

Dinâmicas e dilemas do emprego, trabalho e bem-estar nas agro-indústrias florestais em Niassa¹

Rosimina Ali

Introdução

Tem havido questionamentos sobre o emprego criado nas indústrias florestais em Niassa tanto por parte dos trabalhadores agrícolas, dos sindicatos como das empresas.

Aquando da concessão de extensões de terra a longo prazo às empresas florestais nesta província, o Governo alegou que estas poderiam desenvolver a economia da província através da: produção de madeira e seus produtos derivados (para consumo interno e exportação), reparação dos solos ecologicamente danificados, e criação de emprego. Este artigo centra-se na análise da última dessas promessas e enquadra-se numa investigação mais ampla do IESE sobre dinâmicas de emprego nas agro-indústrias em Moçambique, com interesse particular no estudo do relacionamento entre os padrões de emprego, a organização produtiva do trabalho, a experiência laboral e a situação do trabalho mais geral, assim como as implicações destes aspectos em conjunto para o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias. A pesquisa é desenvolvida dentro de um quadro de análise focado no estudo do sistema social de acumulação em Moçambique, e nas ligações, tensões e contradições que emergem, em condições específicas.

Esta investigação² coloca duas questões fundamentais à agro-indústria florestal em Niassa. Como são organizados o emprego e o trabalho nas plantações florestais?³ Quais são as consequências desses padrões para o bem-estar dos trabalhadores e seus agregados familiares? Neste artigo o bem-estar é visto como uma condição que não

1 A autora agradece as sugestões e contributos de Bridget O'Laughlin, Carlos Nuno Castel-Branco e Marc Wuyts na discussão de questões da investigação sobre dinâmicas de emprego que serviu de base para este artigo. Agradecimentos são extensivos a todos que directa ou indirectamente colaboraram com partilha de informação e entrevistas que tornou possível esta pesquisa.

2 A pesquisa teve colaboração do SINTAF (Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agro-Pecuários e Florestais) que expressava preocupação com a casualização do emprego rural agrícola e sua transformação e contou com o financiamento do FOS.

3 A pesquisa focou no desenvolvimento de plantações florestais que tem planos de extracção de madeira numa base de longo prazo e implicam o emprego de trabalhadores nas actividades dos viveiros, no plantio, na limpeza dos campos, aceiros, bem como possivelmente, nas actividades de corte, processamento e de transporte.

se limita a criação de emprego e obtenção de uma remuneração correspondente, ou ao consumo e posse de bens, que ainda que sejam importantes, são apenas alguns dos seus determinantes. A integração do emprego nas, e sua relação com diversificadas formas de trabalho e de vida, a organização e experiência do próprio trabalho, as condições e situação de saúde, entre outros aspectos da organização social e do meio ambiente onde se inserem, reflectem-se no bem-estar dos trabalhadores e seus agregados familiares (adiante designado, AF).

O artigo argumenta que o tipo de emprego que é gerado nas agro-indústrias florestais em Niassa reflecte o modo de organização produtivo prevalecente, no qual a base de rentabilidade das empresas está assente no pagamento de salários baixos e em condições sociais de trabalho precárias, sendo os trabalhadores responsáveis pela sua própria reprodução social. A reprodução social da força de trabalho, dadas as estruturas produtivas e de acumulação prevalecentes, é garantida pela interdependência de diversificadas formas de trabalho, remuneradas e/ou não remuneradas, quer agrícolas ou não. Nos moldes actuais de organização da produção e do trabalho, o emprego nas plantações florestais é maioritariamente casual, instável e inseguro, e desenvolve-se num contexto de tensões e contradições nas relações sociais produtivas. As precárias condições laborais têm implicações na disponibilidade e no tipo de força de trabalho que é gerada, nas condições da sua reprodução e produtividade bem como na sustentabilidade da estrutura produtiva prevalecente, na medida em que o trabalho é estruturado (e estrutura as) pelas estruturas produtivas.

A metodologia de pesquisa baseou-se em uma triangulação entre a informação qualitativa⁴ e quantitativa proveniente do estudo de caso⁵ nas empresas florestais actualmente operacionais em Niassa, nomeadamente: a empresa Florestas de Niassa e a Niassa Green Resources, em combinação com informação de estatísticas oficiais.

Este artigo está organizado em seis secções. A segunda secção olha para as dinâmicas do trabalho na província do Niassa e nos distritos em análise, com enfoque na ligação entre o trabalho assalariado, a agricultura familiar e a crise económica em Niassa. Segue-se, a terceira secção, que apresenta um breve panorama do desenvolvimento das indústrias florestais em Niassa e sua ligação

4 Nas histórias de trabalho e de vida apresentadas no presente texto, a identidade dos trabalhadores entrevistados, ao partilhar parte das suas histórias de trabalho e de vida, serão identificadas por letras; por exemplo: trabalhador(a) A ou B ou Z.

5 A investigação de campo foi realizada em dois momentos: (i) fase preliminar e de carácter exploratório, em Agosto de 2014 e (ii) fase de investigação propriamente dita, em Novembro-Dezembro de 2014. A fase preliminar da investigação decorreu em algumas áreas exploradas pelas empresas florestais existentes, nomeadamente os distritos de Mueembe, Lago, Sanga, Chimbonila e em Lichinga. Na fase de investigação propriamente dita, a pesquisa centrou-se nas localidades dos três últimos distritos. Entretanto, ainda que este projecto de pesquisa tenha decorrido entre 2014 e 2016, a sua fase conceptual foi 'alimentada' pela experiência do IESE nesta área de investigação e as questões que tem emergido da mesma tem sido aprofundadas em uma dimensão ampla sobre dinâmicas de emprego no contexto das estruturas produtivas em Moçambique.

com a situação do trabalho na província. A quarta secção analisa a organização produtiva do trabalho, os padrões e condições de emprego nas agro-indústrias florestais. Posteriormente, na quinta secção, descreve-se a experiência laboral e explica-se qual tem sido o impacto deste trabalho para o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias. Essa experiência explica, em parte, tanto o descontentamento dos trabalhadores com o emprego criado, como as reclamações feitas pelas empresas sobre o trabalho. A sexta secção conclui, reflectindo sobre a necessidade de transformação dos moldes actuais de organização produtiva e do trabalho e avança algumas questões a enfrentar.

O trabalho assalariado, a agricultura familiar e a crise económica em Niassa

Esta secção analisa as dinâmicas gerais do trabalho na província de Niassa, com enfoque especial em dois distritos onde operam as empresas florestais nomeadamente, Sanga e Lichinga rural. De acordo com o Recenseamento Geral da População e Habitação (adiante designado: recenseamento ou censo ou RGP), Niassa é uma das províncias de Moçambique com a menor incidência de trabalhadores por conta de outrem. Entretanto, explica-se porque é que há uma demanda para trabalho assalariado em uma província onde a maioria dos habitantes (adiante, hab.) são produtores agrícolas de pequena escala.

A premência da produção familiar e a interdependência com o trabalho assalariado

Os recenseamentos de 1997 e 2007 mostram que em Niassa o trabalho principal é na agricultura, com predomínio da produção familiar. A Tabela 1 mostra a percentagem da população ocupada (adiante designada, Pop. Oc.) de 15 anos de idade e mais, cujo trabalho principal é, maioritariamente, na agricultura, silvicultura e pescas. A Tabela 2 ilustra a percentagem da população de 15 anos e mais que indicou a sua ocupação principal como sendo “camponês”, na província de Niassa, em geral, e em Lichinga rural e Sanga,⁶ as duas áreas estudadas, em particular.

Entretanto, uma questão que emerge é como é que as promessas de emprego basearam-se tanto nas auscultações das ‘comunidades’ a volta da apropriação da terra pelas empresas florestais?⁷ E como surgem acusações do favoritismo no recrutamento contra uns régulos que fizeram o recrutamento dos trabalhadores? Isto dá a entender que o trabalho assalariado é importante para a reprodução familiar.

⁶ Distrito de Sanga, Posto Administrativo de Unango.

⁷ Embora a questão da aquisição de terras não seja o foco de análise, dado que o processo de consultas comunitárias envolveu compromissos feitos em torno da criação de emprego, que são relevantes para este estudo, procurou-se perceber o processo e questões a ele associadas.

Tabela 1: Percentagem da Pop. Oc.⁸ na agricultura, silvicultura e pescas (ASP), 1997 e 2007, Sanga, Lichinga rural, Província de Niassa

Ano		Sanga	Lichinga rural	Niassa total
1997	Total Pop. Oc. (em hab.)	4.310	22.551	260.481
	ASP (em hab.)	4.146	21.202	229.030
	% da Pop. Oc. na ASP	96%	94%	88%
2007	Total Pop. Oc. (em hab.)	5.490	35.446	405.603
	ASP (em hab.)	5.054	32.589	337.235
	% da Pop. Oc. na ASP	92%	92%	83%

Fonte: Estimativas da autora com base no RGP 1997 e 2007 (INE, 1999, 2009)

Tabela 2: Proporção da Pop. Oc.⁹ que disse que ‘camponês’ é a sua ocupação principal, 1997 e 2007, Sanga, Lichinga rural, Província de Niassa

Ano		Sanga	Lichinga rural	Niassa total
1997	Total Pop. Oc. (em hab.)	4.310	22.551	260.481
	Camponeses (em hab.)	4.143	21.033	226.923
	% Pop. Oc. como camponês	96%	94%	87%
2007	Total Pop. Oc. (em hab.)	5.490	35.446	405.603
	Camponeses (em hab.)	4.977	31.516	326.975
	% Pop. Oc. como camponês	91%	89%	81%

Fonte: Estimativas da autora com base no RGP 1997 e 2007 (INE, 1999, 2009)

Uma parte do problema é metodológica. O recenseamento regista apenas a actividade principal do trabalhador, na semana de referência, o que torna invisível o trabalho assalariado, particularmente nas áreas rurais (Ali, 2017; Oya *et al.*, 2009).

Outros inquéritos oficiais seguem esta prática, como é o caso dos Inquéritos aos Orçamentos Familiares (IOF) e o, recentemente divulgado, Boletim Informativo do Mercado do Trabalho que se baseia no IOF, entre outros.¹⁰ Por exemplo, os módulos curtos sobre emprego e trabalho ao perguntar sobre a ‘actividade principal’ do trabalhador na semana de referência, que se refere aos últimos sete dias, ao invés de questionar mais amplamente (como nos últimos doze meses) podem implicar uma inadequada interpretação da questão e que o respondente reporte apenas a actividade de longa duração que se lembre que realizou, na semana de referência, como por exemplo o ‘trabalho na machamba’, por ser a mais regular embora possa não ser a única ou não ter sido realizada isoladamente (Ali, 2017). Isto pode levar a que muitos

8 População ocupada de 15 anos de idade e mais.

9 População ocupada de 15 anos de idade e mais.

10 Inquérito aos Orçamentos Familiares (IOF) e Inquérito Contínuo aos Agregados Familiares (INCAF).

trabalhadores assalariados sejam negligenciados e prováveis de ser classificados como ‘trabalhadores familiares sem remuneração’ ou ‘trabalhadores por conta-própria’. Os trabalhadores casuais que têm ‘machamba’ própria geralmente não aparecem nas estatísticas oficiais porque estes tendem a ser classificados como camponeses dado que normalmente o trabalho na ‘machamba’ é o declarado como ‘actividade principal’ por terem estado a trabalhar nele com mais frequência na semana de referência pelo que as actividades remuneradas praticadas ‘fora da sua machamba’ são dificilmente captadas. Além disso, a existência de categorias exclusivas (ao invés de múltiplas opções) trata o trabalhador por conta própria, o camponês e trabalhador assalariado, por exemplo, como se fossem mutuamente exclusivos, ofuscando a interdependência entre essas actividades, que predominam no quadro das estruturas produtivas prevaletentes em Moçambique. Assim, as estatísticas não captam informação sobre a diversidade dos mercados de trabalho e as condições do emprego e podem ser mal reportadas levando a uma subestimação e negligência de heterogéneas formas de trabalho assalariado rural desenvolvidas em formas irregulares como as eventuais, designadas, em certos casos, como ‘ganho-ganho’ e ‘biscatos’. Ademais, a centralidade na questão da ‘actividade principal’ e ausência de uma pergunta acerca do trabalho secundário significa que não há reconhecimento da importância do *ganho-ganho*, um termo que surgiu constantemente durante as entrevistas realizadas nesta investigação, com mulheres e homens, de Sanga e Lichinga, quer para explicar as diversas fontes de rendimento do agregado familiar quer para explicar como o recrutamento de trabalho eventual permitia combinar o cultivo da machamba com o trabalho numa empresa florestal.

