduos para aquele fim. O concessionário estava autorizado a distribuir semente aos camponeses que residiam no interior da zona da sua concessão, a supervisionar o cultivo e a organizar os mercados de algodão. Com excepção da SSE, as outras três concessionárias da Zambézia eram portuguesas.

O investimento de capital parece ter-se limitado a indústrias transformadoras, sementes, à construção de alguns abrigos de capim para servirem de mercados e lojas e ao emprego de pessoal de supervisão para orientar a produção. A acumulação provinha da diferença entre o preço de compra do algodão ao campesinato e o preço de venda no mercado de Lisboa. Os preços eram fixados pelo Governo colonial. Neste sentido, e a fim de realizarem lucros, as companhias necessitavam de tanta mão-de-obra quanta pudessem obter, para que a colheita fosse a maior possível. Assim, e embora o contrato de seis meses tivesse sido estabelecido para libertar os homens durante seis meses para o trabalho agrícola, rapidamente os concessionários do algodão começaram a exigir mão-de-obra masculina para o ano inteiro.

Foi só a partir dos anos 1930 que o esquema do algodão começou a dar resultados na Zambézia. Mas com ele começaram-se a sentir outros efeitos. A Lopes & Irmãos, por exemplo, abriu uma concessão na região de Morrumbala, tradicionalmente reserva de recrutamento para a SSE. A Lopes acusou a SSE de recrutar mão-de-obra «na ponta da espingarda». A SSE respondeu dizendo que, e apesar de nem de longe utilizar a força, não conseguia recrutar qualquer mão-de-obra. Isso porque o agente algodoeiro de Lopes & Irmãos andava a dizer aos camponeses que eles não eram obrigados a trabalhar mas apenas a cultivar algodão. Mais, ele garantia compensação do pagamento do imposto em caso da cultura fracassar.

Antevendo as consequências do alastramento da cultura do algodão, a SSE reservou uma concessão em torno das suas plantações, com a intenção explícita de proteger o fornecimento da sua mão-de-obra local. Nas suas concessões a SSE só distribuía semente às mulheres, assegurando assim que os homens continuariam a cumprir contratos anuais. As considerações sobre lucros eram secundárias relativamente à necessidade de evitar que outros abrissem concessões na zona, privando assim as plantações de mão-de-obra masculina. No entanto, a SSE foi incapaz de evitar o alastrar das culturas noutros locais. As suas zonas de recrutamento coincidiam com as das concessões de algodão, e em princípios dos anos 1940 o algodão era apresentado como a principal razão para a crescente falta de mão-de-obra.

A reorganização das zonas do algodão nos anos 1940 e 1950 e a eliminação das áreas inadequadas para o programa pouco fizeram para melhorar a situação da mão-de-obra.

Uma das consequências do cultivo do algodão foi uma crescente escassez de culturas alimentares. Não só a dieta dos

camponeses se deteriorou como se registou também falta de comida nas plantações. Essa alimentação era produzida principalmente pelo sector camponês. Assim, quando a área destinada a cultivo de algodão diminuiu, a área destinada à produção de géneros alimentícios foi ampliada e os camponeses obrigados a cultivar produtos alimentares sob a supervisão do concessionário de algodão e/ou do Administrador local.

A carência de mão-de-obra acentuou-se com o desenvolvimento das plantações de chá controladas pelos portugueses, na região do Guruè, noroeste da Zambézia. As necessidades laborais dos plantadores de chá levaram em 1950 a que a SSE ficasse sem uma das suas mais importantes reservas de mão-de-obra. A Companhia protestou junto do Governador da Zambézia e do Ministro português das Colónias. A SSE recrutara mão-de-obra na região de Ile durante mais de 20 anos. Durante os três anos que precederam o encerramento da reserva tinha recrutado um total de 16 850 homens e rapazes na zona. A Companhia calculou que necessitaria de dois anos para reorganizar as suas operações de recrutamento noutra local, e de que «a perda de uma força de trabalho experimentada no cultivo do açúcar levaria a sérias perdas na colheita».

