UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE
CENTRO DE ESTUDOS AFRICANOS

O MINEIRO MOÇAMBICANO

Um estudo sobre a exportação de mão de obra

Capítulo II: A força de trabalho mineira.

1977

Published in 2012 by the Ruth First Papers Project

www.ruthfirstpapers.org.uk

CAPÍTULO II

A FORÇA DE TRABALHO MINEIRA

A FORÇA DE TRABALHO MOÇAMBICANA NAS MINAS DA ÁFRICA DO SUL

DEPOIS DE 1974

Em 1975, a Wenela registou o seu máximo no recrutamento de trabalhadores atingindo o número de 115.309, excedendo consideràvelmente o limite de 100.000 estabelecido nos termos da Convenção de Moçambique. Anteriormente, o valor mais alto de recrutamento tinha-se verificado em 1970 quando atingiu 94.525 trabalhadores. O número de recrutados em 1975 inclui 19.589 novices (homens contratados para o trabalho nas minas pela primeira vez), que constituem 17% do total*.

Este recrutamento sem precedentes de trabalhadores Moçambicanos seguiu-se à decisão do Presidente Banda do Malawi, em Abril de 1974, de suspender completamente o recrutamento de trabalhadores Malawianos, decisão essa tomada na sequência de um desastre de aviação que vitimou 72 mineiros do Malawi perto de Francistown, no Botswana. Para além de não permitir a continuação do recrutamento, aquela decisão teve como implicação que os Malawianos, que na altura trabalhavam nas minas, optassem por regressar no seu país antes de os prazos dos seus contratos expirarem, tendo o seu número descido de 130.000, em princípios de 1974, para 182, em Maio de 1976**. As minas estariam nessa altura a trabalhar só com 3/4 do pessoal de subsolo de que necessitavam.

A mão de obra Moçambicana juntamente com a do Malawi (registada na estatísticas oficiais da Chamber of Mines sob a designação de Tropicals ou North of Lat. 22º) constituem a maior e mais estável fonte de força de trabalho proveniente do exterior da África do Sul, constituindo desde meados da década de 1960 até ao fim de 1973 entre 30% e 44% da força de trabalho total nas minas.

Os mineiros Malawianos são os que, a seguir aos Moçambicanos, têm os maiores contratos. O fluxo de mineiros do Malawi só foi restabelecido em meados de 1977, depois da celebração de um novo acordo com a Wenela e da aprovação de novos termos de contrato***.

---

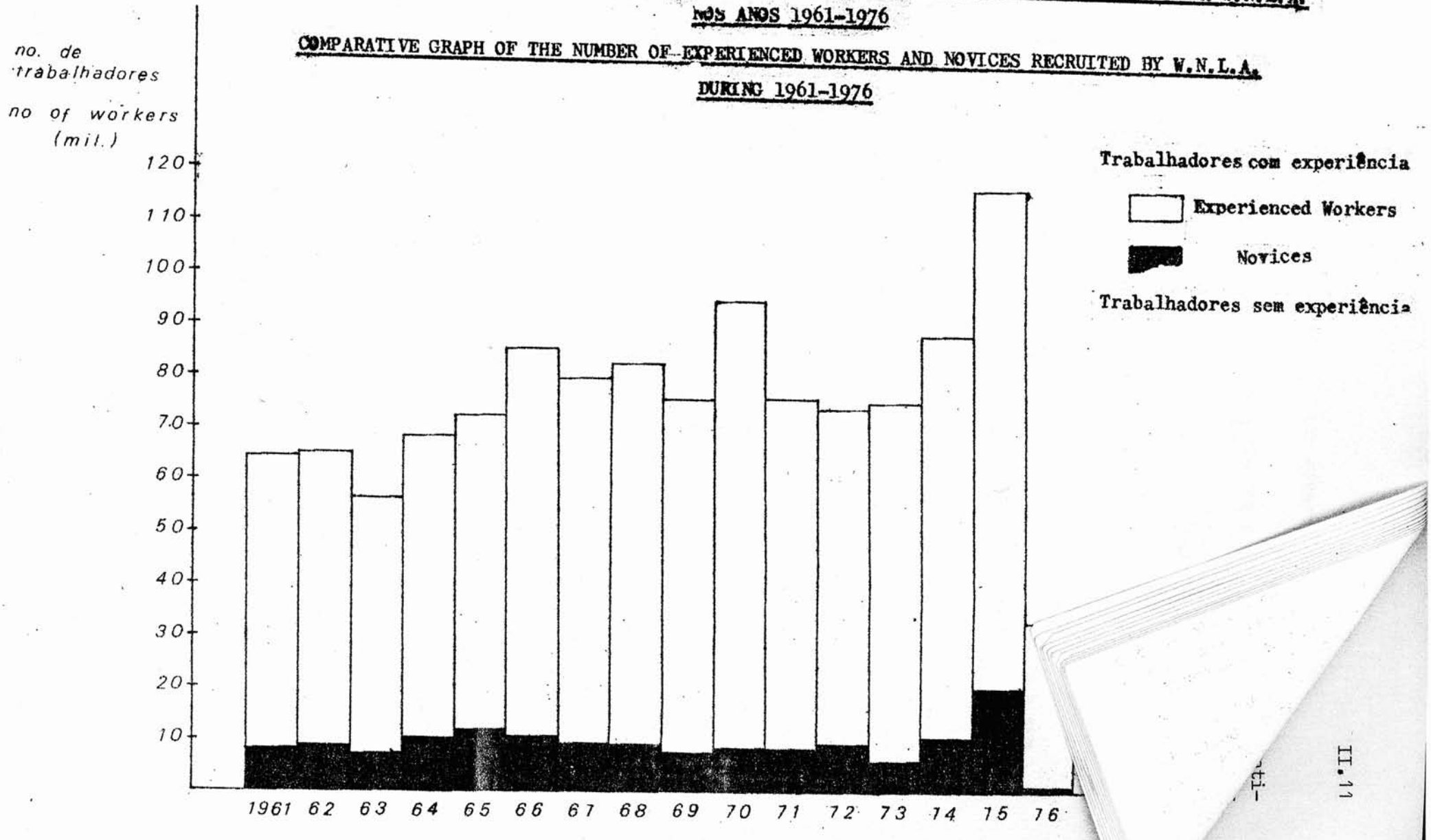
* Veja-se o gráfico da percentagem de novices em relação aos trabalhadores com experiência nos ANEXOS.

** Financial Mail, 8 de Outubro de 1976.

*** Segundo o novo Acordo referente aos trabalhadores do Malawi, depois de 13 semanas de emprego, 60% do salário base é retido e investido em nome do trabalhador no Reserve Bank of Malawi pela Wenela, para pagamento ao interessado no seu regresso, de acordo com os termos e condições estabelecidos pelo Banco.

GRÁFICO COMPARATIVO DE NÚMERO DE TRABALHADORES COM E SEM EXPERIÊNCIA RECRUTADOS PELA W.N.L.A. NOS ANOS 1961-1976

COMPARATIVE GRAPH OF THE NUMBER OF EXPERIENCED WORKERS AND NOVICES RECRUITED BY W.N.L.A. DURING 1961-1976



PERCENTAGEM DE TRABALHADORES SEM EXPERIÊNCIA

PELA W.N.L.A. NOS ANOS 1961-1977

PERCENTAGE OF NOVICES RECRUITED BY W.N.L.A. DURING

ANOS/YEARS	Nº TOTAL DE TRAB. RECRUTADOS PELA W.N.L.A. / TOTAL Nº OF WORKERS REC. BY W.N.L.A.	Nº. DE TRAB. SEM EXPERIÊNCIA Nº OF NOVICES	PERCENTAGEM DE TRAB. SEM EXPERIÊNCIA PERCENTAGE OF NOVICES
1961	64 145	8359	13
1962	64 941	8509	13
1963	56 780	7019	12
1964	68 503	10185	15
1965	72 902	11859	16
1966	85 203	10574	12
1967	79 463	9466	12
1968	82 506	8910	11
1969	75 425	7586	10
1970	94 525	8386	9
1971	75 517	8006	11
1972	73 735	8983	12
1973	74 689	5840	8
1974	87 169	10445	12
1975	115 309	19852	17
1976	32 803	735	2
1977 Até Março / Until March	8 825	470	5

O elevado número de recrutados em Moçambique durante 1975 indica que a Wenela utilizou mão de obra Moçambicana para substituir parcialmente a falta dos trabalhadores habitualmente recrutados no Malawi. Deve notar-se que o aumento de trabalhadores Moçambicanos só podia cobrir uma parte das necessidades e que foi nesta altura que começou o recrutamento na Rodésia, além de se terem verificado aumentos salariais de forma a integrar mais trabalhadores da própria África do Sul.

Em Moçambique, durante 1975, manteve-se um fluxo mensal de trabalhadores estável, exceptuando-se os meses de Setembro, Outubro e Novembro, caracterizados por números excepcionalmente elevados. Veja-se o quadro comparativo do recrutamento mensal em Moçambique referente aos anos de 1975 e 1970 que apresentamos a seguir:

Meses	1970 (a)	1975
Janeiro	6.291	7.079
Fevereiro	8.207	9.613
Março	9.070	8.980
Abril	8.412	9.872
Maio	9.384	11.626
Junho	9.542	6.412
Julho	9.097	4.662
Agosto	7.459	8.368
Setembro	8.647	12.055
Outubro	8.248	14.411
Novembro	6.230	13.729
Dezembro	3.938	8.502
TOTAL	94.525	115.309

(a) Como já foi dito, o ano de 1970 representa o recrutamento máximo antes de 1975.

Os salários recebidos nas minas pelos Moçambicanos, durante 1975, reflectem-se principalmente nas importâncias pagas, sob a forma de pagamento diferido, em 1976. Neste ano, o total do Pagamento Diferido foi de 1.652 milhões de escudos, enquanto para 1975 e 1974 foi de 1.200 e 711 milhões de escudos, respectivamente.

A situação mudou radicalmente em 1976, tendo a Wenela recrutado sómente 32.803 mineiros, o que corresponde a uma média mensal de 2.733.

Durante o período em causa, verificaram-se em Moçambique grandes mudanças; com a vitória da FRELIMO e o estabelecimento de um Governo independente começaram a implementar-se profundas modificações, a todos os níveis, que se reflectiram ao nível da administração.

Desde o tempo em que obteve o monopólio do recrutamento em Moçambique,

a Wenela passou a actuar em ligação com a administração colonial portuguesa no sentido da obtenção de trabalhadores para as minas. O pessoal das suas estações de recrutamento mantinha relações estreitas com as autoridades administrativas e nomeadamente com os chefes e cabos.

O Director da Wenela em Moçambique controlava um sistema cuidadosamente organizado, dirigido por District managers ou divisional agents, compound managers e paymasters, e que englobava 21 estaçoes distribuidas pelas três actuais Províncias do Sul do Save, além de uma rede de postos e agentes recrutadores.

Cada estação devia apresentar um relatório mensal em que devia figurar, para além dos resultados do seu recrutamento, as perspectivas futuras, as relações com as autoridades administrativas, o estado da produção dos camponeses e o valor das vendas dos seus produtos, as condições climáticas e estado das estradas, a saúde dos 'nativos' e ainda sugestões para aumentar o recrutamento*.

Em meados dos anos '50 foi estabelecido no compound principal da Wenela em Johannesburg, um sistema de arquivo em que se regista a "História completa" de todos os 'nativos' que trabalham nas minas**. Estabeleciam-se para as várias divisões e campos quantitativos de recrutamento e as estações que ultrapassassem mais o número estabelecido recebiam um prémio, a Camisola Amarela, estabelecido para encorajar "um espírito de competição amigável entre os campos". O próprio director geral da Wenela inspeccionava pessoalmente, de tempos em tempos, as estações moçambicanas. Os valores de recrutamento eram ajustados à necessidades da indústria mineira e quando aquele estagnava, lançava-se uma campanha de propaganda***. Outro aspecto a considerar é o das exigências médicas em relação aos recrutados, que eram maiores ou menores conforme a procura de trabalhadores por parte das minas subia ou descia. Tudo isto requeria não só um sistema altamente eficiente na própria organização de recrutamento de trabalhadores, como também uma íntima ligação e colaboração entre este corpo e a administração portuguesa.

Não só as formalidades de recrutamento, como também as que se relacionavam com os aspectos administrativos da emigração estavam de facto centralizadas nas estações da Wenela e, a partir do momento em que esta aceitasse um trabalhador, o processamento e emissão do passaporte era virtualmente automático, sendo o funcionário de emigração só chamado para assinar.

Em 1975, o Governo de Transição preparou-se para imprimir e emitir os novos passaportes e reorganizar o procedimento da sua emissão. O antigo Stock de passaportes estava esgotada e durante o período da transição só era

* Wenela divisional circular, nº 23150, de 3 de Outubro de 1950, emitida a seguir à viagem do Director Geral em Setembro de 1950.

** Circular da Wenela, de 22 de Outubro de 1956.

*** Veja-se a circular de Outubro de 1958 sobre a oferta de sacos de sal às mulheres "nativas".

permitido revalidarem-se os passaportes existentes, por um período de tempo limitado. Quando os novos passaportes ficaram prontos, os Serviços de Migração só foram autorizados a emitir documentos de viagem em quatro centros: em Maputo, no Xai-Xai (província de Gaza), na Maxixe (província de Inhambane) e em Ressano Garcia, onde o principal campo fronteiriço da Wenela operava. Estas medidas de controle foram estabelecidas devido a importantes razões de segurança. Foram restringidos os poderes de muitos funcionários, assegurando-se assim um controle mais eficaz do fluxo migratório através das fronteiras. Adicionalmente, o Pafúri, junto da fronteira Rodesiana, que com Ressano Garcia foi dos postos principais de entrada e saída de trabalhadores, foi encerrado a partir de Março de 1976 ao movimento de mineiros, por se encontrar em zona de guerra.