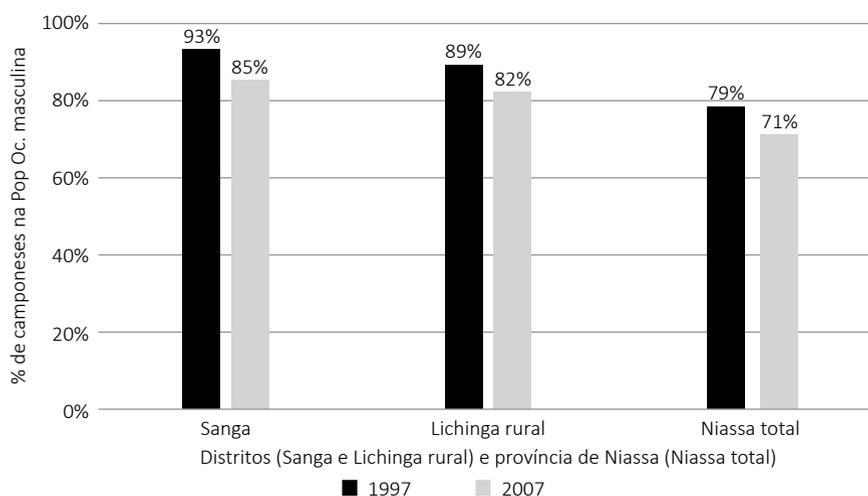
A outra parte do problema provém dos preconceitos teóricos,¹¹ onde há uma insistência que os camponeses de Niassa não são integrados no mercado, mas sobrevivem somente da machamba. Na realidade há gerações que a população de Niassa recorre ao trabalho assalariado, o comércio ambulante e às vezes mesmo a migração com a produção familiar para estabelecer o agregado familiar e a produção separada dos pais, para abrir e manter a produção de hortícolas nas áreas húmidas, para custear a educação e saúde dos filhos e familiares e sobreviver a crises quer de saúde quer climáticas. Assim, há uma interdependência entre diversas formas de trabalho fundamentais para a sobrevivência e reprodução social da força de trabalho. O trabalho assalariado e a agricultura familiar financiam-se mutuamente. A força de trabalho é migrante, intercalando entre o trabalho assalariado e outras

11 Estes preconceitos teóricos na análise do emprego e mercados de trabalho em Moçambique têm sido dominantes e são baseados num método de análise dualista. Este método de análise separa as várias formas de trabalho (remunerado e não remunerado, quer agrícola ou não agrícola) dentro da economia, onde o trabalho remunerado é visto como sendo integrado nos mercados de trabalho enquanto o trabalho familiar e não remunerado como não incluído. Sob esta abordagem, a economia é vista como sendo caracterizada por dois sectores diferentes, um moderno (capitalista) e outro tradicional (pré-capitalista), considerados separados, um do outro, e assume-se que existe apenas uma subordinação ‘formal’ da força de trabalho ao capital, que só acontece no sector capitalista, não havendo ligação com outras formas de trabalho, em particular com a produção agrícola familiar não remunerada, que se assumem caracterizadas por processos produtivos sem acumulação e pertencentes ao sector tradicional.

formas de trabalho, em particular, a produção familiar. O rendimento proveniente do trabalho assalariado, para além de suprir necessidades de consumo e outras obrigações, destina-se ao financiamento da produção familiar, por exemplo, para aquisição de meios de produção necessários à reprodução da agricultura familiar. Neste caso, o carácter migrante da força de trabalho assegura um trabalho na terra que permite o sustento das famílias e a sua reprodução principalmente num contexto de instabilidade e irregularidade do emprego e das condições de trabalho na província.

Pode-se ver traços do trabalho assalariado na mesma estatística que mostra a centralidade da produção familiar. Na Tabela 1 nota-se que a dependência da agricultura era mais alta em 1997 do que em 2007 e que a proporção da população ocupada que se chamava ‘camponês’ era também mais alta. Este último aspecto é mais visível na população masculina como mostra o Gráfico 1. Isto não significa que essa população masculina não camponesa nunca o venha a ser, nem significa também que não estejam ligados a outras formas de trabalho. Para jovens, não é fácil estabelecer a sua própria machamba e casa. Um jovem pode trabalhar com os pais e também fazer *ganho-ganho* e/ou pequeno comércio para acumular o fundo necessário para estabelecer a sua própria machamba. Além disso, muitos jovens fazem trabalho assalariado esperando poupar o suficiente para se tornarem comerciantes à bicicleta ou à motorizada, carregando carvão ou lenha para a cidade e voltando com bens de consumo.

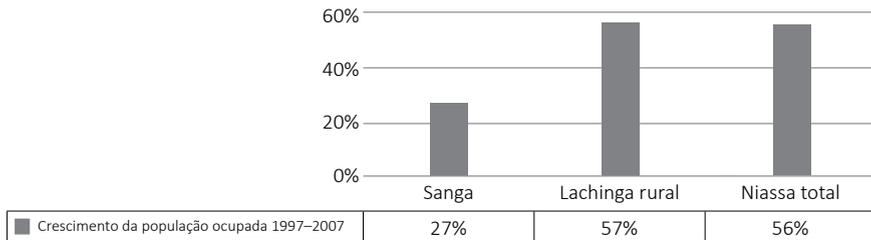
Gráfico 1: Percentagem de camponeses na população masculina ocupada, 1997 e 2007, Sanga, Lichinga, Niassa total



Fonte: Estimativas da autora com base nos censos da população de 1997 e de 2007 (INE 1999, 2009)

Em Niassa, abrir uma nova machamba torna-se cada vez mais difícil com o crescimento da população. O Gráfico 2 mostra o crescimento da população ocupada entre 1997 e 2007. Contudo, em áreas como Lichinga rural (hoje, o distrito de Chimbonila) a pressão sobre a terra, actualmente, aumentou não só por causa do crescimento da população mas também pela densidade da ocupação das novas empresas florestais (ver Mapa na Figura 1).

Gráfico 2: Crescimento da população ocupada de 15 anos e mais, 1997–2007



Fonte: Estimativas da autora com base nos censos da população de 1997 e de 2007 (INE 1999, 2009)

Trabalho assalariado e a diferenciação do campesinato

Três grupos de autores analisaram a diferenciação entre os camponeses que vivem ao redor das empresas florestais como parte de estudos sobre o impacto social das indústrias florestais em Niassa: Landry & Chirwa (2011), Nube (2013), Bleyer *et al.* (2016). Todos eles distinguem três estratos diferentes, mas também concordam que a diferenciação não era muito significativa antes da entrada das empresas. Utilizando dados baseados num método de recordação dos factos, pelos entrevistados, sobre a situação socioeconómica,¹³ Nube (2013) concluiu que antes da entrada das empresas florestais, em Lichinga rural, havia um pequeno campesinato médio (2%), um grande campesinato pobre (58%) e 41% vivendo em extrema pobreza. Em Sanga, este estudo indica igualmente um pequeno campesinato médio (3%), um notável campesinato pobre (45%) e pouco mais de 50% do campesinato com um extrato social paupérrimo. Focando em um inquérito familiar em Sanga, Landry & Chirwa (2011)¹⁴ concluíram que a maioria (82%) dos agregados familiares estavam em condição socio-económica categorizada como média, 10% como alta e como 9% baixa.

Entretanto, nos seus inquéritos, os três estudos centraram-se apenas na posse dos activos e não na renda e excluíram o controlo da terra. Alguns dos bens incluídos nas várias listas de activos como bicicletas eram comuns antes da entrada das empresas

13 A situação socioeconómica das pessoas foi analisada por uma definição de três classes sociais, nomeadamente: média, pobre e paupérrima, em função da posse de bens gerados (Nube, 2013).

14 A metodologia de análise de dados baseou-se em três categorias sociais: baixa, média e alta (Landry & Chirwa, 2011).

florestais, enquanto outros como uma motorizada e celular eram quase inexistentes. O problema de excluir a renda, da análise de diferenciação socioeconómica, é que ela não nos diz nada sobre a forma como as famílias adquiriram esses activos. Quanto se adquiriu das vendas da colheita, quanto do comércio e quanto por fazer trabalho assalariado para outros? O que fez algumas famílias pobres e outros mais abastados, se não ricos? A análise da diferenciação do campesinato e da formação de classes dentro deste, requer uma análise da estrutura da economia camponesa e da sua formação. De acordo com a informação de entrevistas qualitativas com diferentes tipos de trabalhadores e membros dos seus agregados familiares, a investigação conduzida pelo IESE revela que ter emprego com rendimentos regulares era uma forma importante de se tornar camponês com melhor condição socioeconómica, e que ser dependente de trabalho assalariado casual ou *ganho-ganho* para garantir a subsistência do agregado familiar reforçou a espiral descendente dos agregados pobres, nos moldes de organização produtiva e de vida prevaletentes, onde o trabalho assalariado, a agricultura familiar e outras formas de trabalho se encontram estruturalmente interligadas e se financiam mutuamente. Para ambos os grupos de trabalhadores, a promessa de emprego pelas empresas florestais foi recebida com entusiasmo porque se esperava que os empregos mantivessem ou melhorassem os seus modos e condições de vida incluindo a sua produção agrícola (as culturas produzidas incluem, por exemplo, feijão, milho, batata, amendoim, mandioca, tomate, cebola, alho, árvores de fruta, entre outras).

A pequena produção familiar é a base fundamental de vida para a grande maioria das famílias de Niassa, mas isso não significa que não integre também o trabalho assalariado. O trabalho assalariado, tal como a pequena actividade comercial, são vias para acumular os fundos necessários para iniciar a pequena produção mercantil, sendo o trabalho assalariado um mecanismo de segurança que permite enfrentar os períodos de crise (doença, seca, pragas) que fazem parte da produção agrícola. Assim, um trabalho regular numa empresa florestal é algo desejável para muitos grupos de trabalhadores sem implicar que seja visto como carreira. Por exemplo, conforme indicado por um trabalhador da localidade de Mapaco, no distrito de Lichinga, o trabalho na empresa pode servir para acumular o dinheiro necessário para comprar uma bicicleta, que pode ser usada para ir comprar lenha nas zonas afastadas e a levar para o mercado em Lichinga.¹⁵ Os rendimentos desta actividade permitem que os filhos frequentem a escola e permite custear outras despesas de consumo (alimentação e saúde). A crise prolongada de desemprego rural regional, não só em Moçambique mas no Malawi, Tanzânia e Zimbábue, cria mais competição nos mercados de trabalho e dá poucas oportunidades de emprego e trabalho quer localmente quer através da mobilidade da força de trabalho.

¹⁵ Esta actividade contribuiu para o desflorestamento se não for ligada a esquemas de replantio.