Nos anos 1950 assistiu-se a um maior desenvolvimento económico da região, bem como ao aumento da fixação de portugueses. Estes factores contribuíram para agravar a carência de mão-de-obra. Novas plantações de chá foram abertas na região de Socone, Ile. O Guruè e Milange foram designados como zonas de fixação de europeus, e milhares de hectares foram postos de lado para serem desenvolvidos. A proibição da abertura de novas empresas comerciais de indianos levou à proliferação de estabelecimentos do género de propriedade de europeus. A agricultura em pequena-escala dos europeus expandiu-se quando os colonos portugueses iniciaram experiências com café, tabaco e cereais. Começou também o desenvolvimento da indústria secundária. A indústria mineira expandiu-se na região Gilé/Alto Molócuè. O incremento da actividade comercial, particularmente em Quelimane e a intensificação da fixação de colonos em Mocuba causaram uma expansão generalizada da indústria de construção.

Para além da crescente procura de mão-de-obra no interior da Zambézia, os salários mais elevados e a procura que se registavam em Manica e Sofala estavam a provocar um fluxo permanente de homens que abandonavam ilegalmente aquela Província.

Tudo isto se reflectiu nos números referentes à mão-de-obra. Enquanto em 1947 se registou um excedente de 25 718

homens sobre as necessidades laborais no interior da Zambézia, em 1957 mais de 93% de todos os homens disponíveis para contratação estavam a ser recrutados.

RESPOSTA A FALTA CRESCENTE DE MÃO-DE-OBRA

A resposta das autoridades à carência de mão-de-obra que se começou a verificar em princípios dos anos 1940 foi reforçar as leis de trabalho e eliminar as lacunas que permitiam que os camponeses se furtassem à sua «obrigação» laboral.

No distrito de Pebane começou-se a enviar de volta ao empregador qualquer homem que, no decurso do seu contrato, não tivesse ganho o suficiente para pagar o imposto e para comprar um par de calças. Os trabalhadores nestas circunstâncias eram contratados de novo por outro período de seis meses.

No distrito do Chinde, onde os homens eram capazes de pagar o imposto e de subsistir graças à produção de cocos, o Administrador organizou uma operação de recrutamento para a SSE. Todos os que se oferecessem voluntariamente para cumprir um contrato estavam autorizados a trabalhar em dois períodos de três meses. Os recrutados à força seriam obrigados a trabalhar os seis meses seguidos, sem intervalo. No Chinde, na primeira tentativa, apresentaram-se voluntariamente 500 homens. Em Micaúne, por outro lado, só apareceram uns escassos 80 homens. E mesmo estes, quase na sua totalidade, acabaram por fugir das plantações. O Administrador replicou recrutando todos os que não tinham completado pelo menos dois terços do primeiro período de três meses.

Por outro lado, utilizando censos populacionais, ficheiros de trabalhadores, e em colaboração com as autoridades coloniais, a SSE redobrou as suas tentativas para recrutar mão-de-obra. A Companhia informava o Administrador logo que o período de seis meses de «descanso» de um trabalhador tinha sido excedido. As autoridades locais capturavam então o indivíduo em causa e enviavam-no à SSE. Da mesma forma, a Companhia mandava regularmente listas dos trabalhadores que tinham desertado às Administrações. Estas eram responsáveis pela sua captura, punição e envio de volta para as plantações.

Finalmente, em 1947, foi sancionada por lei a prática de utilizar homens em trabalho não-pago nos projectos de obras públicas. Num esforço para eliminar a «preguiça», ou seja para mobilizar toda a mão-de-obra disponível, o Governo determinou que os homens que não fossem contratados poderiam ser legi-

timamente utilizados na construção e abertura de estradas, sem pagamento, por períodos até seis meses.