O novo tipo de controle da emigração teve como resultado que dos anteriores 21 centros de recrutamento da Wenela só 4 continuassem a funcionar. O novo sistema só foi completamente instituido a partir de Outubro de 1976. No período de Junho a Setembro desse ano, nenhum Moçambicano das Províncias de Gaza e de Inhambane foi para as minas: o fluxo através dos centros da Wenela passou a realizar-se numa só direcção, ou seja, os trabalhadores que regressavam depois de terminados os seus contratos dirigiam-se à Wenela para receberem o pagamento diferido e seguiam para as suas casas. Apresentamos a seguir um quadro com os quantitativos mensais de recrutamento referentes ao ano de 1976:

Janeiro	4.406	Maio	1.289	Setembro	1.763
Fevereiro	2.581	Junho	763	Outubro	2.844
Março	2.863	Julho	1.824	Novembro	5.755
Abril	2.641	Agosto	1.730	Dezembro	4.344

O recrutamento referente a Gaza e Inhambane sofreu uma quebra enorme, chegando mesmo a parar: em Abril, só foram recrutados em Gaza 124 trabalhadores; nos meses de Junho a Setembro não houve recrutamento em Gaza, nem em Inhambane; em Outubro foram recrutados 427 trabalhadores em Gaza e 1.150 em Inhambane.

No fim de Janeiro de 1976 o número total de mineiros Moçambicanos, contractados pela Wenela, que estava nas minas da Africa do Sul era de 114.385; nos finais de Dezembro do mesmo ano esse número tinha descido para 48.565.

A grande redução que se verificou no recrutamento de trablahadores Moçambicanos durante 1976 levou a uma alteração das origens geográficas da força de trabalho estrangeira empregue nas minas, que até 1975 dependiam enormemente de três países: Malawi, Moçambique e Lesotho. Estes três países em conjunto forneceram, em 1973, 91% do total de trabalhadores estrangeiros (Malawi - 37%; Moçambique - 28%; Lesotho - 28%). Depois do corte por parte do Malawi, Moçambique e o Lesotho tornaram-se principais fornecedores e, em 1975, a soma dos seus totais representou 53% do total de trabalhadores estrangeiros, cabendo a Moçambique uma percentagem bastante alta, de 29%.

Foi também a partir de 1975 que se iniciou o recrutamento na Rodésia com vista a colmatar a brecha causada pela suspensão do recrutamento

no Malawi. Além disso, a baixa verificada em relação a Moçambique levou a que o recrutamento na Rodésia subisse bastante durante 1976*.

Foi, provàvelmente, neste altura que a Chamber of Mines reviu a sua estratégia em relação à mão de obra Moçambicana. A Mine Labour Organization** faz anualmente estudos cuidadosos sobre fornecimento de mao de obra a longo prazo e são tomadas decisões sobre os números a serem obtidos em cada àrea de recrutamento, sendo os totais estabelecidos definidos em função das necessidades de produção previstas. O objectivo desta planificação é informar os responsáveis dentro da indústria mineira e, por outro lado, traçar as linhas de rumo que devem orientar as decisões da própria M.L.O. sobre fornecimento de trabalhadores***.

O M.L.O. Budget and Objectives for 1977 estabelece para Moçambique um limite de 30.000 trabalhadores em relação a um total de 466.000 (453.000 em 1976). Em Outubro de 1976 o Director da Wenela em Moçambique enviou aos escritórios distritais uma série de instruções que tinha recebido da Sede: só podiam ser aceites inscrições para trabalho no subsolo para algumas minas, catorze ao todo, entre as quais Hartebeestfontein, West Driefontein, Durban Deep, St. Helena e Blyvooruitzicht. Cada uma destas minas estabeleceu um quantitativo semanal, estando a Hartebeestfontein preparada para receber 890 trabalhadores, a Blyvooruitzicht 700, a Durban Deep 300, a Winkelhaak 250, a Western Areas em conjunto com a sua Elsburg Section 1.000.

Várias minas estabeleceram que só aceitariam ex-empregados seus, o que significa que não podiam ser contratados novices, nem, de um modo geral, mineiros que tenham trabalhado noutras minas. Além disto, determinadas minas exigem como condição de admissão a posse do certificado de readmissão (bónus) válido. A partir de então a contratação de trabalhadores Moçambicanos passou a estar quase exclusivamente dependente da posse dos certificados de readmissão, cuja sistema de funcionamento**** pensamos ser importante explicar.

---

* D.G. Clarke, Contract Labour from Rhodesia to the South African Mines: a study in the international division of a labour reserve, Southern Africa Labour and Development Research Unit, SALDRU Working Paper, nº 6, Cape Town, Outubro de 1976.

** M.L.O. é uma nova designação da Wenela datando de há cerca de 15 anos, na altura em que na Africa independente o termo native da Witwatersrand Native Labour Association, se tornou muito pouco político. Recentemente, a organização de recrutamento passou a ser conhecida como TEBA.

*** D.G. Clarke, The South African Chamber of Mines: Policy and Strategy with reference to Foreign Labour Supply, University of Natal, Pietermaritzburg Development Studies Research Group, DSRG Working Paper nº 2, Abril de 1977.

**** O mesmo sistema para reduzir o recrutamento de trabalhadores parece estar a ser usado na Swazilândia. Segundo o World, de 14 de Julho de 1977, a baixa no recrutamento de mineiros Swázis deve-se à recessão sul-africana, "mas só afectou os novos trabalhadores; os homens possuidores de bónus passados pelas minas tinham emprego assegurado". Em Junho de 1977, só 787 Swázis foram admitidos pelas minas em comparação com 1.403 em Junho de 1976.

A Re-employment Guarantee e o Early Return Bonus Certificate constituem um sistema usado pelas minas filiadas na Chamber of Mines para dar aos trabalhadores repatriados, depois de concluido o período do contrato, um incentivo para voltarem à mesma mina. Este sistema vem sendo utilizado há muitos anos e foi actualizado, e parcialmente modificado, em Novembro de 1975.

Os termos do certificado variaram com o tempo e a região de recrutamento a que se destinava; vejamos, por exemplo, o que diz o certificado "para um Trabalhador da Costa Oriental" (forma provávelmente já não usada):

"The undermentioned employee to whom this certificate is issued, if he applies to return to the issuing mine for underground employment within a period of EIGHT MONTHS from (espaço para a data de emissão) and provided that the mine if open to the engagement of labourers at that time*, will be re-employed on underground work and will be entitled to the basic rate of pay he was receiving when he left that mine and in addition the service increment for which he may have qualified. In the event of the issuing mine being closed to re-engagement at that time and not wishing to re-engage him, he will be entitled to the privileges of this certificate on such other mines as may* be designated by the MLO from time to time".

Outro tipo de formulação é a seguinte:

"At the discretion of the mine concerned*, this certificate may* be issued to an employee on the termination of his service with any mine, a member of MLO (Wenela) only if he was employed on Underground occupations for not less than 45 weeks during that service. If the employee to whom this certificate is handed and whose identifying details are given hereon, applies to return to the issuing mine for Underground employment within a period of EIGHT MONTHS from (espaço para a data de emissão) he will be re-employed on underground work and will be entitled to the basic rate of pay he was receiving when he left that mine as set out hereon, and the service increment, if any, for which he may have qualified".

Alguns certificados englobam uma quantidade apreciável de informações sobre o mineiro, incluindo o número de registo de emprego, o número do passaporte ou caderneta de identidade, a filiação, a impressão digital do polegar esquerdo, o estado civil, o número de filhos, o grau de educação, o ano do primeiro trabalho nas minas, informações sobre o seu grupo de trabalho, o salário diário, os períodos de emprego anteriores, o número de turnos feitos no subsolo, o salário base que recebia no fim do último contrato, o aumento que lhe é devido e ainda informações sobre os seus resultados nos testes de aptidão. Em suma, o certificado - que os mineiros Moçambicanos chamam BONUS - é um registo da experiência de trabalho nas minas e das especializações do trabalhador. Todas as informações são registadas no banco de dados computurizado que a Chamber of Mines possui e que abrange todos os seus empregados.

É importante notar que a emissão da garantia de readmissão é inteira-

---

* sublinhado nosso

mente arbitrária, pois que as minas só emitem os certificados se quiserem, isto acrescido do facto de não haver uma real garantia de emprego, uma vez que este só é dado se na altura a mina estiver a admitir trabalhadores ou se outras minas estiverem em condições de receber o possuidor de tal documento.

A partir de Outubro de 1976, altura em que instruções enviadas para a Wenela em Moçambique estabeleciam que os certificados "pelo menos nos tempos mais próximos"* continuariam a sua aceites pelas minas emissoras, a posse do Bonus tornou-se o factor mais importante na tratração dos trabalhadores. As quantidades de trabalhadores atribuidos às várias minas poderiam variar e seriam actualizadas semanalmente por telex em cada sexta-feira, mantendo-se, no entanto, os números referidos atrás e acrescentando-se, no caso de pedidos adicionais.

Há a salientar que, segundo a circular, só podiam ser recrutados trabalhadores para as minas constantes da lista e "se (eles) não aceitarem trabalhar para uma das minas acima mencionadas devem ser imediatamente rejeitados, portanto, não se dará andamento à contratação se não estiverem dispostos a trabalhar numa das minas da lista".

Em principios de Fevereiro de 1977 os instruções restritivas foram alteradas; a sede da Wenela notificou os seus escritórios em Moçambique de que tinha havido "um afluxo de trabalhadores sem precedentes" e que a partir de 7 de Fevereiro de 1977, até novas instruções, "só possuidores de certificados de garantia de readmissão válidos, repetimos válidos, devem ser admitidos e enviados". Os mineiros que possuissem Bonus cujo prazo de validade tivesse expirado não seriam admitidos, excepto quando integrados em contigentes resultantes de pedidos extraordinários de trabalhadores. Uma directiva de 23 de Fevereiro de 1977 repetia: "Não devem ser contratados novices em circunstância nenhuma até novas ordens". O facto de a maioria das minas só aceitarem individuos possuidores de certificados de readmissão válidos, significa que os mineiros tinham que se apresentar antes de passado o prazo de oito meses (por vezes menos) a contar de fim do contrato anterior. No entanto algumas minas aceitavam mineiros com o Bonus expirado, em determinados condições.

A Durban Deep só aceitaria os seus ex-empregados dentro do limite dos quantitativos pedidos; a Western Platinum Mines aceitaria trabalhadores com certificados caducados desde que fossem "machine" ou "spanner operatores"; a Marievale aceitaria trabalhadores com certificados que tivessem trabalhado para outras minas da Union Corporation. Os maiores pedidos eram provenientes da Blyvooruitzicht, mas os trabalhadores tinham que ser contratados em várias semanas, não podendo o número exceder os 200 semanais.

O recrutamento para as minas de carvão desceu também radicalmente e só algumas minas, como a Phoenix Colliery, a Witbank Consolidated e Tweefontein, fizeram alguns pedidos de trabalhadores embora extremamente biaxos, por vezes de menos de 20 homens. As minas de carvão da Anglo-American excluirem inteiramente os mineiros Moçambicanos, exceptuando-

---

* sublinhado nosso

-se pedidos muito especiais, da Coronation Colliery*, por exemplo, por não haver possibilidade de dispensar os serviços de mineiros Moçambicanos muito experientes, com por exemplo "tonkar drivers", "coal cutting machine operators", e "electric drill operators".

A política da Anglo-Amercian Corporation de reduzir gradualmente a utilização de trabalhadores Moçambicanos foi bastante generalizada. As minas do grupo Anglo-American empregam a maior quantidade do total de mão de obra africana - 110.000 mineiros negros em 1974, num total de 265.000 empregados pelos setes grupos mineiros filiados na Chamber of Mines. Foi o grupo Anglo-American, que emprega a maior quantidade de mão de obra sul-africana, que conduziu nos anos '70 o movimento no sentido da elevação dos salários nas minas com o objectivo de atrair os trabalhadores sul-africanos para o trabalho das minas.

Os trabalhadores estrangeiros da Anglo-American são originários principalmente do Lesotho, Botswana e Swazilândia. Em 1974 este grupo mineiro empregava a mais baixa percentagem de mão de obra Moçambicana: 16% comparado com 25% empregue pela Rand Mines, 26% empregue pelas minas da Goldfields e 24% empregue pelas minas da Anglo-Vaal**.

Segundo alguns mineiros entrevistados no decurso da nossa investigação, os trabahadores que acabavam os seus contratos em minas da Anglo-American não estariam a receber certificados de readmissão***, o que terá como efeito impedi-los de voltarem a obter emprego nas minas desse grupo ou noutras quaisquer.

A decisão de só admitir mineiros possuidores de certificados de readmissão teve um efeito mmediato e em grande escala no recrutamento. Mas, para os trabalhadores que prenchiam as condições estabelecidas, os pedidos por telex em fins de Fevereiro de 1977 pareciam agradávelmente prometedores, pelo menos no que respeita às minas que continuavam a recrutar trabalhadores Moçambicanos com experiência. Contudo, em Março, os escritórios da Wenela foram avisados que tinha havido "confusão aqui (Johannesburg) nos pedidos de trabalhadores", tendo sido cancelados uma série de pedidos que tinham sido feitos por telex.

Uma série de minas não aceitavam de maneira nenhuma trabalhadores Moçambicanos, entre as quais a East Daggafontein, a S.A. Lands, a Goldfields Proprietary, a Vlakfontein e a City Deep. As minas que continuaram a contratar Moçambicanos durante 1976 e 1977 diferem bastante entre elas; pertencem a diversos grupos mineiros, umas exploram mineral de alto teor, outras mineral de teor médio e outras ainda mineral de baixo teor; o seu tempo de existência prevista varia, embora, ao que parece, nenhuma tenha uma duração operacional prevista superior a 20 anos; o grau de mecanização também varia. O único aspecto comum é a

---

* A Coronation Colliery pertence ao Grupo Anglo-American, explora carvão de alto teor e opera a Bank Colliery, a qual fornece coque de alta qualidade à ISCOR.
A Phoenix é propriedade da Tavistock (JCI) e iniciou recentemente um processo de expansão, embora a sua produção tenha baixado nos últimos 6 meses de 1976. De qualquer forma, os pedidos de trabalhadores Moçambicanos eram por vezes só de 5 homens.

** Financial Mail, de 7 de Junho de 1974.

*** Cálculos sobre os custos resultantes do emprego de mão de obra Moçambicana estão incluidos noutro capítulo deste Relatório.

sua anterior dependência em relação à mão de obra do Malawi. Por esta razão, (ou outras, como no caso da Western Deep Levels que trataremos mais à frente), tendo-se-lhes tornado difícil obter uma grande quantidade de mão de obra estável, com contratos longos, continuaram a admitir trabalhadores Moçambicanos. São as seguintes as seis minas referidas:

- ERPM (do Grupo Barlow Rand) - dependia grandemente da mão de obra oriunda do Malawi e nos finais de 1974 teve grande falta de trabalhadores. Esta mina, que data dos tempos anteriores à I Guerre Mundial e tem um período de duração previsto de 10 a 20 anos, explora mineral de baixo teor, possui um grau de mecanização pouco elevado e recebe ajuda estatal.