Desenvolvimento da agro-indústria florestal em Niassa: oportunidades (ou crise) de trabalho?

A partir de meados dos anos 1990, com o crescimento do investimento directo estrangeiro em Moçambique assistiu-se a uma penetração de capital com interesse em aceder, explorar e controlar os recursos naturais (terra, florestas, recursos minerais e energéticos), em grande escala (Castel-Branco, 2010). As plantações florestais¹⁶ surgem no contexto da estratégia do Governo de promover o investimento privado na agricultura, em grande escala, na década de 2000 e desde meados desta década tem existido um interesse crescente no estabelecimento de plantações florestais de espécies de rápido crescimento, com destaque para o pinheiro e o eucalipto,¹⁷ com fins comerciais e industriais viradas para o mercado interno e para a exportação (MINAG, 2009). Dadas as favoráveis condições agro-ecológicas,¹⁸ as províncias de Niassa e da Zambézia são as que tiveram maior procura de áreas para o estabelecimento destas plantações (MINAG, 2015).

O Governo incentivou o investimento de plantações florestais em grande escala em Niassa, a província mais extensa do país em área e com menor densidade populacional,¹⁹ alegando a preocupação com a pobreza (taxa de pobreza,²⁰ segundo IOF,²¹ de cerca de 48% e de 33%, em 2002-03 e 2008-09, respectivamente) e o desflorestamento e a degradação dos solos frágeis do miombo pela cultura agrícola intensiva em algumas zonas. Entretanto, é de notar que, de acordo com as estimativas oficiais recentes do IOF 2014-2015, Niassa registou um aumento da pobreza quando comparado com os níveis registados na última década (período em que se estabeleceram as empresas florestais na província) sendo actualmente a província mais pobre (com uma taxa de pobreza de cerca de 61%). Os investimentos estrangeiros prometiam recuperação ambiental, produção de madeira e seus derivados para o mercado interno e para exportação, bem como a criação de emprego.

16 Indica-se que do período colonial até à independência (1975), já haviam sido estabelecidos cerca de 20.000 hectares (ha) de plantações florestais com espécies de rápido crescimento como o eucalipto e o pinho e até ao fim da guerra civil (1992), Moçambique já contava com o dobro (cerca de 42.000 ha) de plantações florestais (MINAG 2009). Em meados da década de 2000, Moçambique dispunha de cerca de sete milhões de hectares com potencial para o reflorestamento nas regiões Centro e Norte. A província do Niassa dispunha de 2,5 milhões ha, seguida pelas províncias da Zambézia (2,1 milhões ha), Nampula (1,5 milhões ha), Manica (860.000 ha) e Sofala (120.000 ha) (MINAG, 2005, 2009). Contudo, o MINAG (2009) indica que o país tinha apenas cerca de 24.000 ha de florestas que satisfazem uma pequena parte das necessidades locais. A maioria dos produtos florestais processados consumidos no mercado interno (postes, madeira, contraplacados, painéis, mobiliário e papel) é importada, criando pressões na balança de pagamentos e sobre a floresta nativa. Há uma crescente procura de produtos madeiros no mundo e no caso do papel estima-se uma acrescida demanda, em especial por parte dos países asiáticos.

17 Estas espécies estão entre as mais importantes para a produção de celulose e papel.

18 Boas condições de precipitação e capacidade de água, de altitude e profundidade do solo (MINAG, 2009).

19 Niassa tem uma área de cerca de 129 mil km² e segundo o último recenseamento populacional (de 2007) a estimativa da população em 2007 é de 1.213.398 habitantes (INE, 2007).

20 Estimativa oficial da pobreza monetária, baseada numa abordagem com enfoque sobre o consumo.

21 Inquérito ao Orçamento Familiar.

O Planalto de Lichinga (concretamente, os distritos de Lichinga, Sanga, Ngaúma e Muembe) é a região com maior potencial para o desenvolvimento de plantações florestais, segundo o Plano Estratégico Provincial (PEP), Niassa 2017 (GdM, 2007) (Ver Mapa na Figura 2).²²

É de notar, contudo, que esta área do Planalto de Lichinga é a área mais densamente ocupada por pequenos produtores agrícolas e onde se estabeleceram as plantações florestais, facilitadas pela Fundação Malonda (adiante referida, Malonda).²³ Esta fundação facilitou o estabelecimento das seis empresas florestais que se instalaram em Moçambique em meados da década passada, nomeadamente: Chikweti Forests of Niassa, Companhia Florestal de Massangulo, Niassa Green Resources, Florestas de Niassa, New Forests, e Florestas do Planalto (UPM). Além de promotor e facilitador da instalação das empresas florestais, a Malonda foi também investidor, com um DUAT²⁴ de cerca de 90.000 hectares para investimento florestal, que foi depois transferido para as empresas florestais, na fase de instalação, fazendo a Malonda parte da estrutura accionista das empresas florestais (FIAN, 2012).

Actualmente, das seis empresas estabelecidas,²⁵ apenas duas empresas estão operacionais, designadamente, a Niassa Green Resources (NGR) e a Florestas do Niassa (FdN). A empresa Florestas do Planalto (UPM), de capital Finlandês, encerrou as suas actividades e tinha planos de investir numa fábrica de polpa de papel que rentabilizaria a produção de pinheiros e eucaliptos. A empresa britânica New Forest (NF) também encerrou as suas actividades com plantações estabelecidas no distrito de Muembe. A Chikweti Forests of Niassa (CFN), com plantações nos distritos de Chimbonila, Sanga e Lago, e a Companhia Florestal de Massangulo (CFM), com plantações no distrito de Ngaúma, pertencem ao *Global Solidarity Forest Fund* (GSFF),²⁶ um fundo de investimento sueco, norueguês e também com capital holandês, sendo que a Chikweti era a empresa florestal mais estabelecida em Niassa, antes da fusão (que ocorreu em 2014) da GSFF com a empresa norueguesa Green Resources, empresa actualmente operacional em Niassa.

22 Em Sanga a área abrangida incluía o que tinha sido a Empresa Estatal de Unango e em Lichinga integrava as terras da antiga Empresa Estatal de Matama (que foi formada na base dum colonato colonial).

23 A Fundação Malonda é uma instituição privada de utilidade pública que foi criada no contexto de uma cooperação entre os Governos de Moçambique e da Suécia para promover investimento privado em várias áreas na província do Niassa. O Governo aprovou à Malonda a realização de consultas comunitárias e de demarcações com DUATs provisórios, com o intuito de facilitar a atracção e decisões de investimento por parte dos especialistas e investidores, ao ter algumas áreas já plantadas em um campo experimental, não sendo o plantio o foco da Malonda.

24 Direito de Uso e Aproveitamento da Terra

25 Não há uma uniformidade nos dados fornecidos pelas empresas, pelo Governo, entre outros, sobre as áreas autorizadas e exploradas.

26 Ao GSFF pertencem também: Tectona Forests of Zambézia e Ntacuà Florestas da Zambézia, localizadas na Zambézia.

A Green Resources é uma das maiores empresas florestais a operar em África, e está presente no Uganda, Tanzânia e Moçambique.²⁷ Na província de Niassa possui plantações nos distritos de Chimbonila, Sanga, Lago, Ngaúma e Muembe, com uma área autorizada e explorada, como se pode verificar, na Tabela 3, segundo estimativas do MINAG até 2015. A Green Resources tem planos de expansão das plantações florestais, dependendo da existência de escala suficiente que justifique o interesse de fornecer madeira e seus derivados para o mercado internacional, incluindo a produção de celulose para abastecer as indústrias a escala mundial. As operações da NGR são certificadas pelo *Forest Stewardship Council* (FSC),²⁸ sendo a Green Resources uma empresa focada na plantação, produtos florestais, compensação de carbono e energia renovável. Os seus projectos de crédito de carbono ligados às plantações de florestas, fazem com que esta empresa seja reconhecida internacionalmente como líder nas reduções de emissão de gases de efeito estufa derivadas da silvicultura (Green Resources, 2011). Contudo, apesar desta certificação, há vários questionamentos por parte da população local e outras organizações sobre o impacto das plantações florestais nos modos de vida da população, sugerindo uma maior monitoria do seu impacto no bem-estar.

A empresa Florestas de Niassa (FdN) está operacional no país, com um capital da Áustria e pertencente ao grupo Zimbabweano Rift Valley que concentra as suas operações na área florestal em Moçambique, na província de Niassa. A FdN possui plantações de pinheiros e de eucaliptos nos distritos de Chimbonila, Majune e Muembe e tem objectivos de produzir postes, madeira serrada e madeira para celulose ou polpa de papel para vender nos mercados local, regional e internacional, contando com a localização geográfica do país, em especial o porto de Nacala, o qual foi projectado para escoar os produtos para os mercados indiano, chinês, do médio oriente e do sul da África. Do total da área autorizada, segundo as estimativas do MINAG em 2015, esta empresa plantou cerca de 14%, conforme ilustrado na Tabela 3.

Tabela 3: Áreas ocupadas pelas empresas florestais, Província de Niassa

Empresa	Área com DUAT (ha)	Área Plantada (ha)
Green Resources (antes da fusão c/GSFF-Chikweti)	7.880	2.250
Green Resources (depois da fusão c/GSFF-Chikweti)*	76.252	20.878
Chikweti	63.040	14.250
Companhia Florestal de Massangulo	5.332	4.378
Florestas de Niassa*	42.102	5.770
New Forests	33.040	3.400

*Empresas actualmente operacionais na província de Niassa

Fonte: MINAG (2015)

27 Para além de estar operacional em Niassa (NGR), a Green Resources opera em Nampula - Lurio Green Resources.

28 FSC em português - Conselho de Manejo Florestal. A NGR é a primeira e, até ao momento, a única empresa florestal que adquiriu certificação do FSC em Moçambique, tendo sido avaliada como tendo cumprido com os requisitos de possuir plantações florestais bem geridas em termos ecológicos, sociais e económicos.

As empresas iniciaram as suas actividades em áreas que tiveram acesso a infra-estrutura e ligações comerciais, as mesmas áreas onde os pequenos agricultores também estão mais densamente instalados. Como discutido anteriormente, os pequenos agricultores nessas áreas estão interessados em usar os salários para investir no estabelecimento da sua produção familiar (para auto-consumo e comercialização) e do agregado familiar, não sendo estes ‘meros’ agricultores de subsistência. Eles também precisam de terras que tenham potencial comercial, muitas vezes almejando manter o acesso à terra dentro das áreas de plantação. Estas preocupações foram acompanhadas por algumas ONG, particularmente as ONG ambientais, que similarmente apontaram que as empresas estavam a plantar árvores de baixo valor as quais não permitem a recuperação da floresta.

Também houve decepções por parte da população local com a escala e o tipo de emprego oferecido pelas empresas florestais (discutido e evidenciado, com mais detalhe, na secção seguinte). Na plantação inicial de mudas, há uma quantidade substancial de mão-de-obra necessária durante a época chuvosa. Contudo, esses trabalhos terminam, logo que uma floresta é plantada e é deixada a crescer. Além disso, plantar é uma actividade sazonal e que compete com o trabalho na agricultura familiar. O corte mecanizado das árvores é planificado para a fase que iniciar o abate da floresta, então possivelmente não haja necessidade de força de trabalho. Ademais, no caso de empregos qualificados, como operários de máquinas, estes tem sido, em geral, contratados de outros lugares.