Estas medidas e as restrições à mobilidade social, resultaram em que, no ano de 1947, dos 210 985 indivíduos disponíveis que constituíam a população masculina activa da Zambézia, só 34145 estavam isentos do trabalho contratado. Apesar disso, no fim dos anos 1950 o Governo provincial da Zambézia calculava que os recursos laborais da Província eram ainda insuficientes para as suas necessidades.

A MECANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO

Os receios de uma carência absoluta de mão-de-obra coincidiram com medidas do Governo colonial para pôr termo aos piores abusos do trabalho forçado, face à crítica internacional concertada da política portuguesa. Já nos anos 1950 tinham sido apressadamente introduzidos pequenos melhoramentos nas condições sociais numa tentativa de responder àquelas críticas. Foram exercidas pressões sobre a administração das plantações para que melhorassem a alimentação e alojamento dos trabalhadores migrantes. Foi também nessa altura que o Governo começou a considerar seriamente a situação dos trabalhadores mistos e assimilados. Mesmo antes disso, alguns funcionários coloniais tinham salientado que a mão-de-obra só seria abundante se os salários não fossem artificialmente diminuídos pelo trabalho forçado e pela interferência administrativa no recrutamento, que tinham como consequência o desencorajamento da concorrência entre os empregadores. Os opositores deste ponto de vista replicaram que salários maiores levariam apenas a um período menor de trabalho. Desejando manter as despesas de trabalho tão baixas quanto possível, os empresários não iriam aderir voluntariamente a um sistema cujos efeitos seriam o aumento daquelas despesas. Isto porque a preocupação fundamental do Governo era a utilização máxima da mão-de-obra. Assim, o trabalho forçado continuou a ser a base do sistema e somente em 1961 é que ocorreram algumas mudanças significativas.

Entretanto, numa tentativa de resolver a crise laboral, o Governo começou a obrigar os empresários a mecanizar a produção e a desistir da prática de empregar mão-de-obra a mais para cobrir o absentismo e assegurar a permanência de grande número de trabalhadores nos períodos do ano em que havia maior actividade produtiva. Simultaneamente, as despesas com a mão-de-obra faziam por seu turno com que a SSE repensassem a sua estratégia.

Em fins dos anos 1950 a SSE começou a mecanizar algumas das suas operações de campo. Face a um aumento geral das despesas de recrutamento que, em 1960, atingiram o montante anual de 250 000 libras, a Companhia começou a considerar seriamente nesse mesmo ano um esquema destinado a fixar mão-de-obra nas zonas circundantes das plantações. O esquema não chegou a ser implementado, principalmente porque o aumento de despesas em infra-estruturas sociais sem qualquer garantia de financiamento por parte do Governo, eliminaria a diminuição obtida nas despesas do recrutamento.

O DESMANTELAMENTO

Apesar de tudo, a SSE tentou ao longo dos anos 1960 diminuir a sua dependência do trabalho sazonal. Assim, começou a aumentar a duração dos contratos, a formar trabalhadores negros e a tentar criar uma «classe média inteligente de trabalhadores especializados» que eventualmente substituiriam os trabalhadores brancos com menos instrução. O termo oficial do trabalho forçado e do cultivo forçado do algodão (que no entanto prosseguiram sob formas disfarçadas durante um curto período) deu novo ímpeto àquelas transformações.

Alarmado com o incremento da luta armada em Angola, a instabilidade interna em Moçambique, e o desenvolvimento de um movimento nacionalista lutando pela transformação radical de Moçambique, o Governo colonial foi obrigado a condenar oficialmente o trabalho forçado e a interferência administrativa no recrutamento, em princípios dos anos 1960. Registou-se imediatamente a seguir uma queda dramática no número de homens dispostos a cumprir um contrato. A SSE foi obrigada a conceder maiores incentivos para atrair trabalhadores.