- Blyvooruitzicht (do grupo Barlow Rand) - começou a funcionar nos finais dos anos '30 e também tem um pequeno período da duração previsto, de 10 a 20 anos, apesar de explorar mineral de teor relativamente alto e possuir num nível bastante alto de mecanização.

- Durban Deep (Grupo Barlow Rand) - teve o seu início em 1898, com 10 a 20 anos de operacionalidade, explora mineral de teor muito baixo e recebe ajuda estatal. Mais de 40% da mão de obra que utilizava era proveniente do Malawi.

- Hartebeestfontein (Grupo Anglo-Vaal) - com uma expectativa de vida inferior a 10 anos, dependia muito da mão de obra Malawiana e explora mineral de teor relativamente alto.

- Stilfontein (do Grupo General Mining) - explora mineral de teor médio e mais de 40% da mão de obra utilizada era proveniente do Malawi.

- Randfontein Estates (do Grupo Johannesburg Consolidated Trust) - abriu em 1974, é altamente mecanizada, explora mineral de alto teor e tem uma duração de vida prevista superior a 20 anos*.

A única mina do Grupo Anglo-Amercian que continuou a contratar mineiros Moçambicanos foi a Western Deep Levels que, aberta em 1962 e com uma duração prevista superior a 20 anos, explora mineral de alto teor, sendo a mais profunda e possívelmente a mais mecanizada. Como se trata de uma mina muito profunda, é extremamente quente para trabalho no subsolo e, portanto, muito pouco popular. Os mineiros, quando há possibilidade de escolha, optam por outras minas que não esta, mas, dadas as actuais possibilidades muito restritas de emprego, os mineiros Moçambicanos quase não têm outra alternativa senão a de aceitarem trabalhar na Western Deep Levels. Torna-se, pois, bastante clara esta excepção por parte da Anglo-American na sua política de emprego em relação aos trabalhadores Moçambicanos. Podemos referir, a propósito, que a ERPM, uma mina velha também muito quente e impopular, tem alterado o procedimento normal ao emitir novos certificados de readmissão, algumas vezes através dos correios, para ex-empregados cujos certificados já tinham caducado,

---

* Esta é a única mina nova; abriu depois da suspensão do fornecimento de trabalhadores Malawianos e, nesta altura não temos informações sobre as suas fontes de fornecimento de mão de obra no exterior da África do Sul.

Resumindo, durante 1977, as possibilidades de emprego para os mineiros Moçambicanos foram muito restritas, visto que as minas não aceitam novicos, muitas só aceitam ex-empregados seus, os certificados de readmissão caducados só são aceites quando há necessidades extraordinárias de trabalhadores, algumas minas, principalmente do Grupo Anglo-American, não estão a emitir certificados de readmissão para os Moçambicanos que terminam os seus contratos, excepto em casos especiais como o da Western Deep Levels, que se justifica pela grande dificuldade de recrutamento que enfrenta. Tudo isto leva a que o grupo de mineiros possuidores de bónus se vá reduzindo, havendo ainda a considerar que muitos certificados de readmissão caducaram durante a fase (1976) em que os novos processos administrativos referentes à emigração estavam a ser lançados e em que parou o recrutamento nas Províncias de Gaza e Inhambane.

Muitos dos mineiros que em meados de 1977 se dirigiram à Wenela, na Maxixe e noutros locais, procurando emprego tinham os seus bónus caducados. Segundo os funcionários da Wenela, os pedidos de trabalhadores para determinadas minas, pondo de parte a cláusula que obriga ao regresso dentro do período de validade do bónus, são satisfeitos em um ou dois dias, mesmo quando se trata de especialidades bem determinadas. Apesar disto, a grande maioria dos trabalhadores que procuram emprego são rejeitados.

Não obstante todas as dificuldades e restrições, os mineiros continuaram a dirigir-se às estações de recrutamento. Na Maxixe, há cerca de 400 a 500 fazendo bicha em cada manhã de segunda-feira com a esperança de oferta de trabalho, sendo o número um pouco menor nos restantes dias da semana; no Xai-Xai, durante as últimas semanas de 1976, uma multidão de mineiros protestando contra a falta de emprego obrigou os funcionários da Wenela a chamar as autoridades administrativas para os acalmar.

Nesta altura já todos sabem que não são aceites novicos, mas os mineiros com bónus já caducados ainda continuam a dirigir-se regulamente às estações da Wenela, acontecendo que alguns, depois de rejeitados numa Província, dirigem-se para outra para tentar de novo, apesar de haver uma directiva do Instituto do Trabalho, de Dezembro de 1976, que só permite que os mineiros sejam contratados na Província de que são naturais.

Neste período de recrutamento restrito, a sede da Wenela em Maputo começou a distribuir proporcionalmente pelas várias estações os pedidos semanais de trabalhadores. Na Província de Gaza (Xai-Xai) para a qual o quantitativo semanal estabelecido foi de cerca de 500, a própria administração decidiu controlar o movimento semanal atribuindo quantitativos da forma seguinte*:

Xai-Xai	- 80	Massingir	- 110
Bilene	- 60	Chokwe	- 60
Limpopo	- 40	Manjacuze	- 110
Guijá	- 20	Chibuto	- 105

* Esta distribuição basear-se-ia, entre outros factores, numa apreciação das condições agrícolas de cada zona, portanto, na necessidade/procura de trabalho assalariado por parte da população.

Foi também neste período de grande falta de emprego, nunca antes sentido, que o campo de Ressano Garcia foi chamado à atenção por "enviar recrutados com cartões de readmissão óbviamente forjados ou falsificados". Verificou-se, pois, um certo comércio dos preciosos certificados, mas teve poucas possibilidades de sucesso devido às cuidadosas verificações feitas nos locais de processamento dos contratos, quer em Moçambique, quer na Africa do Sul.

Em finais de Agosto de 1977, o quantitativo total de recrutamento atingia 25.561, com os seguintes números para cada mês:

Janeiro	- 4.218	Maio	- 4.086
Fevereiro	- 3.240	Junho	- 2.938
Março	- 1.367	Julho	- 2.529
Abril	- 3.825	Agosto	- 3.358

A manter-se a média mensal de recrutamento (3.195) durante o resto do ano, o total anual de Moçambicanos recrutados será de 38.342, o que excederá a quota estabelecida para 1977 pela M.L.O. e que era apenas de 30.000. No fim de Agosto o número total de trabalhadores Moçambicanos que estavam nas minas era de 43.477.

A estratégia futura de Chamber of Mines em relação à mão de obra Moçambicana baseia-se claramente numa série de factores que incluem as decisões já atrás expostas, para obter:

1. uma redução da proporção da mão de obra estrangeira em relação à mão de obra sul-africana nas minas;
2. uma diversificação máxima do número de países vizinhos fornecedores de mão de obra e uma maior distribuição entre esses países do recrutamento dos trabalhadores estrangeiros.
3. a concretização da decisão, liderada pela Anglo-American Corporation, de reduzir a dependência em relação à mão de obra Moçambicana o mais rápidamente possível, por recear a capacidade da Frelimo de ultrasar as decisões da indústria mineira sul-africana sobre o assunto.
4. a concretização de uma decisão iniciada pelo Governo sul-africano através de uma medida legislativa (em 1977) que o autoriza a revalorizar o seu ouro ao preço do mercado livre. Esta revalorização das reservas de ouro sul-africanas, que deve ser confirmada pelo F.M.I., acabará com o pagamento do prémio em ouro que é pago a Moçambique pelos seus trabalhadores. Como já foi referido noutro local, o efeito deste sistema de pagamento do prémio em ouro foi um o custo médio, para as minas, do trab hador Moçambicano de R2.300 em comparação com R800 para os outros.

O efeito da revalorização das reservas de ouro sul-africanas, e a eliminação da cláusula especial da Convenção de Moçambique sobre o ouro, tornará a mão de obra Moçambicana competitiva com a proveniente de outras áreas fornecedoras.

Neste momento, ainda não está bem claro se os vários factores, que não financeiros, sobre que assenta a estratégia de recrutamento da Chamber of Mines, servirão para encorajar ou, pelo contrário, desencorajar o recrutamento de Moçambicanos pela Wenela.

Segundo a Wenela, as minas estariam a operar com 102% a 106% dos efectivos de trabalhadores de sub-solo necessários. Com o reinício do re-

crutamento de mão de obra do Malawi, que numa série de minas, especialmente nas de mineral de baixo teor, parece ter sido usada em concorrência com a mão de obra Moçambicana, é possível que a Chamber of Mines tente colocar os dois Estados em competição, o que estaria de acordo com a sua estratégia geral em relação aos países fornecedores do subcontinente.

A política de recrutamento restrito levada a cabo pela Chamber of Mines produziu vários efeitos em Moçambique:

1. levou à formação de um grupo de trabalhadores Moçambicanos muito especial, a quem só a experiência de trabalho e a especialização torna possível a readmissão.
2. criou contradições dentro da classe trabalhadora Moçambicana, entre os trabalhadores com experiência e os que não têm experiência.

O próximo capítulo do relatório trata da caracterização da mão de obra Moçambicana e da emergência deste grupo especial constituido pelos trabalhadores com experiência e possuidores de bónus válidos.

RESUMO

1. O ano de 1975 registou o máximo recrutamento de mineiros Moçambicanos, atingiudo o valor de 115.309, seguindo-se uma baixa radical em 1976 e 1977.

2. Entre as razões para esta grande quebra deve contar-se o início, nos primeiros tempos da Independência, de novas formas de controle da emigração, que resultaram na redução, de 21 para 4, dos campos de recrutamento da Wenela.

3. Em Outubro de 1976, a Chamber of Mines e a sua organização de recrutamento (Wenela/MLO) lançaram uma política de restrição do recrutamento em Moçambique, que se reflectiu no quantitativo de recrutamento atribuido para 1977, de 30.000 trabalhadores. Esta política foi posta um prática através das seguintes medidas:

   a) não podiam ser contratados novices;
   b) só podiam ser admitidos trabalhadores com certificados de readmissão válidos;
   c) os mineiros possuidores de certificados caducados só podiam ser recrutados no âmbito de pedidos extraordinários;
   d) só um pequeno número de minas continuou a recrutar Moçambicanos em 1977.

   No fim de Agosto, o número total de recrutamento situava-se em 25.661. Em meados de 1977 o recrutamento de trabalhadores Malawianos, suspenso desde Abril de 1974, recomeçou e parece que a Chamber of Mines tenta lançar os dois países fornecedores um contra o outro em detrimento dos Moçambicanos, ainda que mais tarde, com a abolição da cláusula da Convenção de Moçambique sobre o prémio em ouro, a mão de obra Moçambicana se possa tornar competitiva.

4. A política da Chamber of Mines de reduzir a mão de obra Moçambicana e de só recrutar determinado tipo de trabalhadores teve dois tipos

de repercussão em Moçambique:

a) os mineiros que continuaram a ser recrutados passaram a constituir um tipo de mão de obra muito especial;
b) criou contradições ao nível dos trabalhadores-mineiros e da população trabalhadora em geral.

ESBOÇO DE CARACTERIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Com o objectivo de investigar o carácter da força de trabalho mineira, o projecto incluiu duas séries de entrevistas. A primeira baseou-se no Inquérito ao Mineiro. Ao todo, foram entrevistados 368 mineiros ou ex-mineiros. As entrevistas tiveram lugar em compounds da Wenela, abrangendo mineiros acabados de recrutar e a caminho da África do Sul, e "repatriados" (termo utilizado pela Wenela para designar os mineiros que cumpriram os seus contratos e estão de regresso ao seu país). Durante o trabalho de campo, na província de Inhambane, o Inquérito ao mineiro foi igualmente aplicado ao nível de famílias camponesas que contavam com antigos mineiros, ou em que estes estavam de regresso a casa, no período entre contratos, e em reuniões de massas com a presença de mineiros ou ex-mineiros. A segunda série consistiu num número menor de questões postas aos mineiros, nos compounds ou em reuniões de massas, abrangendo cinco questões ao todo:

- idade do mineiro
- número de contratos nas minas
- ano do primeiro contrato
- ano do último contrato
- duração de cada contrato

Um total de 716 mineiros responderam a estas questões. A partir das duas séries de entrevistas obtivemos a informação básica necessária para analisar:

- o número médio de contratos realizados
- a duração média dos contratos
- o período de vida de trabalho passado nas minas.

As entrevistas mais longas forneceram também dados sobre as características sociais dos mineiros, estado conjugal, extensão da poligamia, número de pessoas a seu cargo, e número de gerações envolvidas no trabalho mineiro, os salários dos trabalhadores das minas, histórias de trabalho, a experiência e a obtenção de especializações.

Além disso os questionários mais longos forneceram informações sobre a utilização dos salários das minas pelo agregado familiar camponês. Estes dados não serão analisados neste capítulo, pois constituem parte da discussão sobre o papel dos salários dos trabalhadores migrantes na economia rural. Neste capítulo preocupar-nos-emos com a força de trabalho maneira como tal: em traçar um perfil do operário-camponês enquanto operário.

ALGUMAS CARACTERÍSTICAS SOCIAIS DE MÃO DE OBRA MINEIRA MOÇAMBICANA

A partir da informação biográfica obtida através dos inquéritos foi possível tirar algumas conclusões.

Estado conjugal dos mineiros

De uma amostra de 368 homens, só 36 eram solteiros, quer dizer, aproximadamente 10%, 23 tinham duas mulheres, e só seis tinham três mulheres. O número de casamentos polígamos pode, assim, ser considerado como extremamente limitado.

Pessoas a cargo dos mineiros

Os inquéritos proporcionam uma grande quantidade de informação sobre o tamanho das famílias nucleares e a medida da dependência da família, menos próxima em relação ao salário do mineiro, i.e. avós e pais, primos, sobrinhos e sobrinhas. O mineiro médio sustenta 4,2 pessoas com o seu salário.

Gerações

Da amostra de 368 mineiros entrevistados, 91,1% eram filhos de mineiros, quer dizer, constituiam uma segunda geração de mineiros (no trabalho de campo em Pembe, a Brigada entrevistou homens velhos que tinham trabalhado nas minas antes do início da primeira Guerra Mundial, e que contaram como tinham usado martelos manuais para escavar os buracos para o colocação de dinamite).