Diante desses descontentamentos e queixas sobre terra e empregos, o Governo tornou-se cauteloso na sua aprovação de pedidos de concessão de novos DUATs por parte das empresas. Isto criou mais incertezas e limitou as perspectivas de emprego na indústria florestal, dado que muitas das empresas inicialmente estabelecidas que se retiraram, alegaram que a produção não pode ser lucrativa se novas áreas não puderem ser plantadas. As perspectivas de rentabilidade futura das grandes empresas agro-florestais foram baseadas no compromisso da UPM de construir uma fábrica de pasta de papel, o que teria exigido que mais terras devessem ser apropriadas para o plantio florestal. Em face de protestos significativos por parte da população e de ONG, em conjugação com a hesitação do Governo em emitir novos DUAT para expansão, a UPM retirou-se e foi seguida por outras empresas. Actualmente, há questões sobre os planos de expansão das duas empresas (GR e FdN) ainda operacionais em Niassa.

Aquando da investigação de campo conduzida pela autora e a equipa do IESE, os grandes operadores de máquinas pesadas contratados pelas empresas deslocavam-se para a Zambézia, que é actualmente a província com maior tendência de investimento florestal, e os pequenos empreiteiros ou agentes individuais de prestação de serviços às empresas florestais estabelecidos localmente estavam a entrar em falência. Em entrevista com a New Forest, no dia anterior ao encerramento da empresa, houve informação

por parte da gerência de que se iam instalar na Tanzânia, onde a empresa pretende usar um modelo que diferente do que usou em Niassa, mediante o qual combina as suas próprias plantações florestais com um sistema de *outgrowers*, cultivadores subcontratados, ou produtores integrados, ao mesmo tempo que articula as suas actividades com as empresas de serração locais. Dada a crise de rentabilidade que as empresas enfrentam, e associado ao facto da UPM ter-se retirado e abandonado os planos de construção de uma fábrica de celulose, há um esforço para reduzir os custos com os trabalhadores (explicado na secção seguinte, deste artigo, sobre a organização produtiva e condições sociais do trabalho).

Quando o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agrícolas e Florestais (SINTAF) inicialmente levantou as possibilidades de um estudo dos problemas laborais nas plantações agrícolas, estava preocupado com a casualização do emprego rural agrícola, especificamente com o problema das condições de trabalho do emprego casual, sugerindo uma transformação do trabalho casual em formas mais permanentes e com regularidade de rendimentos. Mas, face às tendências actuais do sector, os sindicatos estão a enfrentar um problema de crise de desemprego, a perda de empregos permanentes por trabalhadores qualificados e de campo, e um declínio no recrutamento de trabalhadores casuais. As limitações desta estratégia sindical são claras quando consideramos a forma como os trabalhadores são recrutados e organizados nas plantações florestais, conforme será discutido e explicado na secção que se segue.

Padrões actuais de emprego e condições sociais de trabalho na agro-indústria florestal

Esta secção analisa a organização do emprego e do trabalho nos moldes produtivos prevalentes nas agro-indústrias florestais. Explica-se como é que as estruturas produtivas estruturam (e são estruturadas pelo) o emprego e as condições laborais e ilustra-se também o perfil do emprego na indústria florestal em Niassa, incluindo os padrões de recrutamento e de pagamento.

Os padrões de trabalho e emprego nas agro-indústrias reflectem as estruturas produtivas extractivas²⁹ dominantes. A organização produtiva das plantações florestais exemplifica o padrão extractivo das agro-indústrias em Moçambique, focado na produção de produtos primários para exportação através da obtenção de vastas extensões de terra e outros recursos como água a baixo custo, assim como do acesso e controlo de uma reserva de força de trabalho, recrutada de forma instável sobretudo sazonalmente, mal remunerada e com condições sociais de trabalho precárias. A

²⁹ Para a análise profunda da natureza extractiva das estruturas produtivas em Moçambique ver Castel-Branco (2010).

base de rentabilidade das empresas florestais está assente nessas condições, sendo os trabalhadores responsáveis pela sua própria reprodução social. O foco das empresas florestais, conforme referido, é o plantio de eucaliptos e pinheiros para produção de madeira e seus derivados (maioritariamente para abastecer o mercado internacional) e sobretudo para a produção de polpa de papel para exportação. As ligações a jusante na economia são limitadas, com exceção dos salários, e as ligações a montante existentes (por exemplo, sub-contratação de empresas para prestação de alguns serviços: preparação da terra, derrube de árvores, plantio, etc.) também são restritas e não estão bem estabelecidas.

A produção florestal em Niassa enfrenta uma crise de rentabilidade, reflectida nas dificuldades financeiras e perspectivas de expansão das áreas de plantio e de implantação de uma fábrica de produção de polpa de papel que não está garantida, no esforço de redução dos custos com os trabalhadores, por via da redução massiva do recrutamento de força de trabalho e das condições de trabalho, da sub-contratação de serviços (que impliquem redução dos custos com a força de trabalho), da intensificação do trabalho, e no desaparecimento de mais de metade das empresas florestais existentes em Niassa. As duas empresas em funcionamento, a NGR e a FdN, apesar de terem requerido mais terra para expansão da produção, não estão a ocupar todas as áreas já alocadas, conforme se pode verificar na Tabela 3. Ademais, há uma sub-contratação ou *outsourcing* de empresas ou agentes individuais de prestação de serviços às empresas florestais operacionais (também chamados de sub-contratadores de força de trabalho), para serviços de, por exemplo, abate de árvores, preparação dos solos, plantio, limpeza dos campos, etc. Algumas destas empresas de prestação de serviços são: Nomix, SMOPS, Niassa Petróleo, KuKamushissa, entre outros agentes individuais. Estas empresas ou agentes individuais são responsáveis pelos instrumentos e organização dos processos de trabalho, dado que os trabalhadores contratados por esta via não fazem parte do quadro pessoal das empresas florestais. Isto implica que, por esta via, as empresas florestais passam a responsabilidade das condições de trabalho incluindo de remuneração (que tendem a ser mais vulneráveis) aos agentes contratadores. Nas entrevistas a alguns destes sub-contratadores, estes revelaram estar a enfrentar uma crise, afirmando que havia empresas florestais que tinham contas por liquidar com eles, pelos serviços prestados. Quando a rentabilidade das empresas está em questão, estas normalmente reestruturam os custos de produção, incluindo mudanças nos processos de organização da mesma, que assumem diferentes contornos nas relações produtivas e de trabalho.

Organização do sistema de trabalho na produção florestal em Niassa

A maneira como a produção está organizada determina o modo de organização do trabalho assim como a integração da força de trabalho nos processos de

produção de valor para o capital. A produção agro-industrial envolve duas actividades principais nomeadamente a agrícola e o processamento. Entretanto, no caso da produção florestal em Niassa, só está a ser desenvolvida a primeira. Isto deriva do facto de, por um lado, as plantações terem sido estabelecidas recentemente, necessitando de um período de crescimento entre 10 a 25 anos, para o corte, consoante a espécie e desenvolvimento das árvores, assim como consoante a finalidade de utilização da madeira bruta. Por outro lado, as empresas florestais operacionais não possuem fábricas de processamento e as perspectivas de implantação destas fábricas ainda não estão claras, dadas as incertezas relativamente à sua rentabilidade, que depende da escala de produção que viabilize a sua implantação. Também a forma de processamento terá um impacto sobre a rentabilidade. Não se previa a construção de serrações porque o pinho e o eucalipto terão mais valor em polpa do que em pranchas. De momento, o foco das empresas florestais parece estar na expansão das áreas de plantio, o que requer uma ocupação de terra em grande escala, com implicações no desenvolvimento de outras formas de trabalho, sobretudo as directamente ligadas à terra. Entretanto, o processo de produção não acaba com a silvicultura e o corte prematuro reduz muito o valor final da produção.³⁰

O sistema de trabalho na produção florestal é complexo e envolve diferentes etapas, processos de trabalho e tipos de trabalhadores. A Tabela 4 ilustra os processos de trabalho ao longo das principais etapas da produção florestal nas agro-indústrias de florestas em Niassa. As actividades no sector florestal são geralmente condicionadas pelas estações: chuvosa e seca. Os processos de trabalho são na sua maioria baseados no trabalho manual ainda que haja alguns processos produtivos cada vez mais semi-mecanizados e mecanizados, em algumas actividades. Aquando da investigação de campo, verificou-se o investimento em uma maior mecanização de algumas actividades da produção florestal como no caso da preparação da terra, conforme se pode verificar na Tabela 4.

A demanda por força de trabalho ao longo do ciclo florestal depende da forma como os processos de produção e de trabalho são organizados nas plantações, podendo diferir de empresa para empresa. A necessidade de mão-de-obra, para além de depender do ciclo e das diferentes fases da produção florestal (tais como: a abertura e preparação da terra, a produção das mudas, o plantio, a manutenção e limpeza dos campos, a adubação, a protecção contra incêndios, bem como, possivelmente, as actividades de desbaste, transporte, e talvez processamento), é condicionada pelo tipo de investimento feito pelas empresas, que pode ser virado para a mecanização ou não.

³⁰ Serão necessários pelo menos cinco anos de crescimento antes de iniciar o corte.

Ao longo do processo de produção, há diferentes tipos de trabalhadores que interagem entre si. Praticamente em todas etapas do processo produtivo, há um supervisor de campo, que, geralmente, é um técnico ou engenheiro florestal qualificado e é responsável pela gestão do trabalho no campo e a quem os chefes de grupo 'prestam contas' sobre a actividade desempenhada pelos trabalhadores de campo (designados, localmente, por *serventes florestais*) em diversas actividades tais como abertura e preparação dos campos, aplicação de herbicidas e de adubos, plantio nos viveiros e nos campos definitivos, limpeza e manutenção dos campos, aceiros, entre outras. No caso dos aceiros, que é uma das etapas mais exigentes no ciclo das operações florestais em termos de monitoria e controlo, existe uma equipa de trabalhadores que para uma melhor protecção da floresta, tem de enfrentar o desafio da coordenação entre eles, nomeadamente: os guardas, a equipa de vigilância ou os comunicadores que ficam nas torres de vigia e as equipas de combate a queimadas. Ademais, com a mecanização de alguns processos (através dos quais as empresas alegam melhor desenvolvimento e qualidade da produção florestal), a procura por força de trabalho diminuiu para tais actividades, como é o caso da preparação de terra. No caso da aplicação de herbicidas através de processos mecanizados, há apenas necessidade de algum pessoal reduzido para realizar misturas, bem como de um operador de tractor.

O sistema de trabalho nas plantações florestais é baseado em empreitada, ou seja, é determinado de acordo com uma meta estipulada, numa base diária, sobre a qual está assente o sistema de pagamento. O cumprimento desta meta equivale a um dia efectivo de trabalho, mas o não cumprimento desta pode traduzir-se numa falta ou em meio-dia de trabalho (e conseqüente pagamento parcial), de acordo com a empresa. As metas são determinadas e variam consoante o tipo de actividade ou o processo de trabalho envolvido, variando também entre empresas e dentro da mesma empresa, consoante a gestão operacional e as condições de lucratividade da mesma. Na abertura dos campos, as necessidades da força de trabalho, para remoção da vegetação nativa (evitando-se competição por água e nutrientes com as plantas de interesse), variam consoante o tamanho da área. Na limpeza e manutenção dos campos, a meta pode variar, dependendo da dimensão do capim, de uma área de 40 m x 40 m ou 60 m x 60 m por dia. O desrame, tem como meta cerca de 445 plantas, por pessoa, diariamente. Verifica-se a ocorrência de processos de intensificação do trabalho, que visam reduzir custos com a força de trabalho, o que se revela no aumento das metas diárias por trabalhador. Por exemplo, aquando da investigação de campo, a meta no plantio para uma das empresas florestais era de 300 bacias (ou demarcações), 300 covas (dimensão de 50 cm x 30 cm) e 300 mudas a plantar, por pessoa, por dia. Esta empreitada diária era exercida por três trabalhadores mas com a intensificação do trabalho, passaram a ser realizadas, numa base diária, por apenas um trabalhador.