Por outro lado, o Governo colonial começou a pressionar os empresários, obrigando-os a melhorar o alojamento dos trabalhadores, a construir escolas e instalações de recreio nos **acampamentos**, a melhorar a assistência sanitária e a pagar maiores salários. A mão-de-obra barata, em que assentava a acumulação do sector de plantações, começou a tornar-se rapidamente dispendiosa.

No que respeita à SSE, e apesar dos seus esforços de intensificar a mecanização do processo de produção nas plantações, a expansão da produção e as dificuldades inerentes à mecanização do corte da cana obrigaram-na a continuar dependente da mão-de-obra sazonal. Assim, ao longo dos anos 1960, a Companhia continuou a recrutar mão-de-obra nas suas reservas «históricas». As transformações dramáticas de 1974-75

abalaram esta política. No entanto, o derrube do regime colonial e o êxodo dos colonos redundaram num novo período de abundância de mão-de-obra na região. Simultaneamente, e com receio das medidas da FRELIMO, viradas para a garantia do emprego permanente e condições satisfatórias de salários e instalações, a SSE desmantelou em 1975 as suas operações de recrutamento.

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Este artigo é retirado de um trabalho apresentado no «Mozambique Seminar» da Universidade de Edimburgo nos dias 1 e 2 de Dezembro de 1978. Principais obras e referências do trabalho inicial:

- BARRETT, O. W. — **Relatório Geral sobre a agricultura na Zambézia, 1909.**
- COLLIN, B. M.; HORNUNG, J. P. — **A family Portrait.** Orpington Press, Kent, 1970.
- ENES, A. — **Moçambique, Relatório apresentado ao Governo.** Agência Geral do Ultramar, Lisboa, Imprensa Nacional, 1971.
- MOÇAMBIQUE — **Principal Legislação da Colónia de Moçambique.** Lourenço Marques, 1933.
- MOÇAMBIQUE — **Regime dos prazos da Zambézia.** Relatório apresentado ao Conselho Colonial em Junho de 1915 pelo vogal representante da Província de Moçambique, Ernesto de Vilhena. Parecer do mesmo Conselho de 22 de Outubro, desse ano. República Portuguesa. Ministério das Colónias. Imprensa Nacional de Lisboa, 1918.
- MOÇAMBIQUE — **Regulamento do Trabalho dos Indígenas da Colónia de Moçambique, 2.^a edição.** Imprensa Nacional de Moçambique, Lourenço Marques, 1947.
- MOÇAMBIQUE — **Relatório do Governador do Distrito de Quelimane, 1907-1909.** Lourenço Marques, Imprensa Nacional, 1909.
- MOÇAMBIQUE — **Relatório do Governador, 1914-15.** Distrito de Quelimane, Lourenço Marques, Imprensa Nacional, 1916.
- MOÇAMBIQUE — **Repartição de Agricultura. Relatório do sr. Lyne sobre Quelimane, 1911 (DSAF).**
- MOÇAMBIQUE — **III Plano de Fomento.** Comissão Técnica de Planeamento e Integração Económica da Província de Moçambique, MCMLXVI.

PORTUGAL — Código de Trabalho, Estatuto Político, Relações de Direito Privado, Reserva de Mão-de-Obra. Ministério das Colónias, Imprensa Nacional, Lisboa, 1929.

SENA SUGAR ESTATES — Moçambique o Problema Açucareiro, SSE, Ltd., Lisboa, 1945.

VON LETTOW-VORBECK — As minhas Memórias da África Oriental.

WOLPE, H. — Capitalism and cheap labour-power in South Africa: from segregation to apartheid. *Economy and Society*, Vol. I, n.º 4, Nov. 1972.

Fontes: Arquivo Histórico de Moçambique, Maputo.
Direcção dos Serviços de Agricultura e Florestas, Maputo.
Arquivo Privado da Sena Sugar Estates, Ltd., Luabo, Zambézia.
Arquivo do Governo Provincial da Zambézia, Quelimane, Zambézia.