Outras experiências de trabalho assalariado

Embora os inquéritos fossem muito incompletos em relação a este tipo de informação, ficou claro que muitos mineiros tiveram outras experiências de trabalho assalariado, nomeadamente nos caminhos de ferro, em oficinas de mecânica, em algumas fábricas, assim como em serviço doméstico, e, claro, o Chibalo. Estes aspectos estão patentes nas histórias de trabalho dos mineiros seleccionadas.

EXPERIÊNCIA DE TRABALHO:
FREQUÊNCIA E DURAÇÃO DOS CONTRATOS

Como já foi dito numa secção anterior, a característica essencial do trabalho migratório consiste não tanto no facto de os trabalhadores se deslocarem longas distâncias, mas principalmente no de o trabalhador migrante nunca ser completamente separado dos seus meios de produção. O trabalhador migrante permanece enraizado na economia camponesa que, portanto, constitui em parte a base material da sua existência bem como da sua família. A criação desta classe de operários-camponeses tem, obviamente, implicações profundas na base camponesa em termos da divisão do trabalho dentro a família, no que respeita ao trabalho agrícola, além de resultar também na distorção das forças produtivas no campo, devido ao desvio da mão de obra excedente com destino às minas.

O grau em que a economia camponesa é afectada pelo trabalho migratório depende da duração média dos contratos e da sua frequência no decurso da vida do camponês-operário. Na verdade, a média de duração dos contratos fornece uma indicação sobre se o mineiro pode ou não participar no ciclo anual do trabalho agrícola, enquanto a sua frequência durante a vida do operário-camponês indica em que medida este foi proletarizado, i.e. até que ponto a sua actividade de trabalhador esteve separada da agricultura e também até que ponto a família depende dos seus salários para a subsistência e para acrescentar a receita proveniente da produção para mercado. Obviamente, o processo de proletarização é um fenómeno social complexo, que não pode ser reduzido a meras indicações quantitativas, embora nesta secção só tratemos desse aspecto. Uma tentativa de análise da natureza desta classe de camponeses-operários será feita nas secções finais deste relatório e tomará em consideração tanto o carácter do trabalhador-mineiro como a base camponesa donde ele provem.

O movimento da mão de obra migrante

Nesta secção iremos sumarizar brevemente os principais resultados da análise do questionário sobre a mão de obra mineira, no que respeita à frequência com que os trabalhadores tendem a deslocar-se às minas no decurso da sua vida. Os nossos inquéritos revelam-nos dois grupos distintos de operários-camponeses que necessitam de ser analisados separadamente:

- Os portadores de bónus válidos re-contratados, que foram entrevistados nos compounds da Wenela em Maputo, Ressano Garcia e Maxixe antes de partirem para as minas, e
- os entrevistados nos distritos de Inhambane, muitos dos quais já não possuem bónus válidos: os primeiros são representativos da actual força de trabalho nas minas, enquanto os últimos nos fornecem mais uma visão da experiência de trabalho dos operários-camponeses na província de Inhambane.

A. Portadores de bónus válidos, entrevistados nos compounds da Wenela

A partir de uma amostra de 127 mineiros, de que nos foram fornecidas dados completos, concluímos que em média eles passam 49% da sua vida activa de trabalho* nas minas**. O mineiro médio desta categoria passa, portanto, 1/2 da sua vida de trabalho (p partir dos 18 anos) separado da família. Isto significa que, por exemplo, um mineiro com 50 anos de idade que passou 49% da sua vida de trabalho nas minas, teria cumprido ± 13 contratos com uma duração média de 15 meses cada, enquanto um mineiro de 60 anos teria feito quase 17 contratos. Mais ainda, se considerarmos o intervalo de tempo entre o primeiro contrato e o fim do último, concluímos que neste período de tempo o mineiro passou em média 32% do tempo total em casa entre os contratos, contra 68% daquele tempo nas minas.

Para ilustrar a importância disto, como primeira aproximação poderíamos dizer que em média o operário-camponês portador de um bónus válido permaneceu em casa só 7 meses entre os contratos***.

Até aqui só tratamos de médias, mas para obtermos uma imagem mais completa é necessário detalhar a informação um pouco mais.

---

* Para a definição de vida activa de trabalho, ver o Anexo deste capítulo.

** Ver a definição do índice I, no Anexo.

*** Este dado foi obtido através de uma estimativa bastante grosseira efectuada da seguinte forma:
Se considerarmos o período de tempo entre o início do primeiro contrato e o fim do último, acontece que para cada n contratos há n−1 períodos de estadia em casa intercalados. Ora, como o tempo médio dispendido nas minas representa 68%, contra 32% em casa entre os contratos, temos:

- tempo dispendido nas minas: 68% do período total
- tempo médio do contrato: 15 meses
- logo, período de tempo total = $\frac{15\ n}{0,68}$
- e, tempo dispendido nos intervalos = $\frac{15n}{0,68} \times 0,32$

Donde se segue que o tempo médio dispendido nos intervalos entre cada dois contratos (x) será: $x = \frac{0,32\ n}{0,68\ (n-1)} \times 15$

mas, há a notar que segundo esta fórmula quanto maior fosse o número de contratos, menos seria o tempo de intervalo entre eles, o que é, óbviamente, improvável e resulta do facto dos valores 0,32 e 0,68 serem eles próprios médias calculadas a partir de informações fornecidas por mineiros com número de contratos muito variável. Portanto, como uma primeira correcção aproximada poderíamos supor que a média, para um dado número de contratos, no que respeita à relação entre tempo nas minas e em casa, é igual a: $\frac{0,32\ (n-1)}{-0,68\ n}$;

e portanto $x = \frac{0,32}{0,68} \times 15 \text{ meses} = 7 \text{ meses}.$

O quadro abaixo mostra a distribuição percentual do tempo dispendido no trabalho mineiro em relação à vida de trabalho activo.

Tempo de trabalho nas minas como percentagem do tempo total de vida de trabalho	% de trabalhadores entrevistados
0 - 9%	1.9%
10 - 19%	10.4%
20 - 29%	10.4%
30 - 39%	16 %
40 - 49%	15.1%
50 - 59%	17.9%
60 - 69%	5.7%
70 - 79%	5.7%
80 - 100%	12.3%

Como podemos verificar sómente 22,7%, ou seja menos de 1/4 dos trabalhadores, dispenderam menos de 30% da sua vida activa de trabalho nas minas, o que implica que mais de 3/4 dos mineiros passaram mais de 1/3 da sua vida de trabalho nas minas. Além disso, mais de 1/4 dos mineiros passaram quase 2/3, ou mais, da sua vida de trabalho nas minas. Isto significa que, por exemplo, um mineiro com 60 anos que passou 2/3 da sua vida de trabalho nas minas fez 22 contratos de ± 15 meses cada, caso frequentemente encontrado durante a investigação de campo. Um mineiro de 35 anos teria já feito 9 contratos de 15 meses cada. Finalmente, 61% destes mineiros passaram mais de 40% da sua vida activa de trabalho nas minas. Para se obter uma percepção mais clara sobre até que grau estes operários-camponeses estão ligados ao trabalho mineiro, teremos de considerar que o tempo activo dispendido nas minas não inclui o tempo que o mineiro gasta até ser recrutado a viagem para e das minas e o período necessário de descanso depois de terminado o contrato. Se considerarmos que, por exemplo, 5 meses é o período mínimo para esta actividades, chegaríamos à conclusão que o mineiro que passou 40% do seu tempo nas minas, esteve efectivamente ligado a este processo de movimento para e das minas numa proporção ainda maior em relação à sua vida de trabalho.

Assim, por exemplo, um mineiro de 40 anos, que passou 40% da sua vida de trabalho nas minas, teria efectuado 7 contratos (de 15 meses cada), mas teria estado efectivamente envolvido no circuito do trabalho migratório durante 52% da sua vida de trabalho.

B. Operários-camponeses na província de Inhambane

Antes de entrarmos na análise dos resultados obtidos através das entrevistas aos mineiros em Inhambane, deve ser salientado que entre estes, também se incluem mineiros portadores de bónus válidos, pelo que não são totalmente distintos do grupo tratado atrás. Trata-se mais de uma questão de enfoque pois na secção anterior preocupámo-nos principalmente com a força de trabalho actual, e nesta concentrar-nos-emos mais nas

características gerais dos operários-camponeses como se manifestam a partir desta sociedade camponesa particular.

Do total de 145 operários-camponeses entrevistados na província de Inhambane (dos quais 46 eram do distrito de Zavala) 22 de Pembe (distrito de Homoíne), 46 de Sitila (distrito de Morrumbene) e 32 de Cambine (também no distrito de Morrumbene), verificámos que em média eles passam 42% da sua vida de trabalho nas minas. Consederando esta média, um operário-camponês, quando chegasse aos 30 anos, teria feito 4 contratos (de 15 meses em média), cerca de 17 contratos por volta dos 40 anos, 11 contratos pelos 50 anos, e 14 contratos quando atingisse os 60 anos. No período de tempo entre o início do primeiro contrato e o fim do último (que constitui, em média, 75% da sua vida de trabalho), o operário-camponês passou em média 56% nas minas e 44% em casa, o que implica, como primeira aproximação, que o operário-camponês médio permaneceu 12 meses em casa no intervalo entre cada dois contratos de 15 meses.

Em termos de uma distribuição de frequência mais detalhada, obtivemos os seguintes resultados:

% de vida activa de trabalho dispendida em trabalho nas minas	% dos mineiros entrevistados
0 - 9%	2,1%
10 - 19%	8 %
20 - 29%	15,2%
30 - 39%	20,7%
40 - 49%	20 %
50 - 59%	12,4%
60 - 69%	13,8%
70 - 79%	4,2%
80 - 100%	2,8%

A partir deste quadro podemos deduzir que só 25% da força de trabalho total entrevistada passou menos de 30% da sua vida activa de trabalho nas minas, enquanto, no outro extremo da escala, um terço dos mineiros dispendeu lá mais de metade do seu tempo activo de trabalho.

Deste modo, uma amostra tomada ao acaso entre os operários-camponeses na província de Inhambane, ilustra claramente que a grande maioria está considerávelmente ligada ao trabalho mineiro e aos problemas relacionados com a migração. Com base nesta informçaõ, podemos concluir que cerca de dois terços destes trabalhadores estão engajados no trabalho mineiro e no processo de migração que lhe está ligado, durante mais de metade da sua vida de trabalho. Esta é uma clara indicação da medida em que o trabalho migratório se transformou na principal actividade económica do campesinato.

Esta é a imagem geral das áreas por nós estudadas na província de Inhambane. Mas dentro da província verificámos significativas variações no

que respeita à importância do trabalho mineiro na actividade económica geral. Assim, o tempo médio dispendido nas minas como percentagem da vida de trabalho activo variou desde 50,5% em Canda (Zavala), e 46% em Sitila, até 42% em Cambine e, respectivamente, 36% e 39% em Pembe e Mindu (Zavala). Esta variação depende óbviamente de factores tais como a qualidade de terra e facilidade na obtenção da água, formas de colonização na área durante o período colonial e da força ou fraqueza relativa da base camponesa.

A duração média de contrato do mineiro moçambicano

Os acordos efectuados entre o estado colonial português e o estado sul-africano em 1964, especificam que o período normal de contrato é de 12 meses, podendo ser prolongado por mais 6 meses. Assim, a não ser em casos excepcionais, o mineiro moçambicano trabalhava normalmente por um período de 12 a 18 meses. No nosso estudo tentámos determinar mais presicamente a duração média de contrato do mineiro moçambicano, tendo utilizado para isso três processos de cálculos diferentes. Dois deles baseiam-se nas informações obtidas da Wenela sobre a força de trabalho existente nas minas e os números de recrutamento mensal e o terceiro baseia-se em informações obtidas na partir de entrevistas efectuadas aos mineiros.

a. Métodos baseados em informação obtida da Wenela

Usamos dois métodos de cálculo, um derivado do estudo de Duncan Clarke e um outro por simples processo iterativo*.

Os resultados obtidos para o período médio de contrato em meses, com base no número de trabalhadores moçambicanos existentes nas minas em 31 de Dezembro, durante os anos de 1969 a 1976, são os que figuram no quadro seguinte:

Ano	Método 1	Método 2
1969	15,9	15,7
1970	14,4	15,3
1971	16,3	16
1972	15,9	16,3
1973	16	16
1974	14	15
1975	12,3	12,6
1976	15,8	13

Média:

Método 1: período
1969-76 = 15 meses
1969-73 = 15,7 ≅ 16 meses

Método 2: período
1969-76 = 15 meses
1969-73 = 15,9 ≅ 16 meses

* Método 1: Se x_{12} for a força de trabalho moçambicano permanente nas minas a 31 de Dezembro de um dado ano, e X_i, $i = 1, \ldots 12$, o número de recrutados mensais enviados para as minas nesse ano. Então, a duração média de contrato será =

$$\frac{12}{\sum_{i=1}^{12} x_i/x_{12}}$$

Método 2:
Consiste em achar-se o número total de meses necessários para que o número de recrutados durante esses meses seja igual à força de trabalho existente no final do último mês.

Note-se que depois da independência, e especialmente em 1975, a média anual baixou, o que se deveu provàvelmente ao próprio acontecimento histórico da Independência, pois em seguida a média subiu de novo.

Em conclusão, de acordo com ambos os métodos, a duração média de contratos, situa-se provàvelmente perto dos 16 meses, entre 15 e 16 meses*.

b. Método baseado nas entrevistas com os mineiros

As entrevistas com os mineiros forneceram-nos informações detalhadas sobre o número de contratos feitos por cada um e a duração de cada contrato. Apresentamos a seguir os resultados das entrevistas feitas em 'compounds' da Wenela:

Compound	Nº de mineiros entrevistados	Duração média dos contratos
Alto Maé e Ressano Garcia	215	16,5
Maxixe	92	15,1
Total	307	16,1

Estes resultados confirmam os obtidos através dos métodos anteriormente expostos, sendo a duração média dos contratos provàvelmente de 16 meses, e entre os limites de 15 e 16 meses.

Conclusões

Da análise anterior podemos concluir que o trabalho migratório, historicamente se enraizou profundamente na economia camponesa. Isto reflecte-se na longa duração média dos contratos, de cerca de 16 meses, e na considerável parte da vida do operário-camponês dispendida nas minas. As vantagens de isto proporciona à indústria mineira sul-africana são claras:

a. O alto custo de recrutamento e transporte do mineiro baixa consideràvelmente, em relação ao custo total da força de trabalho, à medida que aumenta a duração do período de contrato nas minas. A mão de obra moçambicana oferece portanto à indústria mineira sul-africana uma clara vantagem em relação a todas as outras fontes de mão de obra**.

b. Os períodos de contrato longos, e a elevada frequência de contratos dos mineiros reduzem os custos de formação e garantem uma produtividade estável e de nível mais alto. Isto também tem sido sempre uma característica definidora dos trabalhadores moçambicanos.