Tabela 4: Processo de trabalho na produção florestal em Niassa

Etapas da Produção Florestal	Processos de Trabalho	Tempo
Abertura/limpeza dos campos	A limpeza da área é feita por processos semi-mecanizados (com recurso a motosserras, catanas e <i>slasher</i> ou podões). Esta é, geralmente, a primeira etapa, dependendo da área a explorar. No caso de se tratar de um campo limpo, a produção florestal inicia-se com a preparação do solo.	Ocorre na estação seca, geralmente entre os meses de Junho a Outubro.
Preparação da terra	A preparação do terreno em Niassa tende a ser cada vez mais mecanizada, com uso de maquinarias e tractores. Mas, há ainda casos de preparação manual da terra que envolve uso de força de trabalho, em função da área que se pretende plantar.	A preparação do solo realiza-se no período seco, entre Agosto a Outubro (ou início de Novembro, de preferência, antes das chuvas). Esta actividade é feita depois da abertura e limpeza dos campos.
Aplicação de herbicidas	A aplicação de herbicida é manual (com bombas costais ou pulverizadores), ou mecanizada, consoante a empresa. Depois da preparação do terreno, algumas empresas têm optado pela aplicação de herbicidas e harboricidas antes do início do plantio, visando o controlo de plantas indesejadas e competidoras como algumas gramíneas (<i>capim</i>) e arbustos.	Ocorre depois da preparação do terreno, mas algumas semanas antes do plantio definitivo. Geralmente, ocorre entre Novembro e Dezembro.
Plantio 'inicial' - Viveiros	Grande parte das actividades do viveiro é manual, com excepção do sistema de rega, que é feito com aspersores (e às vezes complementado com trabalho manual). É uma rega por gravidade, onde a água é puxada do rio com moto-bombas, para os aspersores que a distribuem para as caixas das mudas plantadas. O trabalho manual requer atenção, para garantir a qualidade.	O lançamento da semente nos viveiros para produção de mudas, começa entre Maio e Junho. O pinho fica 5 meses no viveiro. O eucalipto pode ficar entre 2 a 3 meses no viveiro, mas logo que as chuvas começam, as mudas devem ser transplantadas para o campo definitivo.
Plantio 'definitivo'	Esta actividade é realizada de forma manual, em que se transplanta as plantas para plantio nos campos definitivos. Esta etapa constitui o período de pico na produção florestal e de maior demanda por força de trabalho. A plantação termina em finais de Março ou de Abril.	Ocorre na estação chuvosa (Novembro a Março). Mas, dependendo do início das chuvas, o período de plantio pode ter início em Dezembro e prolongar-se até Abril).

Etapas da Produção Florestal	Processos de Trabalho	Tempo
Adubação	Trabalho realizado manualmente. No plantio inicial, nos viveiros, há utilização de adubos hidrossolúveis, aproveitando-se o acto da rega para fazer a adubação, maximizando os adubos.	O processo de adubação segue-se após o plantio.
Manutenção dos campos	É um processo manual para a remoção de plantas indesejadas como o capim e de material combustível (diminuindo o risco de incêndios florestais). Devido às chuvas, há maior proporção de capim que deve ser retirado até 3 meses após o seu nascimento, pois concorre em nutrientes com as espécies/árvores plantadas e tende a reproduzir-se, se não for eliminado nesse tempo.	Geralmente, entre Março e Junho, depois do plantio.
Controlo de pragas	Feito manualmente. Neste período, é feita a aplicação de insecticidas para o controlo de pragas, usando-se pulverizadores ou bombas costais.	Entre Março e Junho
Desrame	O desrame, ou corte dos ramos destruídos ou vivos que estão ao longo do tronco, é um trabalho feito manualmente; visando alcançar a melhor qualidade da madeira e proteger contra incêndios, dado que com o crescimento das plantações, o risco de incêndio no topo da árvore, aumenta.	O processo de desrame é feito antes do período chuvoso, para evitar o surgimento de fungos que possam afectar o crescimento da planta e a qualidade da madeira.
Protecção e combate de incêndios	Processo manual que requer procura por força de trabalho para preparação de aceiros ou protecção a incêndios e o controlo das queimadas, em especial, na altura de caça e de preparação da terra para machambas. Há um grupo de trabalhadores nas actividades de limpeza e aceiros e outro nas 'torres de vigia' no controlo e comunicação de incêndios/queimadas.	Junho (preparação de aceiros). A partir de Setembro (controlo de queimadas). A preparação dos aceiros é feita depois da retirada do capim. Após a manutenção dos aceiros, prepara-se a terra para a nova campanha.

Fonte: Autora com base na investigação de campo

Em geral, o trabalho começa por volta das 6 ou 7 horas da manhã e o horário de saída, para a marcação de um dia efectivo de trabalho, depende do cumprimento da meta; ao terminar a meta o trabalhador pode ir para casa ou para o acampamento. Nos viveiros, não há um sistema de metas como tal: o horário de trabalho é das 7 às 17 horas, com um intervalo de 1 hora para refeições. Contudo, dada a intensidade do trabalho, a experiência de alguns trabalhadores revela que muitos têm dificuldade em fazer pausa para as refeições. Face a este cenário, os trabalhadores intensificam o seu trabalho em uma tentativa de garantir o cumprimento das metas diárias e obter a remuneração correspondente.

O trabalho desenvolve-se num contexto de tensões e contradições nas relações sociais de produção, sendo crucial analisar o tipo de emprego e as condições sociais de trabalho no quadro do modo actual de organização social da produção e do trabalho.

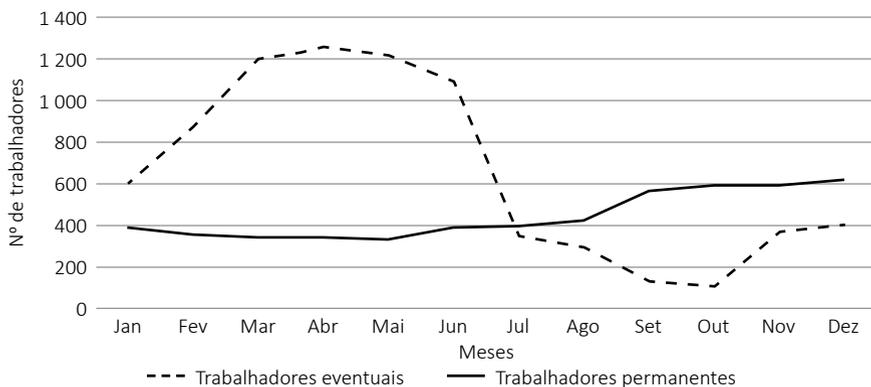
Que tipo de emprego é criado?

O emprego é maioritariamente casual, mal remunerado e desenvolvido em condições sociais de trabalho precárias. Isto é demonstrado ao olhar para a estrutura de emprego, para o sistema de recrutamento e de pagamento e para as condições de trabalho que incluem a organização social do trabalho, da alimentação, do alojamento, do transporte, as condições de segurança laboral e social, entre outros aspectos da organização social em que o trabalho se desenvolve, mais amplamente.

Estrutura do emprego e padrões de recrutamento

O recrutamento da força de trabalho é instável, ao longo da época agrícola, como mostra a informação referente aos registos totais de recrutamento de trabalhadores no ano de 2012, por uma das empresas florestais (Empresa A) em Niassa, no Gráfico 3.

Gráfico 3: Recrutamento da força de trabalho nas plantações florestais, Niassa, Empresa A



Fonte: Estimativas da autora baseada na informação estatística da empresa Florestal A, 2012

A força de trabalho nas plantações é constituída por trabalhadores eventuais e permanentes. O trabalho é maioritariamente sazonal. A maioria dos trabalhadores é recrutada no período de pico, na fase de plantio, de Novembro a Abril. O recrutamento da força de trabalho permanente é estável ao longo do ano mas neste caso registou um acréscimo no início da época de plantio. Após a época de plantio, há uma redução no recrutamento da força de trabalho casual. O perfil do emprego varia durante o ano agrícola, e com o crescimento da floresta. Os trabalhadores do campo têm emprego sobretudo nos meses de Novembro até Abril (quando há o novo plantio). Estes constituem o grosso da força de trabalho. Os guardas e o pessoal de limpeza das árvores trabalham todo o ano, com mais intensidade no período dos incêndios. A quantidade de mão-de-obra exigida para os viveiros é mais regular mas relativamente menor, e procura responder ao número de mudas necessárias para plantar nos novos campos de plantio.

O trabalho não é contínuo ao longo da época agrícola, não apenas para os trabalhadores casuais como também para os permanentes. Isto porque um trabalhador permanente nas plantações, não tem, necessariamente, trabalho durante os doze meses. No sistema de contratação nas plantações, a maior parte dos trabalhadores tem um contrato de trabalho sazonal (geralmente de três meses) ainda que existam trabalhadores de campo com contratados por período indeterminado. Entretanto, ainda que indubitavelmente seja importante ter um contrato de trabalho, este não garante dias efectivos de trabalho, nos moldes actuais de organização da produção e do trabalho, nas empresas florestais. Por um lado, o contrato de trabalho permite ter apenas a oportunidade de trabalhar quando houver demanda e, por outro lado, o contrato não garante dias efectivos de trabalho registados durante o período contratado, no actual sistema de produção e de trabalho baseado em meta, onde um dia efectivo de trabalho implica o cumprimento da empreitada diária.

O perfil da força de trabalho é constituído por homens e mulheres, sendo a grande parte da força de trabalho nas empresas florestais masculina,³¹ o que se manifesta na Tabela 5, calculada na base de uma sub-amostra tirada³² dos registos totais de uma das empresas florestais. A força de trabalho feminina e masculina desempenha praticamente o mesmo tipo de trabalho, com excepção de algumas actividades como a abertura e a limpeza dos campos ou o abate de árvores, tarefas que tem sido feitas pelos homens. A Tabela 5 mostra também que cerca de um quarto dos trabalhadores tem trabalho permanente, que 23% trabalham apenas um ou dois meses e que cerca de 64% trabalham 6 meses ou menos.

31 Embora a Empresa Chikweti, enquanto operacional, empregasse mais mulheres comparativamente a outras empresas.

32 A amostra considerada nesta sub-amostra é de 600 trabalhadores.

Tabela 5: Estrutura da força de trabalho, Empresa Florestal A, Niassa, 2012³³

Sexo		N° Meses												Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Mulheres (M)	N° M	5	6	6	13	10	10	1	1	1	1	2	26	82
	% M	6%	7%	7%	16%	12%	12%	1%	1%	1%	1%	2%	32%	100%
Homens (H)	N° H	55	71	45	75	49	32	18	11	10	9	15	128	518
	% H	11%	14%	9%	14%	9%	6%	3%	2%	2%	2%	3%	25%	100%
Total	N°	60	77	51	88	59	42	19	12	11	10	17	154	600
Total	%	10%	13%	9%	15%	10%	7%	3%	2%	2%	2%	3%	26%	100%

Fonte: Autora de acordo com a base de dados da Empresa Florestal A

A estrutura do emprego é polarizada, com um pequeno número de trabalhadores qualificados relativamente bem pagos e uma grande componente de trabalhadores sazonais não qualificados com baixos salários. Ou seja, o emprego é maioritariamente sazonal, havendo alguns trabalhadores permanentes não qualificados e mal pagos, e uma minoria de trabalhadores qualificados permanentes e bem pagos. O primeiro grupo inclui 'serventes florestais' (trabalhadores que realizam actividades nos viveiros, na limpeza e preparação dos campos, plantio, aceiros, desrame, entre outras), guardas, chefes de grupo e supervisores de campo. O último grupo inclui um número reduzido de técnicos e engenheiros florestais qualificados. A estrutura da força de trabalho modifica-se ao longo do ano. Em 2012 a sub-amostra tirada dos registos totais da empresa mostrou que em Abril, o mês de pico, 74% dos trabalhadores eram casuais, serventes e guardas. Em Outubro, o mês de menor emprego, os casuais constituíam apenas 16% da força de trabalho.