Vista pelo lado moçambicano, a imagem é muito diferente. Significa não só que uma grande parte desta força de trabalho se divorciou cada vez mais da participação no cíclo de produção agrícola (caindo o peso desta quase completamente sobre a mulher), mas teve também como consequência que o trabalho de construção de casas, celeiros, poços de água, etc. tradicionalmente feito pelos homens, fosse cada vez mais deixado a artesãos pagos com os salários do trabalho migratório. Este ponto será

* Na secção anterior usámos para ilustrar exemplos, o limite mais baixo, i.e. 15 meses.

** Com excepção dos mineiros provenientes de Malawi, a duração dos contratos de todos os outros mineiros é menor (entre 6 e 8 meses, até um ano).

desenvolvido quando tratarmos da economia camponesa.

Este dilema do camponês proletarizado - o operário-camponês migrante - pode melhor ser resumido na seguinte citação, de um camponês entrevistado no distrito de Homoíne: "Eu sou um trabalhador e não posso viver sem um trabalho pago. Toda a gente aqui foi às minas - os nossos avós foram. Eu faço agricultura quando estou na terra porque os salários nunca são suficientes para uma vida decente. Mas não há segurança na agricultura porque não podemos controlar as chuvas".

OS SALÁRIOS DOS MINEIROS MOÇAMBICANOS

Este estudo não aborda os níveis dos salários e sua importância relativa enquanto rendimento monetário, na economia camponesa, durante todo o período de exportação da mão de obra mineira. Isso poderia fazer parte de um estudo maior a longo prazo. Aqui, tratamos sómente dos salários dos mineiros nos seus níveis mais recentes dos problemas e contradições que podem surgir no período de transição para o socialismo.

Alterações nos níveis salariais a partir de 1962

A maior dificuldade que surge na determinação da média dos vencimentos dos mineiros é o facto de a única informação exacta e acessível consistir nas importâneias pagas pela Wenela em cada ano aos trabalhadores moçambicanos sob a forma de pagamento diferido*.

O pagamento diferido, como está estabelecido no Acordo de 1964, é igual a 60% dos salários do trabalhador após os primeiros seis meses do contrato. Assim, depois desse período, o operário recebe apenas 40% dos seus salários no local de trabalho, e os restantes 60% são pagos por inteiro quando regressa a Moçambique, na estação onde foi recrutado. As vantagens deste sistema para o Estado colonial português consistiam no seguinte:

1. Garantia a entrada dessas importâneia no país sob a forma de divisas estrangeirás e divisas que, em alguns casos podiam ser pagas em ouro.
2. Evitando que o trabalhador gastasse todos os seus salários na África do Sul, fazia com que esse dinheiro constituisse uma procura de artigos de consumo produzidos ou em circulação na colónia e em Portugal.
3. Uma vez que os pagamentos diferidos eram transferidos mensalmente e congelados numa conta de banco até ao regresso do mineiro, este estava de facto a fornecer crédito sem juros ao sistema financeiro colonial e portanto ao Estado colonial.

A partir das importâneias pagas em cada ano sob a forma de pagamento diferido relativas ao número total de trabalhadores que completaram os seus contratos anualmente e considerando uma duração média dos contratos de 16 meses, podemos calcular a média das receitas por trabalhador Apresentamos, no quadro seguinte, estes cálculos para o período 1962-1977:

---

* Uma vez que o pagamento diferido represente apenas uma percentagem do total dos salários, cálculos mais rigorosos devem ter em conta:
1. o dinheiro que os mineiros trazem e trocam na fronteira em escudos (existem registos desses câmbios mas não podémos analisá-los);
2. o dinheiro enviado para casa pelo trabalhador durante o período do seu contrato, através dos correios ou de parentes e amigos;
3. o dinheiro gasto em bens adquiridos na África do Sul.

Média do pagamento diferido e média das receitas por trabalhador e por contrato (em escudos)

	Pagamento Diferido/ trabalhador-contrato	Receitas médias/ trabalhador-contrato	Receitas médias mensais
1962	1.434$21	3.824$56	239$00
1963	1.464$50	3.905$33	244$00
1964	1.504$73	4.012$61	250$80
1965	1.883$71	5.023$20	3.3$80
1966	3.113$09	8.301$44	518$80
1967	3.887$80	10.367$36	647$96
1968	3.920$86	10.455$52	653$47
1969	4.104$27	10.944$64	684$04
1970	4.351$23	11.603$20	725$20
1971	4.449$29	11.864$64	741$54
1972	4.541$23	12.110$00	756$88
1973	5.695$74	15.188$64	949$29
1974	9.130$50	24.348$00	1.521$75
1975	13.388$00	35.701$28	2.231$33
1976	17.263$78	46.036$64	2.877$29
1977 (Agosto)	27.703$50	73.876$00	4.617$25

Como se pode deduzir deste quadro, o período anterior a 1965 foi de trabalho extremamente mal pago, enquanto que durante a última métade dos anos '60 e até 1972 os salários começaram a subir, embora se tivessem mantido ainda a níveis relativamente baixos.

Como resultado das greves dos mineiros africanos em 1973 e outros acontecimentos internos na indústria mineira, os proprietários das minas foram obrigados a conceder aumentos consideráveis de salários. Em Junho de 1975 o salário mínimo por turno ultrapassou os níveis de 1972 em 500%, atingindo em Junho de 1976 o valor de dois randes e cinquenta), o que deu a impressão de que o trabalho mineiro se tinha tornado numa ocupação altamente lucrativa. Mas, como se pode observar a partir dos nossos cálculos, mesmo no seu maximo em os mineiros ainda só recebiam aproximadamente um salário mensal de 4.500$00 por um trabalho que é notóriamente pesado e perigoso para a sua saúde. Eram estes 4.500$00 que representavam um aumento de 500% relativamente aos níveis de 1973!

A Expansão dos salários.

Como já mostrámos numa secção anterior deste relatório, não só os salários subiram rapidamente nos anos mais recente, como ainda houve também um acentuado aumento nas diferenças salariais entre diferentes categorias de mão de obra mineira. Para termos uma ideia destas diferenças , seleccionámos uma amostra dos nossos inquéritos aos mineiros que inclui os mineiros regressados do seu último contrato no período 1976/77 e cuja informação sobre pagamento diferido era de confiança, num total de 235 mineiros. O quadro seguinte mostra a frequência de distribuição relativamente aos montantes de pagamento diferido desta amostra:

Pagamento Diferido	% de força de trabalho
1.000$00 - 5.000$00	15.75
6.000$00 - 10.000$00	15.75
11.000$00 - 15.000$00	18.70
16.000$00 - 20.000$00	15.75
21.000$00 - 25.000$00	8.10
26.000$00 - 29.000$00	7.20
30.000$00 - 40.000$00	11.10
41.000$00 - 50.000$00	3.00
51.000$00 - 80.000$00	3.80
71.000$00 - 100.000$00	0.85
+100.000$00	0

Esta sondagem mostra que metade dos mineiros entrevistados recebem menos de 15.000$00 em pagamento diferido, e 3/4 menos de 25.000$00 No outro extremo da escala cerca de 5% dos trabalhadores receberam entre 50.000$00 a 100.000$00. Assim, a maioria dos trabalhadores encontrava-se no estrato mais mal pago, enquanto cerca de 1/4 se distribuia pelos grupos mais bem pagos, dos quais 1/5 ou 5% do total recebia os salários mais altos. Pode-se verificar também a partir dos nossos dados entre as receitas mais altas e mais baixas é muito grande, indo entre cerca de 100.000$00 até 5.000$00 ou menos*.

Conclusões

Dos números apresentados podem tirar as seguintes conclusões:

1. A restrição do número de trabalhadores recrutados pela Wenela desde a última metade de 1976, que permite que apenas sejam empregues os

---

* Deve ser tomado em conta, no entanto, que o escalão mais mal pago inclui operários que por diversas razões, muitas vezes doença, interromperam os seus contratos. A actual expansão de salários deve por isso ser um pouco menor.

possuidores de bónus, ocorreu numa altura em que os salários subiram consideràvelmente, o que originou, portanto, um conflito entre os operários-camponeses que ainda podem ser contratados e os que não podem. Entre outras formas, este conflito reflectiu-se na sugestão de que, os certificados de bónus deveriam ser melhor distribuidos, uma vez que a sua passagem era limitado. Esta sugestão levantada a vários níveis , não tora em consideração o facto de o sistema de bónus ter por objectivo contratar apenas operários experientes e deste certificado ser um registo da experiência de trabalho e da qualificação técnica do portador.

2. Outro conjunto de contradições surge do sistema de diferenciação de salários introduzido nas minas. A maioria dos mineiros moçambicanos parece situar-se nos níveis de salários mais baixos, sendo constituida por trabalhadores não especializados e alguns semi-especializados. Os salários que recebem em pagamento diferido não execedem em média 25.000$00, o que equivale a um salário mensal de 4.200$00

Tendo em conta o facto de que os escalões mais baixos do quadro atrás apresentado incluem mineiros que, devido a doença ou outras razões, interromperam os seus contratos, é muito possível que esses trabalhadores recebessem entre 15.000$00 a 20.000$00 de pagamento diferido, em caso de duração normal do contrato de 16 meses, o que corresponderia a um salário mensal entre 2500$00 e 3500$00. Este dinheiro seria gasto principalmente em bens de consumo e alguns instrumento de produção para a agricultura, tal como enxadas e gado, e também em ferramentas para alguns tipos de actividade artesanal. Uma fracção menor da força de trabalho é constituida por dois grupos distintos: os trabalhadores mais especializados e os capatazes, que ganham consideràvelmente mais. A este grupo, que constitui 5% da força de trabalho, cujas receitas se situam entre 50.000$00 e 100.000$00, corresponderam salários mensais entre 8.500$00 e 17.000$00 ou mais.

Os artífices ajudantes e outros trabalhadores semi-especializados ganham consideràvelmente mais do que os operários não especializados. Por outro lado, dificilmente podem ser considerados como uma "aristocracia operária" pois tal categoria não seria significativa para classificar um grupo de trabalhadores que, por lei são repatriados ao fim de 18 meses. Quando se trata de capatazes, apelidados indiferentemente de "boss-boys", "indunas" e "representantes tribais" estes são de vários tipos. Alguns são capatazes no emprego, auxiliando a organização do trabalho dos grupos de mineiros afectos a tarefas específicas do processo de trabalho. Outros desempenham o papel de polícias, actuando como agentes dos responsáveis do "compound" e autoridades das minas em geral e mantendo "a lei de ordem", assegurando a separação "tribal territorial" da força de trabalho que continua a ser utilizada pelas minas como poderoso agente de divisão social e portanto de controlo.

Os dois últimos grupos, os operários mais especializados que receberam algum treino e adquiriram, em alguns casos, um número considerável de conhecimentos técnicos de trabalho e os supervisores de mão de obra ou sargentos mores do "compound", da mina e do grupo de trabalho subterrâneo, são por certo os mineiros que recebem maiores vencimentos. Eles são por vezes tomados como representantes de todos os mineiros e isto alimenta o mito do mineiro rico que trás no regresso a casa grandes somas de dinheiro, e dinheiro que foi ganho "fácil e rápidamente", o que, como se observa nos nossos cálculos, está longe da verdade.

EXPERIÊNCIA DA TRABALHO E QUALIFICAÇÕES

O local de trabalho é evidentemente o meio mais propício para se estudar em detalhe o aumento de especialização de operários indiferenciados, semi-especializados e especializados. Não há provávelmente estudos que, realizados longe dos locais de trabalho e do próprio processo de trabalho, apresentem resultados pormenorizados e satisfatórios. Com efeito, afastado da máquina com que trabalha o operário senta dificuldade em descrever as operações que executa e as funções que desempenha, sejam elas rotineiras, ou as que de si fazem trabalhador especializado, ou semi-especializado.

Os mineiros, que no âmbito deste projecto, foram inquiridos acerca do seu trabalho, não acreditavam poder explicá-lo longe das suas máquinas ou ferramentas por duvidaram, compreensívelmente, da familiaridade do investigador com o funcionamento das minas. Só após longas explicações, usualmente acompanhadas de desenho de diagramas, é que o operário expunha as suas tarefas, rotineiras e não-rotineiras.

Normalmente, um estudo detalhado do processo de trabalho começaria na mina, pela análise de uma função particular, quanto ao seu conteúdo, e objectivos. Por exemplo, um mecâncio de veículos teria que realizar uma série de operações, tais como verificar a gravidade especifica de uma bateria, ajustar velas, desmontar uma cabeça de cilindro, ou substituir um motor completo.

No decurso deste breve estudo, não foi possível fazer-se descrições pormenorizadas deste tipo. O que se procurou foi o seguinte:

1. Mostrar-se a correlação entre as qualificações e os salários nas minas. Ao que parece, os mineiros mais bem pagos, ou possuem certas qualificações técnicas, ou exercem uma função de controle da força de trabalho.
2. Examinar-se a correlação entre os graus de educação escolar obtidos em Moçambique e os conhecimentos usados nas minas.
3. Descobrir-se o leque de tarefas por que se distribuem os moçambicanos nas minas. Torna-se claro, a partir dos dados disponíveis, especialmente dos que se referem a um período recente, que o mineiro negro já não pertence apenas à força de trabalho indiferenciada, como noutros tempos. Os próprios mineiros moçambicanos já não executam só uma função mas, pelo contrário, podem realizar um certo número de tarefas. As entrevistas feitas revelaram-nos dispersos por mais de setenta ocupações distintas.
4. Avaliar-se de maneira geral o nível de qualificações ligado a cada uma destas tarefas também não é fácil. Mesmo considerando-se a mesma ocupação na mesma mina, o nível de especialização ou semi-especialização atingido pelos trabalhadores negros depende do ponto onde o artífice, ou o mineiro branco decide levar a sua equipa. Por exemplo, enquanto um certo mineiro branco ensina os seus ajudantes a parar a máquina com que trabalha quando a luz de avaria se acende, outro explica-lhes como manobrar a trituradora em funcionamento e como a reparar quando encrava.

Segundo informações colhidas de um antigo funcionário de uma mina da Anglo-American, os operários brancos treinavam os seus auxiliares de

maneiras muito diferentes. Uns não faziam mais do que utilizar o ajudante como o cirurgão utiliza a enfermeira ("fórceps, bisturi"), enquanto outros se preocupavam em explicar-lhe os "como" e os "porquê".

Assim, dois mineiros negros fazendo o mesmo trabalho como ajudantes podiam ter qualificações totalmente diferentes.
A preparação dos auxiliares variava, tanto com o método de treino, como com o tipo de relações existente entre mineiros brancos e negros numa equipa de trabalho particular ou ocupados numa função específica, como ainda com o interesse dedicado em determinada mina ou grupo de minas, em certos períodos, ao aperfeiçoamento profissional e técnico de uma categoria semi-especializada de auxiliares negros. Em planos recentes para treino intensivo de mineiros negros semi-especializados tem-se reconhecido um papel crucial à lingua. As minas da Anglo-American por exemplo, introduziram como condição de acesso a cursos de aperfeiçoamento, tanto requisitos referentes ao domínio da língua, como a uma série de vocabulários especializados por funções.

Deve-se, desde já, esclarecer que o uso de expressões como trabalhador 'especializado' ou 'semi-especializado' neste estudo, tem um sentido estritamente comparativo. Em primeiro lugar, porque na indústria mineira sul-africana a força de trabalho especializada é constituida por mineiros brancos. Com efeito, todos os trabalhadores especializados são brancos, e até muito recentemente, a maior parte do trabalho semi-especializado era executado por brancos e a estes reservado*. Assim, a força de trabalho branca tem constituido uma espécie de aristocracia operária, tanto mais que o seu monopólio de conhecimentos especializados é protegido pela lei.

Só com o aumento da intensificação de capital nas minas, que trouxe consigo uma maior mecanização, é que o papel da força de trabalho negra ultrapassou em parte e até certo ponto, o nível do trabalho manual. Já foi antes discutida, em alguns dos seus aspectos, a transformação do papel da força de trabalho negra.

A segunda razão por que se utilizam as expressões 'especializado' e 'semi-especializado' em sentido apenas comparativo, é por não se pretender sugerir que os mineiros que receberam treino, adquirindo certo grau de preparação numa mina, estejam por isso necessáriamente aptos a executar de imediato, trabalho equivalente em Moçambique. Por outro lado, resulta claro das entrevistas feitas que, em especial desde as mudanças introduzidas nos anos '70 na divisão do trabalho da indústria mineira, muitos mineiros moçambicanos alcançaram qualificações e experiência industrial que serão indispensáveis ao País. O problema reside em definir, classificar e utilizar estas aptidões. Sobre este assunto apresentam-se algumas sugestões, no fim do relatório.

Níveis de experiência de trabalho

Não obtivémos dados suficientes para uma completa individualização das funções de cada tarefa. No entanto, a partir de um exame geral da estrutura de empregos em que se integram os mineiros negros, vê-se que

---

* Segundo WILSON, Labour in the South African Gold Mines, p. 55, da força de trabalho negra existente em 1960, 67% era empregue em trabalho indiferenciado, 20% em trabalho semi-especializado, e 11% em trabalho de supervisão.

àqueles que ganham mais de R3.00 por dia começam a ser dadas tarefas um pouco mais diferenciadas. Estes operários estão situados nas categorias 4 a 8 do nosso quadro.

Nestes escalões mais altos - operários que têm salários mais elevados - estão incluidos os indunas* e a polícia das minas. Os indunas ou representantes tribais actuam como agentes de controle da gerência; o mesmo acontece, óbviamente com as forças da polícia mineira. Os 'boss boys' ou 'team leaders' são também mais bem pagos e são os capatazes servindo de intermediários entre os mineiros brancos e os seus grupos de operários africanos. Os 'boss boys' adquirem diferentes graus de organização e de conhecimentos técnicos consoante a função de trabalho que supervisionam**. Estes operários estão agrupados nas categorias 5 a 8 segundo os lugares que ocupam na hierarquia. A categoria 8 equivale aos empregos mais bem pagos. Inclui os instrutores-chefes. Estes são os mineiros com mais conhecimentos técnicos já que têm de os transmitir aos aprendizes. A categoria 7 inclui 'chefes de equipa de escavação'. Este é um emprego de certa forma especializado, e consequentemente mais bem pago (um mínimo de R5.00 por dia). A categoria 6 compreende a maioria dos artífices ajudantes que incluem: caldeireiros, carpinteiros, canalizadores, electricistas, pedreiros e artífices ajudantes de mecânico e de fundição. Estes operários são, estritamente, auxiliares dos mineiros brancos mas, como já foi referido, podem adquirir mais conhecimentos e experiência. A categoria 4 inclui outros chefes de equipa e capatazes de grupo, mas também condutores de máquinas pesadas, - que inclue condutores de locomotivas, condutores de guindastes, condutores de guinchos e condutores de monta-carga. O seu salário mínimo é de R3.40 por dia.

As três categorias mais baixas de operários das galerias subterrâneas e a categoria de operários de superfície são mais mal pagos e têm menos oportunidades de adquirir experiência de trabalho semi-especializado.

A categoria 3 inclui os elementos da equipa de escavação, isto é, 'machine boys', 'spanner boys', 'lashers' e 'trammers'.

O salário mínimo deste grupo é de R.3.00 por dia. A categoria 2, cujo salário mínimo é de R2.65 por dia, inclui 'belt minders', 'timber boys', guardas de locomotivas não especializados e 'pipe boys' (ver nota anterior sobre vocabulário nas minas). A categoria 1 agrupa diferentes tipos de trabalhadores não especializados que têm os salários mais baixos dentro dos trabalhadores do subsolo. São mineiros empregues nos trabalhos de transporte, de limpeza, de vigilância de bombas e de lubrificação de máquinas.

---

* O vocabulário utilizado na indústria mineira sul-africana é um reflexo do nível da linguagem, do estado de subordinação do mineiro africano. Os termos são insultuosos: os africanos são chamados 'boss' quer sejam 'boss boy' ou 'pipe boy' (ver descrição de empregos na categoria 3, em particular). Nos últimos anos o vocabulário tem sido de certa forma revisto. Assim os 'boss boys' passaram a ser 'team-leader'.

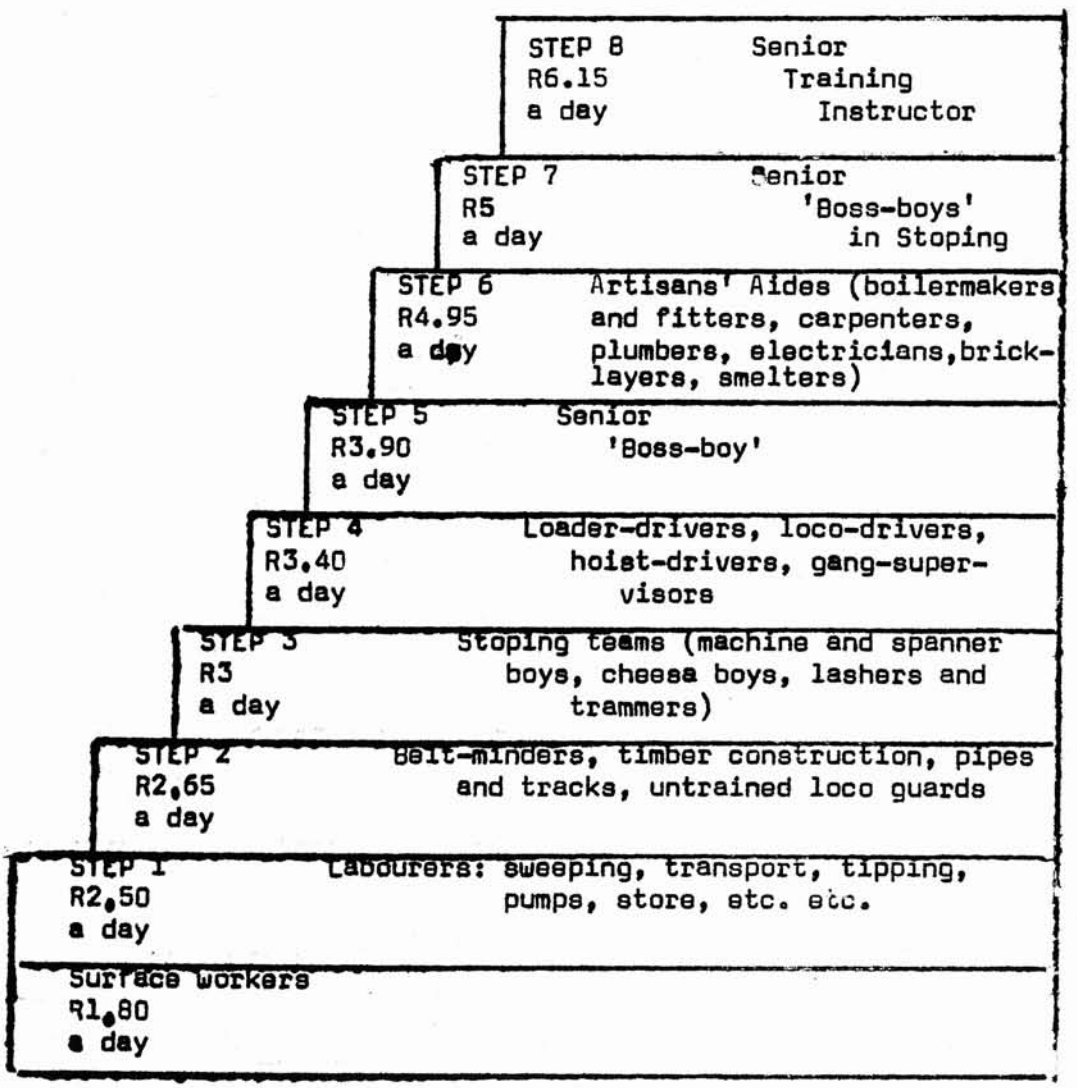
** Wilson, op cit., p. 20: "Apesar de difícil de documentar, há poucas dúvidas acerca de que devido à rigidez do sistema de castas sul-africanas, muitos 'boss boys' são consideràvelmente mais especializados no trabalho mineiro do que alguns dos homens (brancos), seus superiores.

TRABALHOS NAS MINAS E SALÁRIOS CORRESPONDENTES

(PAGAMENTO EM RANDS POR TURNO/DIAS)

MINE WORK RELATED TO WAGE GRADES

(PAYMENT IN RANDS BY SHIFT/DAY)



ESPECIALIZAÇÕES NAS MINAS E GRAU DE ESCOLARIZAÇÃO

Grau de escolarização	Categorias dos mineiros*								Trabalhos à superf.	Outras qualif.	TOTAL
	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	I			
Sem escolarização	5	9	15	37	36	29	15	19	1	12	178
1ª classe	1	4	3	4	6	7	4	0	1	6	36
2ª classe	1	6	7	10	14	9	7	6	1	4	66
3ª classe	3	2	5	10	9	10	4	4	1	7	55
4ª classe	0	6	3	7	5	2	0	0	0	1	24
TOTAL	10	27	33	68	70	57	30	29	4	30	368

* Categoria VIII - Instrutores, induna / Instructors.

" VII - Chefes de equipa de escavação / Senior boss boys in stoping.

" VI - Artifices ajudantes de mecânica / Artisans aides in engineering section.
Supervisores de transporte (p.e. canalizadores, fundição, carpinteiros, mecânicos) / Transport supervisors (e.g. plumbers, smelters, carpenters, mechanics).

" V - Supervisores de grupo, polícias / Senior boss-boys, police

" IV - Bombeiros, motoristas de monta - cargas, maquinistas de locomotiva, motoristas, supervisores vários / Loader drivers, loco-drivers, hoist drivers, gang supervisors.

" III - Assentadores de rastilhos / Machine boys.
Ajudantes de mineiro / Cheesa boys.
Ajudantes de mecânica / Lashers.
Escavadores / Trammers.

" II - Guardas de comboio / Loco-guards
Verificadores de correiras / Belt minders
Serventes de amostras de rochas, serventes de tubagem e vias, erectores de escoras de travamento / Tubes and pipes, etc.

" I - Porteiros, serventes de armazém, serventes de vagonetas, carregadores de vagonetas, varredores, manipuladores de cabos, serventes deagrimensor / Labourers, transport, tipping, pumps, store, surveys.

Outras qualificações - Cozinheiros, enfermeiros, pintores, pedreiros / Cooks, nursing aides, painters, bricklayers.

Os operários de superfiície na indústria mineira ganham presentemente um salário mínimo de R1.80 por dia. Não raro, são mineiros mais velhos ou com deficiências físicas ligeiras adquiridas durante o seu tempo de trabalho nas minas.

No nosso quadro agrupámos várias funções que não estão incluidas quer em trabalhos de galeria quer no trabalho de superfície; são funções mais especializadas que compreendem: ajudantes de enfermeiro, empregados domésticos, tais como cozinheiros, pintores e armazenistas, etc. Incluiriam também ajudantes de agrimensor, que podem adquirir uma considerável experiência de trabalho.

Variações na aprendizagem

Os artífices ajudantes da Categoria 6 recebem 4 semanas de aprendizagem formal paga. A aprendizagem tem sido alargada nos últimos tempos mas temos poucas informações sobre este aspecto.
Esta aprendizagem é formal; situa-se fora do âmbito da experiência adquirida pelo mineiros depois de muitos contratos que não deve ser subestimada ao estudar-se a sua capacidade como força de trabalho industrial organizada*.

Nas descrições de tarefas fornecidas nas parágrafos seguintes damos mais exemplos sobre os graus de aprendizagem formal dadas a cada categoria específica de operários.

A relação entre escolaridade e nível de experiência de trabalho e conhecimentos técnicos

Recolhemos informações de todos os mineiros sobre o seu nível de instrução. Quando tentámos relacionar o nível de educação com a categoria de emprego, verificámos que não havia qualquer relação entre as duas coisas. É verdade que os mineiros moçambicanos que têm a 4ª classe não estão no escalão dos trabalhadores mais mal pagos, e não são, por certo, trabalhadores indiferenciados. Estes homens trabalham como 'team leaders' polícias, condutores ou artifices ajudantes. Ao mesmo tempo, homens sem qualquer escolarização acham-se distribuidos arbitrariamente por todas as dez categorias salariais.