A estrutura da força de trabalho, para além de espelhar a natureza sazonal da produção, reflecte também o tipo de investimento feito pelas empresas florestais nos processos agrícolas e de organização da produção e do trabalho. Tem havido algum investimento na mecanização de alguns processos produtivos, com implicações para a demanda por força de trabalho, ainda que prevaleçam algumas actividades que requerem trabalho manual tais como: no plantio, na adubação, nos viveiros, na limpeza das áreas, nos aceiros, entre outras. O investimento na mecanização para a preparação da terra para o plantio, por exemplo, reduziu a procura por força de trabalho e as dificuldades de expansão das áreas de plantio não permitem aumentar o emprego. Por exemplo, em entrevista recente (no ano de 2017), uma das empresas operacionais referiu que não estão nem a abrir, nem a preparar o terreno em novos campos e que, de momento, estão a concentrar-se na utilização de áreas que já haviam

33 Onde: N° de Meses - Número de Meses trabalhados na Empresa Florestal A no ano em questão; N° (M) - Número de Mulheres; N° (H) - Número de Homens; % (M) - Percentagem de Mulheres; e % (H) - Percentagem de Homens.

sido preparadas. Adicionalmente, os padrões de emprego variam com a fase de desenvolvimento da plantação e não só ao longo do ano agrícola. O trabalho manual é mais intenso durante o estabelecimento da floresta e a limpeza dos primeiros anos. A seguir, a partir do 5º ano até o início do corte, o volume de trabalho é reduzido nas florestas.

Relativamente ao processo de recrutamento, inicialmente a força de trabalho era recrutada a nível local, nas zonas onde as empresas estavam a operar, sob coordenação dos líderes comunitários (ou régulos), que controlavam o processo de selecção do pessoal localmente, sobretudo para os trabalhos que não requeriam qualificações, tais como: serventes e guardas florestais. A população questionou esta via de recrutamento, alegando que as pessoas seleccionadas para os empregos, eram as que tinham relações de parentesco e de amizade com os régulos. Todavia, ainda que a política de recrutamento assinalasse o recrutamento local da população, nas zonas em exploração florestal, verificou-se a existência de grupos de trabalhadores provenientes de outras zonas (localidades, distritos ou mesmo províncias, que vivem em acampamentos próximos dos campos de produção). Além disso, o facto de alguém ter sido, inicialmente, inscrito como trabalhador numa empresa, não garante nem emprego, nem a sua continuidade.

Um outro aspecto a ressaltar é a redução no recrutamento directo de trabalhadores nas plantações florestais, onde as empresas têm recorrido à sub-contratação da força de trabalho através de empresas ou agentes individuais de prestação de serviços. A força de trabalho recrutada pelos 'sub-contratadores', em geral, possui um perfil bastante heterogéneo. Alguns dos sub-contratadores operam como *outgrowers* ou produtores integrados responsáveis tanto pela abertura como pela preparação de terras e pelas actividades de plantio, muitas vezes trabalhando em áreas periféricas menos povoadas. Estes sub-contratadores recrutam os seus trabalhadores de duas maneiras diferentes: (i) recrutando alguns trabalhadores de outras localidades e distritos de Niassa (por exemplo, de Cuamba e de distritos ao Leste de Niassa) e de outros países como o Malawi, alojando-os em campos durante toda a época de plantio; e (ii) contratando famílias locais num sistema de 'metas de trabalho', a saber, a plantação completa de uma área específica ao longo de várias semanas em vez de um único dia de trabalho. Nesse caso, os trabalhadores geralmente incluem vários membros da família, até mesmo crianças. Estas empresas e indivíduos são responsáveis por um número significativo de trabalhadores eventuais nas plantações florestais (que, em geral, não possuem contratos de trabalho), o que implica que o número desses trabalhadores casuais tenha sido subestimado nas estatísticas dos registos das empresas florestais.

A crise de oportunidades de emprego em Niassa é marcante e a não expansão para novas áreas por parte das empresas, coloca questões sobre as possibilidades actuais e futuras de emprego na produção florestal. Assim, actualmente, a preocupação vai para

além da precariedade do emprego, como será demonstrado na secção que se segue, ao olhar para as condições sociais de trabalho incluindo condições de remuneração.

Condições de remuneração e de trabalho

As metas, a remuneração e as condições de trabalho são as questões que mais preocupam os trabalhadores agrícolas florestais e é a volta destas questões que a luta dos trabalhadores se deve cingir em particular. O sistema de metas é um ponto fundamental nas plantações florestais. As metas de trabalho diárias definidas pelas empresas florestais para as diferentes actividades, mesmo sendo cumpridas por alguns trabalhadores, parecem ser excessivas, do ponto de vista de capacidade dos trabalhadores. Além disso, têm implicações nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores. O esforço para o cumprimento das metas requer trabalho árduo, afectando a capacidade dos trabalhadores em cumprirem as metas ou até mesmo em estarem disponíveis para trabalhar nos dias seguintes. Além disso, o cumprimento ou não das metas tem consequências em termos dos rendimentos auferidos pelos trabalhadores, podendo estes receber menos do que estaria previsto por dia de trabalho.

Sistema de pagamento

O padrão de salários é variável e o trabalho nas plantações mal remunerado. A irregularidade do trabalho florestal e o sistema de metas explicam os baixos salários auferidos pelos trabalhadores nas plantações. No sistema de metas, a meta é definida de acordo com “condições óptimas do melhor trabalhador”. Os salários são pagos por meta ou jorna diária mas recebidos mensalmente. A determinação do salário pago por jorna neste sistema, segundo as empresas florestais, é feita na base do salário mínimo estipulado para o sector agrícola (onde seria de esperar que a remuneração diária, para diferentes actividades, fosse equivalente ao salário mínimo mensal dividido por 30 dias). Entretanto, este sistema de pagamento não é tão linear como pode parecer. O valor mensal a receber depende do cumprimento da meta diária, que varia consoante a actividade e entre empresas. Se as metas forem cumpridas diariamente, o salário mensal é aproximado (ou equivalente) ao valor do salário mínimo para o sector. Mas nem todos trabalhadores conseguem cumprir as metas, por várias razões, muitas delas manifestadas como estando ligadas a excessividade da meta diária estipulada. Por causa da intensificação do trabalho, que está a ocorrer no trabalho nas empresas florestais, a experiência de vários trabalhadores, homens e mulheres, revela dificuldades ou quase impossibilidade, em alguns casos, no cumprimento das metas. Por exemplo, há um conjunto de actividades que antes era executado por mais de um trabalhador e passaram a ser executados por um único trabalhador. Nestes casos, e em outros ligados ao não cumprimento das metas, devido às condições de trabalho (por exemplo, a organização do transporte, alimentação, instrumentos e equipamento de trabalho, entre outras), os

trabalhadores só recebem o equivalente à empreitada feita (pagamento parcial) ou não recebem (caso a empreitada seja marcada como uma falta). Estes factores tornam o padrão dos salários variável e com valores que não chegam ao salário mínimo³⁴ estipulado por lei para o sector agrícola.

Conforme expressa um trabalhador das plantações florestais em Niassa, em entrevista:

“...Este trabalho aqui é muito duro, até parece que estamos no tempo colonial (...). O salário não chega para nada... Mamã, é difícil cumprir meta...custa usar picareta...É sofrimento, não é job este, até parece Xibalo! (...). Quando tentei reclamar de picareta [instrumento de trabalho], a resposta que tive do boss X foi “eu não falo com material” (...) Há outros que também não gostam das condições mas por causa de sofrimento da vida temos que aceitar...quando eu e outros colegas fomos dizer o sindicato [sobre os problemas] ele disse para falarmos sozinhos com o técnico [de produção]”. (Entrevista com um trabalhador casual, Senhor A, de 30 anos, Chimbonila, Mussa, 13/12/2014)

Os serventes florestais e os guardas recebem um salário determinado por jorna e os trabalhadores permanentes (à excepção dos serventes florestais) um salário na base mensal. A Tabela 6, com base nos registos totais dos salários pagos no ano 2012, na Empresa Florestal A, ilustra esta variabilidade nos salários dos trabalhadores eventuais, com particular destaque para os trabalhadores permanentes que incluem trabalhadores de campo não qualificados, serventes florestais, supervisores e técnicos de campo, onde os salários e as funções dos trabalhadores nesta categoria são muito mais variáveis. Isto pode ser verificado pelo desvio padrão e os valores dos salários mais baixos e mais altos registados em ambas as categorias/estatutos de trabalhadores. No caso dos trabalhadores permanentes, o valor do salário mais baixo reflecte o pagamento por jorna que caracteriza os serventes florestais com estatuto de permanente. O mesmo no caso do salário mais baixo dos casuais. De referir que, a partir da base de dados explorada, foi possível verificar que o salário básico bruto, em vários casos, e o líquido em todos casos, é colocado em termos mensais, ainda que o sistema de pagamento seja baseado em metas e esteja a ser aplicada uma remuneração na base diária. Ainda relativamente aos baixos salários dos trabalhadores, neste e noutros casos, reflectem os descontos nos salários, ou por pagamentos parciais, ou por registo do dia de trabalho realizado como uma falta (sendo que a falta, neste caso, não se refere necessariamente a ausência do trabalho mas pode resultar do incumprimento da meta definida, sobretudo no cenário actual de intensificação das metas ou jornadas de trabalho). A mediana dos salários e

³⁴ O salário mínimo considerado é o referente ao mesmo ano a que os dados da Empresa Florestal A dizem respeito, que é 2012.

o salário médio dos trabalhadores eventuais, no ano de 2012, está abaixo do salário mínimo estipulado para a actividade agrícola no mesmo ano (de 2.300 MT). No caso dos permanentes, a mediana do salário está ligeiramente acima do salário mínimo e o salário médio também acima. Contudo, dada a grande variabilidade entre os salários neste grupo de trabalhadores, o salário médio pode reflectir essa grande variabilidade, conforme demonstrado na Tabela 6.

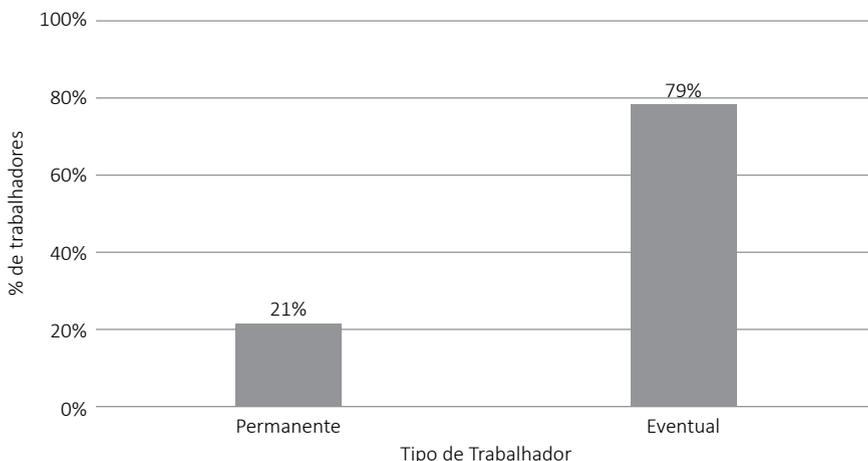
Tabela 6: Salário mensal³⁵ (em Meticais), Empresa Florestal A, Niassa, 2012

Tipo de Trabalhador	Média	Mediana	Desvio Padrão	Menor (salário)	Maior (salário)
Eventual/Casual	1.884	1.945	622	90	6.530
Permanente	3.225	2.595	2.438	120	30.603

Fonte: Autora de acordo com a base de dados salarial da Empresa Florestal A, Niassa, 2012

O Gráfico 4, de acordo com a mesma base de dados dos registos salariais da Empresa Florestal A, ilustra que a percentagem de trabalhadores, eventuais e permanentes, cujo salário auferido está abaixo do salário mínimo estipulado para a actividade agrícola; revelando que uma grande parte dos trabalhadores eventuais, que dominam a estrutura da força de trabalho nas plantações, auferem salários abaixo do mínimo estipulado.