O nosso quadro mostra que entre os operários da categoria 4 e superiores as percentagens dos que receberam algum tipo de instrução apresentam-se assim:

4ª classe - 10%
3ª classe - 14%
2ª classe - 18%
1ª classe - 9%
nenhuma instrução - 49%

Isto pode ser comparado com todos os mineiros semi-especializados ou nas categorias mais baixas:

4ª classe - 7%
3ª classe - 15%
2ª classe - 18%
1ª classe - 10%
nenhuma instrução - 50%

* Ver secção referente à frequência e duração dos contratos e portanto experiência de trabalho nas minas.

Entre os instrutores mais categorizados (categoria 8) que organizam pequenos cursos de orientação, temos um caso de um mineiro moçambicano que não recebeu qualquer instrução. Nenhum elemento deste grupo atingiu a 4ª classe no sistema educacional português.
Dos artífices ajudantes, 43% não receberam qualquer instrução escolar em Moçambique.

Descrição de algumas tarefas

Descrevemos seguidamente alguns dos empregos mais semi-especializados executados por mineiros moçambicanos. Esta informação foi obtida em entrevistas com mineiros.

Instrutor Senior: Trata-se habitualmente de antigos 'boss-boys' em operações de escavação. São seleccionados com base na sua aptidão para organizarem tarefas na superficie de escavação e para explicarem aos novos que alí trabalham o que se pretende deles. Fazem uma curta aprendizagem de quatro semanas sobre métodos de ensino, e dão depois aulas, teóricas e práticas nas escolas mineiras para escavadores.

'Feeder-boy': Um 'feeder-boy' é um ajudante de mecânico. Sob a direcção do mineiro branco, repara máquinas dentro da mina. A máquina utilizada em cada secção do processo de trabalho tem 'feeder-boys' especializafos que conhecem apenas as máquinas da respectiva secção. Aprendem os rudimentos na escola da mina durante um período de 4 semanas. Podem, se for preciso, consertar tractores e outras máquinas pesadas.

'Riggers': Têm duas funções: (1) Reparar e fazer a manutenção dos elevadores. Todos os elevadores têm de ser vistoriados pelos menos uma vez por semana. (2) Reparar guinchos partidos e outros instrumentos relacionados com aqueles. Os guinchos partidos são muitas vezes trazidos para fora das minas e levados para a oficina de reparação fora da mina mas ainda dentro do departamento dos 'riggers'. Portanto um 'rigger' pode trabalhador dentro ou fora da mina.

'Pipe-boy': Montam canos e podem soldar juntas simples.

Ajudante de electricista: Montam cabos eléctricos, reparam fios partidos, reparam transformadores e as partes eléctricas dos elevadores. A aprendizagem vai de 1 mês a seis semanas.

'Storemen': São responsáveis, sob supervisão do mineiro branco, por um certo número de secções no departamento de armazéns. Verificam as listas de mercadorias à medida que estas regressam ao armazém e fazem registos das devoluções. Registam as mercadorias requisitadas por cada secção da mina anotando o número da secção ao lado da mercadoria requisitada. Têm portanto conhecimentos básicos sobre armazenagem e contabilidade.

Condutores de locomotiva: Após terem conduzido uma locomotiva durante cerca de seis meses, alguns dos melhores condutores são seleccionados para um programa de aprendizagem de um mês sobre manutenção e reparação. Depois desta aprendizagem estarão aptos ainda a manejar e reparar tractores e outra maquinaria pesada.

Qualificações dos mineiros de carvão: entre os poucos mineiros de carvão que ainda são contratados pela Anglo-American e outras grandes mi-

nas de carvão na África do Sul encontram-se alguns mineiros especializados. Incluem operadores de máquinas electro-mecânicas de cortar carvão; operadores de carregadoras mecânicas; condutores de carregadoras a outras viaturas e artifices ajudantes.

Algumas conclusões e recomendações

Os trabalhadores moçambicanos, particularmente aqueles que cumpriram contratos mais recentemente, possuem experiência de uma diversidade crescente de tarefas. Uma pequena mas significativa parte destes últimos possuem especializações práticas de que há falta em Moçambique.

A dificuldade está em que muitos mineiros com alguma especialização e experiência de trabalho não tiveram qualquer instrução escolar formal. Isto torna-lhes muito difícil, se não impossível explicar a sua experiência de trabalho em Português. De qualquer forma, seria difícil explicar uma tarefa em qualquer língua a alguém que não possui experiência ou que não estudou em detalhe a organização do processo de trabalho na indústria mineira da África do Sul, em particular desde as principais inovações e alterações introduzidas durante os anos '70 e, mesmo antes, especialmente nas minas onde se verificou maior intensificação de capital e portanto mais mecanizadas.

Há alguns mineiros, por exemplo, ajudantes de electricista, ajudantes de mecânico e condutores de máquinas pesadas que poderiam ser integrados em fábricas e outras empresas. No momento presente, no entanto, o facto é que todos os mineiros estão incluidos nos sectores não especializados ou indiferenciados dos registos de desemprego do Instituto de Trabalho. Os mineiros referiram-se a esta dificuldade durante as entrevistas, que mantivémos com eles.

Alguns, possuindo certificados de especialização de trabalho, disseram-nos que quando se apresentaram nas delegações do Instituto de Trabalho em Maputo e Inhambane os funcionários que os atenderam lhes disseram que aqueles certificados não tinham valor em Moçambique e incluiram-nos nas listas dos não-especializados.

Nas nossas recomendações apresentamos algumas sugestões para uma revisão da classificação dos diferentes tipos de mineiros que tenha em conta as qualificações adquiridas e a experiência de trabalho.

SEIS MINEIROS - ALGUMAS HISTÓRIAS DE TRABALHO

1. Ernesto S. - tem 36 anos e é filho de um mineiro. O seu primeiro contrato das minas data de 1960, depois de ter feito chibalo na Manhiça. No seu primeiro emprego recebia 30 cents por dia. Por altura do quarto contrato foi colocado como instrutor na escola da mina, ensinando aos novos mineiros como funcionavam as máquinas com que haviam de trabalhar e outros aspectos relacionados com o seu trabalho. No seu último contrato recebia R7.50 por dia.

   Em consequência do seu trabalho especializado nas minas e dos altos salários auferidos, Ernesto tem três mulheres (lobolos de 2.500$00, 3.800$00 e 2.800$00), uma grande machamba com coqueiros, cajueiros e citrinos (pelos quais pagou 8.000$00), uma casa de alvenaria quase acabada e uma charrua e bois. Alguns dos bois que comprou no início da sua vida morreram, mas tenciona comprar mais. Comprou, também, duas máquinas de costura, alugando cada uma por R.20 por mês a colegas no "compound". Da sua colheita de caju vende cerca de 25 sacos por ano.

Nº e ano dos contratos	Local e descrição do trabalho	Salário
1. 1960	Simmer & Jack empurar camiões	30 cents/dia
2. 1962	Buffelsfontein winch driver	45 cents/dia
3. 1963/64	Buffelsfontein local driver	55 cents/dia
4.	A Free State mine 'boss-boy' instrutor na escola da mina	80 cents/dia
5.	" " "	R1.20/dia
6.	" " "	R5.00/dia
7.	" " "	R6.00/dia
8.	" " "	R7.50/dia

2. Zefania M. - viúvo de 66 anos, nasceu na Massinga e começou a ir para as minas em meados da década '40, realizando o seu último contrato em 1964.

   Quando o pai morreu a mãe abandonou os filhos devido à pobreza a que estava reduzida. Os primos de seu pai trataram dele na Massinga e mais tarde transferiram-se para Buvane. Rocha, o latifundiário local, estava já estabelecido no círculo de Mucambi quando Zefania partiu para o seu primeiro contrato nas minas. Depois de cada contrato era obrigado a pagar um tributo em produtos ao Rocha e ao cabo. Também era obrigado a pagar tributo em trabalho na plantação do Rocha.

   Durante o seu primeiro contrato enviou para casa 2.500$00 para lobolar

uma mulher. Quando regressou a Moçambique casou e começou a cultivar a sua própria machamba. Tinha de trabalhar para o Rocha e recebia 50$00 por 30 dias de trabalho. Embora fosse recém-casado só passou seis meses em casa antes de regressar para o seu segundo contrato. Veio a trabalhar desta vez ligado à instalação de tubagem nas minas como 'pipe-boy' e o seu salário passou de 1sh5d por dia que recebia no primeiro contrato como 'pickanin', para 2sh5d por dia.

Trabalhou durante 16 meses e trouxe 2.500$00 quando regressou a casa. O imposto era então de 250$00 e tinha de pagar com tributo 100$00 ao cabo o que reduzia ainda mais as suas economias. Foi um ano com pouca chuva, de modo que foi obrigado a comprar milho, amendoim e feijão além de sabão e petróleo. Zefania tinha nessa altura dois filhos pequenos.

Permaneceu 7 meses em casa após o que regressou para o seu terceiro contrato. No final deste contrato possuia 3.900$00, dinheiro esse que lhe roubaram em Ressano Garcia. Enquanto esteve nas minas enviara 1.000$00 para casa, que a mulher utilizara para pagamento de pessoas amigas que a ajudaram no trabalho da machamba e a quem no fim se dava comida e bebida. Depois deste contrato Zefania permaneceu em casa durante seis meses, trabalhando de novo para o Rocha, mediante o mesmo salário. Se alguma vez não fosse trabalhar seria preso. Por vezes batiam-lhe com a palmatória.

No seu quarto contrato o seu salário foi aumentado para 3sh6d por dia. Isto permitiu-lhe enviar 3.000$00 para casa e trouxe consigo no regresso 2.000$00. Este dinheiro foi dispendido em bebida, alimentação e para pagar ao curandeiro. Uma ida ao curandeiro podia custar 300$00 Depois de seis meses, voltou para as minas.

No quinto contrato trabalhou apenas onze meses. Este período mais curto possibilitou-lhe enviar para casa sómente 1.000$00 não trazendo dinheiro consigo quando do regresso pois gastou-o em cobertores e calças. Na sua ausência, a mulher fora obrigada a cultivar algodão para além do trabalho que tinha de realizar no latifúndio. Zefania permaneceu em casa sómente seis meses para evitar ter de cumprir a mesma obrigação.

Ao longo dos seus vinte contratos nas minas o mais alto salário que recebeu foi 3sh6d por dia. No fim de uma vida de trabalho nas minas era pobre comendo carne apenas uma vez por ano no dia da Independência ou pelo Ano Novo.

Viciou-se no alcoolismo. No fim de cada três dias de trabalho no latifúndio os trabalhadores recebiam álcool de cana-de-açúcar gratuito. Em toda a área onde vivia Zefania havia colonos que produziam esta bebida, vendendo vinte litros por 40$00.

Quando chegou às minas para iniciar o nono contrato estava bêbado e gritou com o capataz da mina. Como castigo foi-lhe dado um trabalho mais árduo sofrendo uma diminuição de salário (1sh5d por dia). Eventualmente conseguiu ser transferido para um trabalho melhor, subornando o ajudante do capataz.

Ao todo, a família tinha cinco filhos, mas nove outros tinham morrido. Zefania enviuvou em 1972. Actualmente ainda trabalha na machamba. Vive só, mas dá a magra produção das suas terras à sua nora que lhe prepara as refeições.

Nº de contratos	Local e descrição do trabalho	A. salário/dia B. dinheiro enviado p. casa C. Pagam. Dif.	Nº de contratos	Local e descrição de trabalho	A. salário/dia B. dinheiro enviado p. casa C. Pagam. Dif.
1. . 1940	Cons. Main Reef; 'Pick-anin boy'	A. 1sh.5d B. --- C. 2.500$00	11	Cons. Main Reef 'Engineers boy'	A. 3sh.5d B. 1.000$00 C. 1.400$00
2.	C.M.R. 'Pipe boy'	A. 2sh.5d B. 1.000$00 C. 3.900$00	12.	C.M.R. 'Shaft boy'	A. 3sh.4d B. 400$00 C. 400$00
3.	C.M.R. 'Pipe boy'	A. 2sh.5d B. --- C. --	13.	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh.5d B. 1.000$00 C. 1.400$00
4.	C.M.R. 'Pipe boy'	A. 3sh.6d B. 3.000$00 C. 2.900$00	14.	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh.5d B. 800$00 C. 1.000$00
5.	C.M.R. 'Sampler boy'	A. 3sh.6d B. 1.000$00 C. --	15.	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh.5d B. 1.400$00 C. 1.800$00
6.	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh.6d B. 1.500$00 C. 1.800$00	16.	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh/5d B. -- C. --
7.	C.M.R. 'Engineers boy'	A. 3sh.6d B. 2.00$00 C. 1.800$00	17.	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh.5d B. -- C. --
8.	C.M.R. 'Engineers boy'	A. 3sh.6d B. 2.900$00 C. 1.600$00	18.	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh.5d B. -- C. --
9.	C.M.R.; 'Tram boy' 'Engineers b'	A. 1sh.5d B. 1sh.8d C. 500$00	19.	C.M.R.	A. 3sh.5d B. -- C. --
10.	C.M.R. 'Engineers boy'	A. 3sh.5d B. 900$00 C. 1.500$00	20. 1964	C.M.R. 'Feeder boy'	A. 3sh.6d B. -- C.- -

3. Vasco C. - tem 33 anos, é casado e tem dois filhos ainda pequenos. Filho de um mineiro, iniciou o seu primeiro contrato nas minas em 1965. Desde então realizou 7 contratos, dos quais 6 com a duração de 18 meses. Normalmente passa dois a quatro meses em casa, no período entre os contratos. A única excepção a esta regra foi o seu segundo contrato quando foi mandado para casa mais cedo pela direcção da mina, por estar doente. Em Moçambique arranjou um trabalho numa serração por 400$00 mensais. Ali ficou durante 10 meses até que voltou às minas.

Regressou do último contrato em 1976 e está agora a tentar desesperadamente voltar para as minas. Tem ido por várias vezes aos escritórios da Wenela no Xai-Xai assim como na Moamba e finalmente no Alto Maé. A machamba nunca produziu o suficiente por falta de chuvas. Vasco está habituado a trabalhar contínuamente e diz que para ele não há vida sem trabalhar. O seu certificado de "bonús" expirou em Março de 1977.

Embora considere que o trabalho nas minas permite que alguns enriqueçam e possam comprar bois, tractores, possibilita cultivar machambas maiores e construir casa de alvenaria, no seu caso, as cheias e as secas significaram que os seus salários tivessem sido principalmente dispendidos na compra de alimentos.

Vasco salientou também que os preços tinham subido muito. As charruas costumavam custar 500$00, agora custam 2000$00, Um bezerro actualmente custa 5.000$00 ou 6.000$00.

Nº e ano do contrato	Local e descrição do trabalho	Salário	Comentários
1. 1965	Randlees Budgies 'loco driver'	47 cents/dia	deu dinheiro ao pai e lobolo
2. 1967	Western Areas		ficou doente com uma infecção numa perna e a Companhia pagou-lhe e repatriou-o
3. 1968	Stilfontein 'loco driver'/ 'boss boy'	70 cents/dia	comprou dois bois
4. 1969	Western Areas 'Shaft boy'	60 cents/dia	
5. 1970	President Brand Freestate 'fire patrol'	R1.60/dia	
6. 1972	President Brand 1ºs socorros	R.2.65/dia	
7. 1976	President Brand 1ºs socorros	R.4/dia Pagam. Dif. 23.000$00	

4. José Taola N. - é filho de um mineiro, tem 41 anos, é casado, tem três filhos e duas irmãs que vivem com ele. Entre 1953 e 1976 realizou 10 contratos, todos com a duração de 18 meses, excepto um. Normalmente no período entre contratos passava 6 meses em casa.

A sua história de trabalho mostra-o como um mineiro com capacidades técnicas cada vez mais apuradas, o que lhe permitiu aumentar os seus salários. Começando como "pickanin cheesa boy" veio a ser ajudante de picheleiro, 'feeder boy' e finalmente 'boss boy'. Ganhando apenas 450$00 por mês no começo, em 1975/76 como 'team leader' o seu salário semanal era de R.39.

Como 'feeder boy' na mina Coalbrook, em 1960 o seu salário era de 1.250$00 mensais. Depois deste quinto contrato teve de mudar de mina. Deste vez trabalhou na mina Durban Deep como 'boss boy' mas recebia menos que o seu salário anterior, sómente 900$00 por mês. No total completou cinco contratos na Durban Deep como 'boss boy' (mais tarde redenominado 'team leader') como um salário aumentando contínuamente.

Quando chove a sua machamba produz alimentação suficiente e nos bons anos agrícolas chega a vender quinze sacos de amendoim. Os proventos do trabalho mineiro possibilitaram-lhe que se instalasse como camponês, mas diz que tem de continuar a ir às minas, não por escolha mas por necessidade.

Nº e ano do contrato	Local e descrição do trabalho	Salário	Comentários
1. 1953	City Deep; 'Picka-'Pickanin cheesa boy'	450$00/mês	lobolo
2. 1955	City Deep 'Pickanin cheesa boy'	600$00/mês	comprou um boi
3. 1956	Vaalrleefs 'Plumber's Aide'	800$00/mês	
4. 1958	West Deep Level 'Feeder boy'	900$00/mês	comprou um pedaço de terra (1 ha.). Deixou a casa do pai e construiu a sua própria casa.
5. 1960	Coalbrook 'Feeder boy'	1.250$00/mês	
6. 1964	Durban Deep 'Boss boy'	900$00/mês	comprou charrua e dois bois
7. 1968	Durban Deep 'Boss boy'	1.000$00/mês	
8. 1971	Durban Deep 'Boss boy'	1.500$00/mês	comprou blocos para construir uma casa
9. 1973	Durban Deep 'Team leader'	1.500$00/mês	começou a construir uma casa
10. 1975	Durban Deep 'Team leader'	R.39/semana	completou a sua casa, despesa total - 22.500$00

5. Sinai P. - tem 45 anos e efectuou 16 contratos nas minas. O seu pai também foi mineiro e trabalhou regularmente nesta actividade. O seu agregado familiar é extenso, tendo a seu cargo três mulheres, muitos filhos, dos quais nove têm menos de seis anos, e três outros de um irmão que os abandonou e à mãe. A sua primeira tentativa de ir para as minas foi um fracasso porque era ainda muito novo, de modo que trabalhou como servente nas Obras Públicas em Ressano Garcia, ganhando 475$00 por mês.

No ano seguinte, 1946, assinou o primeiro contrato nas minas e começou a trabalhar como 'timber boy' na mina Randfontein Estates, ganhando 1sh.6d por dia. Em 1948 cumpriu um contrato numa mina de carvão. Em 1950 iniciou o primeiro de 16 contratos na Springfield Collieries. O primeiro trabalho de Sinai era o de olear as rodas de um tapete rolante, ganhando 2sh.6d por dia. No contrato seguinte foi 'pickanin' de um capataz de mina, ganhando o mesmo; mais tarde veio a ser 'boss

boy' de um capataz de mina com 3sh. por dia.

Por volta de 1965, depois de doze contratos nas minas recebia sómente 9sh. por dia. Em 1972 o seu salário tinha subido para R.1.50 por dia, até que os grandes aumentos salariais depois de 1973 fizeram sentir o seu impacto e no seu último contrato recebia R.7.32 por dia (1975/76).

Os contratos variavam entre 11 e 16 meses. No período entre os contratos passava normalmente entre 1 a 7 meses em casa. Sómente duas vezes permaneceu um ano em Moçambique.

No fim do seu 19º contrato este mineiro tinha poupado o suficiente para comprar um tractor. Actualmente possui o seu próprio pequeno negócio de transporte.

Nº e ano do contrato	Local e descrição do trabalho	A. salário/dia B. dinhairo enviado p. casa C. Pagam. Dif.	Comentários
1. 1946	Randfontein estates 'Timber boy'	A. 1sh.6d B. 1.000$00 C. 1.500$00	O seu dinheiro era virtualmente entregue na totalidade ao pai. Vivia em casa dos pais e a machamba deles localizava-se na propriedade de um latifundiário onde ele e o pai trabalhavam em semanas alternadas durante 3 dias para cumprir as suas obrigações de trabalho. Sinai recebia 40$ por 30 dias de trabalho e seu pai 150$. A família deixou o latifúndio em 1947 para escapar a esta obrigação de trabalho. 1000$ foram dados ao pai pagou 1300$ de lobolo e o restante usou para comprar roupas para a mulher.
2. 1948	New Largo Coalmine Ajudante de electricista	A. 1sh.6d B. 1.500$00 C. 1.850$00	
3. 1950	Springfield Collieries	A. 2sh.6d B. 2.000$00 C. 3.900$00	Comprou uma cama e seis cadeiras. Guardou 1.200$00
4. 1951	Springfield Collieries 'Pickanin' do capataz da mina	A. 2sh.6d B. 2.100$00 C. 3.900$00	Deu 500$00 ao pai, e 2 cobertores e um cobertor à mãe. Poupou 5.500$00 que o pai lhe guardou.
5. 1953	Springfield 'Boss boy'	A. 3sh.	Deu 2.100$ ao irmão mais novo para lobolar uma mulher
6. 1955	Springfield 'Boss boy'	A. 3sh. B. 1.200$00 C. 3.200$00	Comprou um moinho na África do Sul (3.450$ com custos de transporte)

Nº e ano do contrato	Local e descrição do trabalho	A. salário/dia B. dinheiro enviado p• casa C. Pagam. Dif.	Comentários
7. 1958	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. 5sh. B. 4.700$00 C. 4.100$00	Deu 400$ ao pai, guardou o resto excepto 1.500$ que gastou em cimento para fazer blocos para uma casa. Saíu de casa do pai.
8. 1960	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. 7sh. B. 5/6.000$00 C. 7.054$00	Teve de comprar alimentos (1.000$) porque a sua mulher não tinha trabalhado na machamba, ela abandonara a casa. Pagou lobolo de 1.600$
9. 1962	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. 8sh.6d. B. -- C. 8.000$00	A nova mulher partiu. Utilizou 15.000$ para construir uma casa de alvenaria. O pai tinha ainda 50.000$ das suas poupanças. Pagou lobolo de 6.500$
10. 1963/64	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. 8sh.6d B. 3.400$00 C. 6.500$00	Comprou uma máquina de costura (4.500$) deu 500$ ao pai. A mulher poupou 6.000$ para ele.
11. 1965	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. 9sh. B. 7.000$00 C. 5.800$00	Gastou 11.000$ em mobílias + custos de transporte da África do Sul. A mulher guardou o resto.
12. 1966	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. 9sh. B. 8.600$00 C. 5.800$00	Guardou todo o dinheiro. A Companhia da mina deu-lhe um relógio.
13. 1967/68	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. R.1 B. 15.000$00 C. 13.000$00	Morreu a mulher. Sinai tinha pago 2.500$ por uma rapariga de 13 anos para trabalhar em sua casa; o dinheiro foi entregue aos pais dela. Depois da morte da mulher pagou 6.000$ de lobolo por esta rapariga. Pagou 3.000$ para fazer blocos para mais uma casa da alvenaria. Gastou dinheiro no funeral da mulher.
14. 1970	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. R.1.20 B. 6.000$00 C. 9.500$00	Guardou este dinheiro
15. 1971	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. R.1.30 B. 30.000$00 C. 14.800$00	Comprou um gramofone (1.700$) um rádio (3.800$). Construíu uma segunda casa de alvenaria (3.900$). Lobolo - 4.600$.
16. 1972	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. R.1.50 B. 20.000$00 C. 14.200$00	Funeral do pai (1.000$), guardou o restante.

Nº e ano do contrato	Local e descrição do trabalho	A. salário/dia B. dinheiro enviado p. casa C. Pagam. Dif.	Comentários
17. 1972	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. ? B. 30.000$00 C. 20.000$00	Comprou alimentos porque ambas as mulheres estavam grávidas e não podiam trabalhar na machamba. Lobolo 2.200$, boi + vaca - 4.000$00.
18. 1973	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. R.5.46 B. 10.000$00 C. 25.052$00	Guardou o dinheiro
19. 1975	Springfield Collieries 'Boss boy'	A. R.7.32 B. 40.000$00 C. 50.400$00	Juntou todo o seu dinheiro e comprou um tractor (145.000$00).

6. Rodrigues P. - tem 57 anos, é casado e pai de sete filhos, dois deles casados. Trabalhou 19 contratos, a maioria dos quais com duração de 18 meses. Foi para as minas pela primeira vez quando tinha 17 anos, em 1937 e acabou o seu último contrato em 1976. Na sua vida de 39 anos de trabalho, vinte e quatro anos e meio foram passados nas minas.

Apesar desta longa vida de trabalho como mineiro, Rodrigues nunca ganhou muito mais que o salário mínimo. Trabalhou como operário (?) 'feeder boy', ajudante de electricista e nas bombas. O seu salário inicial, em 1937, era de 2sh. por dia e o último de R.2.77 diários.

Deseja voltar às minas mas não possui certificado de "bónus" válido. Tal como ele o pai também tinha sido mineiro.

Nº e ano do contrato	Local d descrição do trabalho	A. salário/dia B. dinheiro enviado p. casa C. Pagam. Dif.	Comentário
1. 1937/39	West Rand 'Labourer'	A. 2sh. B. 2.000$00 C. 1.000$00	Lobolo - 1.500$, o pai morreu e ele assumiu a chefia da família sustentando a mãe.
2. 1940/41	Samaranjack 'Feeder boy'	A. 2sh. B. 3.000$00 C. 1.000$00	Comprou alimentos na terra havia falta.
3. 1942/43	Windrand Deep 'Labourer'	A. 2sh. B. 2.000$00 C. 600$00	
4. 1944/45	Springfield Collieries Ajudante de electricista	A. 3sh. B. 1.500$00 C. 1.700$00	A sua primeira mulher bebia muito e gastara o dinheiro que enviara para casa.
5. 1947/48	Springfield Ajudante de electricista	A. 3sh. B. 2.500$00 C. 1.500$00	Lobolo para uma segunda mulher - 1.500$00

Nº e ano do contrato	Local e descrição do trabalho	A. salário/dia B. dinheiro enviada p. casa C. Pagam. Dif.	Comentários
6. 1949/50	Springfield Collieries Ajudante electricista	A. 4sh. B. 3.000$00 C. 1.500$00	Comprou um moinho - 3.500$00
7. 1952/53	Springfield Ajudante de electricista	A. 4sh. B. 3.800$00 C. 1.400$00	Comprou uma balança de cozinha. Alguém que matasse um animal usava-a - para pesar a carne pagando - 1 kilo de carne
8. 1954/55	Springfield Ajudante de electricista	A. 5sh. B. 4.000$00 C. 1.900$00	Deu 3.000$ ao irmão mais novo que estava a estudar para evangelista. Pagou 2.700$ pela casa no total depois do 7º e 8º contratos.
9. 1956/57	Springfield Ajudante de electricista	A. 5sh. B. 5.000$00 C. 1.500$00	Comprou um boi - 1.500$, Pagou ao carpinteiro 700$, para construir janelas para a sua casa. Comprou uma porta - 200$.
10. 1958/59	Springfield Ajudante de electricista	A. 5sh. B. 6.000$00 C. 1.700$00	Comprou cimento - 3.200$, transporte do cimento - 600$, pagou 370$ a um homem para fazer blocos.
11. 1960/61	Springfield Ajudante de electricista	A. 7sh. B. 4.000$00 C. 1.700$00	Comprou um armário na missão local - 3.500$.
12. 1962/63	Springfield Ajudante de electricista	A. 7sh. B. 8.000$00 C. 1.600$00	Iniciou a construção de casa de alvenaria - 8.000$00
13. 1964/65	Springfield	A. 7sh. B. 4.000$00 C. 1.400$00	Como a casa tinha sido mal construída, pagou mais 4.000$ para que fosse arranjada
14. 1966/67	Springfield Ajudante de electricista	A. 8sh. B. 2.000$00 C. 600$00	Filho morreu nas minas, mas as autoridades disseram que foi de bilharzioze e só pagaram 600$ de compensação.
15. 1968/69	Springfield Ajudante de electricista	A. 8sh. B. 4.000$00 C. 1.500$00	
16. 1970/71	Springfield Ajudante de electricista	A. R.1 B. 7.050$00 C. 8.000$00	Pagou 3.500$ ao construtor da casa. Teve de pagar pela matrícula dos três filhos.
17. 1972/73	Springfield Ajudante de electricista	A. R.1.70 B. 4.000$00 C. 8.000$00	

Nº e ano do contrato	Local e descrição do trabalho5	A. salário/dia B. dinheiro enviado p. casa C. Pagam. Dif.	Comentário
18. 1974/75	Springfield Pumps	A. R.1.70 B. 4.000$00 C. 8.000$00	
19. 1975/76	Springfield Pumps	A. R.2.77 B. 7.000$00 C. 10.000$00	Construiu reservatório de água - 3.120$ para material mais 750$ para o transporte de cimento

CAPÍTULO III

A BASE CAMPONESA - A PROVÍNCIA DE INHAMBANE