Gráfico 4: Percentagem de trabalhadores com salário abaixo do mínimo estipulado



Fonte: Autora de acordo com a base de dados salarial da Empresa Florestal A

35 Estes dados referem-se ao salário líquido de desconto do INSS e do Sindicato assim como das faltas. A amostra usada é de 13.883 observações de trabalhadores, no ano de 2012. Note-se que não se refere a 13.883 trabalhadores mas à observações dos pagamentos efectuados a um mesmo trabalhador ou vários trabalhador(es), mensalmente, durante o período que foi recrutado, sendo este padrão de recrutamento variável ao longo do ano agrícola, conforme observado no Gráfico 3.

É necessária aqui uma ressalva. O salário mínimo nominal, estipulado por lei, em termos reais, sobretudo se considerarmos a inflação de bens básicos de consumo, assume valores mais baixos conforme revelam alguns estudos.³⁶ Perante o padrão de salários na agro-indústria florestal, uma questão que emerge é que se o salário 'mínimo' em termos reais é mais baixo do que o estipulado, então o salário de facto recebido pelos trabalhadores (que já se encontra abaixo do salário mínimo nominal) tende a ser mais baixo ainda, em termos reais, conferindo um menor poder de compra aos trabalhadores. Assim, o salário mínimo para a agricultura (de 2.300 MT, em 2012, e 3.642 MT, actualmente) mostra-se mais baixo em termos reais, enfraquecendo o poder de compra dos trabalhadores, que o auferem, colocando em causa o seu padrão de vida e com implicações na limitação da reprodução social da força de trabalho. No caso dos trabalhadores agrícolas, que recebem abaixo deste 'salário mínimo', em termos reais, que são a maioria dos trabalhadores (sobretudo casuais), a sua situação é mais grave ainda. Nestas condições, a satisfação de necessidades básicas em termos de alimentação, saúde, alojamento, transporte, entre outras, é limitada, constringendo o padrão de vida e a reprodução da força de trabalho. Se considerarmos as inter-ligações existentes entre os rendimentos salariais e outras formas de trabalho, sobretudo a produção agrícola, na organização do trabalho e de vida, concluímos que a baixa remuneração irá repercutir-se na limitação do desenvolvimento de outras formas de trabalho complementares ao trabalho assalariado. Tais formas de trabalho encontram-se mutuamente relacionadas aos rendimentos salariais, dependendo do seu financiamento para o estabelecimento da sua actividade (por exemplo, produção familiar) e subsidiando os baixos rendimentos salariais.

Adicionalmente, os salários dos trabalhadores casuais subcontratados, que não fazem parte do quadro do pessoal das empresas florestais, são da responsabilidade dos próprios sub-contratadores (por quem são pagos) e tendem a ser mais baixos e vulneráveis. A análise sobre os mesmos é bastante limitada dada a sua organização dispersa o que tem também implicações na possível organização destes trabalhadores na luta por melhores condições salariais e de trabalho.

Há vários questionamentos por parte dos trabalhadores sobre a determinação dos salários, no sistema de trabalho e de pagamento dominante, baseado em metas. Uma questão que surgiu em conversa com vários trabalhadores agrícolas casuais e mesmo com alguns permanentes (ambos os grupos, serventes florestais), foi a preocupação com o cálculo dos salários, manifestando que não compreendem como os seus salários são determinados e a incerteza (falta de informação e conhecimento) de qual seria o salário a auferir, no final de cada mês de trabalho. Alguns exemplos destes questionamentos por parte de alguns serventes florestais, seguem-se:

³⁶ Por exemplo, Castel-Branco (2017).

“...mesmo acordar e ir ao campo todos dias, nunca recebi salário de 2[dois mil Meticais]...mas estou ir todos dias no campo mesmo com dor de costas noutros dias, mas depois salário é pouco. (Entrevista com uma trabalhadora permanente, Senhora B, de 27 anos, Chimbonila, Naconda, 01/12/2014)

“...Eu entrei como um trabalhador casual e agora passei para permanente (...) No início eu trabalhava por metas mas com horário e marcavam presença, mas depois quando começaram as metas ‘pesadas’ e ‘apertadas’ eu não conseguia terminar o trabalho (...) para terminar tenho que ficar até escurecer na floresta (...) Várias vezes não consegui fazer 300 covas com a picareta e não sei se assim vou receber vencimento; marcam faltas e não sei como calcular o salário... um mês recebo 1.300 MT, outro 1.600 MT e outro posso receber menos mas estou a ir trabalhar e faço o mesmo trabalho... não sei porquê ... o máximo que recebi foi 2.200 MT (...) gostaria de saber quanto é que eu devo receber por cada cova que eu abro!? (...)” (Entrevista com um trabalhador permanente, Senhor C, 31 anos, Localidade de Litunde, 11/12/2014)

É, igualmente, digno de registo que o Sindicato parece ter uma preocupação similar e falta de informação sobre a forma como as empresas determinam os salários a receber pelos trabalhadores, o que tem implicações no possível campo de monitoria e negociação das condições salariais, relativamente ao actual sistema de trabalho. Entretanto, uma questão e, possivelmente, um espaço para negociação que emerge é, por exemplo, como é que o SINTAF pode garantir que um dia de trabalho realizado seja, de facto, registado como um dia efectivo de trabalho?

É de salientar que a base de rentabilidade do capital à custa do pagamento de baixos salários (entre outras condições de trabalho precárias, em geral) além de constituir uma grande preocupação para a classe trabalhadora, pode colocar em causa a sustentabilidade do próprio sistema produtivo. Os trabalhadores procuram por salários reais dignos, num contexto de inflação dos bens e dos serviços de primeira necessidade, onde o seu poder de compra se encontra enfraquecido, pelo que as suas lutas por rendimentos mais amplos, podem se manifestar por via do absentismo (por exemplo, a procura de outras opções de geração de rendimento e sustento quer localmente quer por migração), o que ocorre em algumas empresas florestais, ou por via de greves em prol de melhores salários nominais, actos de sabotagens (por exemplo, o plantio duplicado ou triplicado de mudas, para apressar o trabalho e cumprir a meta diária estabelecida, na tentativa de garantir uma remuneração correspondente), e limitando (e, em certos casos, podendo mesmo bloquear) o processo produtivo nas actividades dependentes de força de trabalho nas empresas florestais.

As lutas trabalhistas face às preocupações com as questões salariais, entre outras ligadas ao sistema de trabalho prevalecente, baseado em metas, são agravadas num contexto em que há uma fraca organização da classe trabalhadora e um fraco poder negocial entre os trabalhadores e os empregadores, e entre o sindicato e os empregadores e entre o sindicato e os trabalhadores.

Perante este cenário, há uma intensificação do trabalho por parte dos trabalhadores para o cumprimento da empreitada na tentativa de assegurar um dia de trabalho registado e um rendimento mensal equivalente. Em alguns casos, alguns trabalhadores apressam a organização da sua alimentação (fazem refeições rápidas, não variadas e, às vezes, trabalham sem comer) e abdicam do uso de alguns instrumentos e equipamentos de trabalho, colocando em risco a sua própria saúde e segurança, o que tem implicações para a produtividade, conforme se explica na secção seguinte.

Condições sociais de trabalho: padrões e questões à saúde e produtividade

O trabalho nas plantações florestais é desenvolvido em condições sociais de trabalho precárias, que sustentam a base de rentabilidade do capital, nas condições actuais de organização da produção e trabalho. O actual modo de organização produtiva do trabalho, baseado no sistema de empreitada e assente na intensificação do trabalho, pode colocar em causa a segurança no trabalho e a saúde dos trabalhadores, com implicações na limitação de um padrão de vida decente e na produtividade, em geral. Este facto é demonstrado pela organização da alimentação, do alojamento, do transporte, das condições de segurança laboral e social; pela experiência do trabalho, pelo dia-a-dia do trabalho sob condições de provisão (ou não) e uso (ou não) de equipamento e instrumentos de trabalho; para além de outros aspectos da organização social e de vida em que o trabalho se desenvolve, mais amplamente. A organização das condições de alimentação, alojamento, transporte, entre outras, são da responsabilidade dos trabalhadores e revelam precariedade.

Conforme discutido anteriormente, no sistema de trabalho baseado em metas, os trabalhadores estão sujeitos a metas de trabalho intensas que implicam longas jornadas de trabalho com um curto ou mesmo nenhum espaço de tempo para a preparação dos alimentos e para as refeições (tem refeições rápidas e não diversificadas), sem tempo para descanso, dado que tentam apressar o seu trabalho para cumprir a meta devido às consequências directas sobre a marcação/contagem de um dia efectivo de trabalho e sobre os salários. No estudo, constatou-se que as refeições dos trabalhadores não eram variadas e estes optavam por alimentos baratos e fáceis de preparar, como xima com peixe (seco e fresco) ou feijão. Casos há, em que os trabalhadores se organizam em grupos para poderem preparar mais rapidamente a alimentação, fazendo uma espécie de 'xitique de comida', ou rotatividade no preparo da comida, o que também lhes permite minimizar os custos da alimentação ao partilhá-la entre si.

Adicionalmente, num contexto de deficiências no sistema de transporte, quer em termos de acesso como de condições do mesmo, para assegurar a oportunidade de trabalho, vários trabalhadores, homens e mulheres (algumas destas tendo consigo crianças pequenas pois não têm com quem as deixar no local de residência própria), têm de se alojar em acampamentos próximos aos campos de produção florestal. Várias das pessoas entrevistadas (tanto homens como mulheres, quer permanentes quer casuais) reclamavam das condições de trabalho, entre outras, as condições de acomodação (dormiam no chão, num acampamento descrito com problemas de cobertura, situação que era agravada na época chuvosa, vulneráveis a mordidas de cobras e sem posto médico por perto ou pronta assistência médica, sem luz e nem água potável, sob condições de transporte vulneráveis e sem comodidade), e os meios de transporte, do tipo de caixa aberta vulgo 'my-love', com capacidade para 60 pessoas mas que, geralmente, transporta efectivamente 90-100 pessoas do acampamento para os campos e vice-versa. Este é o mesmo tipo de transporte que leva os trabalhadores dos acampamentos para suas casas aos fim de semana (os trabalhadores saem às sextas-feiras ao fim do dia e regressam ao domingo). De notar que os custos de transporte são todos da responsabilidade dos trabalhadores, incluindo o deslocamento dos acampamentos para as plantações. A precariedade das condições de alojamento, para além de outras condições deficitárias ou não existentes, a vida longe das suas áreas de residência, nalguns casos longe dos filhos (alguns ainda menores de idade e sem ninguém para cuidar deles), que obriga os trabalhadores a abandonar algumas actividades suplementares como a produção agrícola, que eram praticadas para alimentação familiar e, nos casos em que é comercializada, para rendimentos adicionais (na maioria dos casos, dependendo da escala, da composição do agregado familiar e das formas de trabalho mais gerais, em que estão envolvidos) são alguns dos problemas identificados. De acordo com relatos das entrevistas realizadas, os acampamentos assim como os campos de produção têm falta de facilidades ou instalações sanitárias, o que é mais problemático no caso das mulheres e pode colocar em risco a sua segurança, quer em termos de saúde, como de agressões ou abusos físicos. Este facto condiciona a higiene e segurança laboral.

Vários grupos de trabalhadores expressaram o seu descontentamento em relação às condições sociais de trabalho. Alguns grupos, principalmente os trabalhadores mais vulneráveis ou com uma condição socioeconómica menos favorável, eram os que mais tentavam suportar as condições laborais, alegando a necessidade vital que tinham por um posto de trabalho. Outros, mesmo enfrentando dificuldades socioeconómicas, já começavam a mostrar indícios de resistência às actuais formas de organização e condições de trabalho, que os ausentava das plantações para trabalhar na sua produção familiar ou de outrem, assalariando-se ou, por via de sabotagens, plantando, por exemplo, várias mudas na mesma cova, de modo a marcar uma meta diária concluída,

o que teria implicações para a produtividade e qualidade da produção florestal. Houve alguns trabalhadores que estiveram envolvidos numa manifestação não organizada, onde alguns trabalhadores se manifestaram bloqueando estradas para reivindicar melhores condições salariais e de trabalho e a redução das metas de trabalho diárias. Entretanto, ainda que os trabalhadores tenham as suas razões e direitos, uma vez que a greve não foi organizada, alguns foram detidos pela polícia e outros despedidos. Muitos destes trabalhadores entrevistados manifestaram que sentiam que não tinham nada a perder, porque achavam que as empresas florestais só os ‘desgraçaram’! Vários trabalhadores diziam que só estavam a trabalhar por ‘sofrimento’ e por não ter uma outra forma de obter dinheiro para satisfação das suas necessidades básicas e estabelecimento do agregado e produção familiar, por exemplo. Ora vejamos algumas experiências de trabalhadores que começaram com a categoria de casual e após três renovações passaram a permanente, mas o tipo de trabalho, não mudou.

“... não consigo comprar nada mesmo [comida, cadernos os filhos] ... minha senhora [esposa] trabalha na machamba... eu levo milho e caril para o campo onde tenho um grupo de comida... que cada um leva pouco, pouco de farinha, e prepara caril para dividirmos, não há transporte... saio cedo e vou a pé daqui [casa] para lá... reclamamos e fizemos greve mas não há trabalho aqui na zona.” (Entrevista com trabalhador permanente, Senhor D, 48 anos, Chimbonila, Mussa, 04/12/2014)

“Nos chamam mas já não queremos ir para lá. Quase todos já deixamos o emprego por causa da pobreza lá, é duro, até outros já foram despedidos por causa de reclamar.” (Ex-trabalhador permanente, Senhor E, Mapaco, trabalhador permanente, 08/12/2014)

“...o nosso Governo disse que quer trazer empresa para aqui para termos emprego... mas estas empresas vem com os seus directores... Até pessoa com 10ª classe aqui é dado enxada; se é guarda é com sorte. Enquanto que 10ª classe de lá fora que vem é logo posto em cima...” (Ex-trabalhador permanente, Senhor F, Mussa, 08/12/2014)

As empresas florestais têm dificuldades em fornecer os equipamentos de trabalho (tais como: capas de chuva, luvas, botas, etc.) atempadamente. Por exemplo, a disponibilização das capas de chuva e botas na época chuvosa tem sido feita tardiamente, após o início do plantio. Entretanto, mesmo nos casos onde há uma provisão dos equipamentos de trabalho, a higiene e segurança no trabalho podem ser colocadas em causa devido a organização do sistema de empreitada baseado na intensificação

do trabalho. Adicionalmente, vários grupos de trabalhadores reclamavam do uso de instrumentos de trabalho, designados por “pesados” pois achavam que eram áduos para realizar o seu trabalho, colocando em causa a sua saúde (por exemplo dores nas costas) e disposição para o cumprimento de metas, dada a dificuldade de trabalhar com os mesmo, como é o caso, da mudança do uso de enxada para picareta, afectando a sua produtividade. A organização social do trabalho e as suas precárias condições, nas quais está assente o sistema produtivo, colocam em causa a saúde laboral e a reprodução, disponibilidade e produtividade da força de trabalho a médio e longo prazo.

Ademais, para assegurar a observância dos direitos dos trabalhadores, a legislação do trabalho em Moçambique (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto), estabelece que, no sistema de trabalho baseado em empreitadas, o contrato de trabalho esteja sujeito a forma escrita. Entretanto, apesar de tal ser deveras importante, por exemplo, para questões de acesso a possíveis benefícios sociais, nos moldes actuais de organização do sistema de produtivo e de trabalho, as práticas laborais saem dos limites da lei do trabalho, e colocam em questão o direito à estabilidade de trabalho durante o período estabelecido no contrato de trabalho, preconizado na lei do trabalho. As condições de contratação da força de trabalho nas empresas florestais são instáveis e, em alguns casos, os contratos de trabalho não têm forma escrita. A evidência mostra que os trabalhadores sub-contratados, pelos agentes individuais de prestação de serviços as empresas florestais (muitos dos quais, não estão formalmente registados), não possuem contratos de trabalho sob forma escrita. Mesmo assim, há sempre força de trabalho disponível para as plantações florestais, dada a escassez de outras alternativas de emprego e dada a redução da procura da força de trabalho directamente pelas empresas florestais, por sinal os principais empregadores da força de trabalho em Niassa. Os casos dos trabalhadores das plantações recrutados directamente pelas empresas florestais no Niassa ilustram esta questão. Os contratos de trabalho dão o direito aos empregadores de recrutarem a força de trabalho quando necessitam, mas não garantem ao trabalhador que terá um dia de trabalho. Portanto, ter contrato de trabalho em forma escrita, ainda que importante, não garante e não significa ter trabalho todos os dias do período estipulado na duração do contrato.

Relativamente à segurança social, há várias inquietações manifestadas pelos trabalhadores, que descontam dos seus salários, todos os meses, para o INSS, mas que não usufruem de benefícios sociais, de onde emergiu uma questão: será a segurança social uma contribuição sem benefícios, neste sistema de organização? Dado o modo actual de organização do trabalho, os possíveis benefícios sociais ligados à segurança social são limitados. Formalmente, o sistema de segurança social é obrigatório para todos os trabalhadores assalariados por conta de outrem. As empresas (formais) têm a responsabilidade e obrigatoriedade de inscrever os seus trabalhadores no sistema de segurança social, que abarca prestações nas eventualidades de doença, invalidez, maternidade, velhice e morte.

Há um processo em curso, pelo Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), que visa alargar a cobertura do sistema de segurança social para categorias de trabalhadores casuais e por conta própria. Este processo abrange os trabalhadores casuais das plantações florestais. Entretanto, há uma falta de cobertura da segurança social mesmo com contribuição dos trabalhadores inscritos (contribuição sem direito ou benefício).

Existe um mínimo de 20 dias de trabalho por mês que os trabalhadores precisam de atingir para que possam beneficiar do sistema de segurança social. Entretanto, os trabalhadores casuais têm geralmente contratos de curta duração não contínuos e não registados continuamente ao longo do período de duração do contrato de trabalho (por exemplo, não superior a 3 meses, semanais ou até mesmo de um dia). O registo não contínuo é explicado pelo sistema de empreitada onde o trabalhador, mesmo com um contrato de trabalho de duração superior a 20 dias, pode comparecer e realizar uma tarefa. Contudo, no caso de incumprimento da meta, isto pode significar uma meia jorna de trabalho ou uma falta, dependendo de empresa para empresa. Neste caso, os trabalhadores não têm informação e nem controlo sobre o número de dias de trabalho efectivamente contabilizados. Assim, nem todos os trabalhadores casuais inscritos e contribuintes registam efectivamente 20 dias de trabalho por mês dado que o sistema de trabalho actual não garante que um dia de trabalho seja um dia registado pela empresa e pelo INSS. Este facto coloca em causa o direito à segurança social, onde o trabalhador faz uma contribuição sem direito a benefícios sociais. Ainda que os trabalhadores eventuais estejam inscritos no INSS, se os actuais moldes de organização da produção e do trabalho nas empresas agro-industriais e se as condições necessárias de registo para contribuição com benefícios no sistema formal de segurança social prevalecerem, a possibilidade dos trabalhadores casuais (incluindo os sazonais) beneficiarem da segurança social é reduzida, mesmo contribuindo regularmente.

Ademais, constatou-se um limitado direito de protestar sobre as condições laborais dada a fraca organização dos trabalhadores e as fracas relações laborais entre os trabalhadores-sindicato, sindicato-empresa.

De ressaltar que a sustentabilidade da base de rentabilidade das empresas agro-industriais, assente no pagamento de baixos salários e precárias condições de trabalho, pode ser ameaçada nos actuais moldes de organização produtiva do trabalho. Enquanto os trabalhadores conseguirem fazer face à sua reprodução social, através de outras formas de trabalho, indirecta ou informalmente subordinadas ao capital, sobretudo a produção familiar, que assegura a alimentação dos trabalhadores e seus agregados familiares face à irregularidade do trabalho e às crises salariais, a ausência de emprego e perante o emprego precário, pode ser que a base de rentabilidade se mantenha mas depende de uma complexidade de factores associados à organização social do trabalho e de vida, mais geral, dos trabalhadores. Dada a inter-relação entre os rendimentos

do trabalho assalariado e as alternativas de trabalho, qualquer instabilidade ou irregularidade em qualquer uma das actividades irá influenciar a outra. Este balanço pode ser crítico, pois os trabalhadores fazem cálculos sobre as suas opções e respondem à maneira como o contexto em que se inserem ou trabalham está organizado. Por exemplo, aquando da investigação de campo, as empresas reclamavam do absentismo dos trabalhadores alegando que estes “têm falta de cultura de trabalho”³⁷ em Niassa, e isto era apontado como a justificação para as faltas registadas e para o não cumprimento das metas. Alguns membros do Governo e dos sindicatos, em certos casos, manifestavam uma abordagem similar. Será que os trabalhadores não cumpriam metas por se ausentarem em todos os casos? Será que os trabalhadores abandonam o trabalho por mera indisciplina ou ‘falta de cultura de trabalho’, num cenário de precárias condições salariais e de trabalho, e assim da interdependência dos seus meios de subsistência próprios com os rendimentos salariais?

Entretanto, ao olhar para a experiência de trabalho no contexto da organização social do trabalho e dos modos de vida (discutida com mais detalhe na secção seguinte), é questionável e ilusório o argumento de ‘falta de cultura de trabalho’. Por um lado, constatou-se que determinados grupos de trabalhadores registavam faltas por incumprimento das metas e não porque estavam ausentes do local de trabalho. Muito pelo contrário, permaneciam até tarde nos campos tentando terminar as metas para ter registado um dia de trabalho, conforme discutido. Por outro lado, os heterogéneos grupos de trabalhadores, nesta situação, avaliavam entre trabalhar nas plantações (e subcontratar *ganho-ganho* para trabalhar na sua machamba e/ou ter ajuda dos seu agregado familiar, consoante a estrutura de organização social do seu agregado familiar) ou de trabalhar directamente na sua machamba própria ou de outrem (em certos casos), num contexto de: (i) existência de *overlap* ou sobreposição entre o trabalho assalariado e a agricultura familiar, em especial na estação chuvosa, que é a época de pico e de plantio das mudas e também de ‘lançamento das sementes’ nas suas machambas e (ii) num contexto de precárias condições de trabalho. Porém, apesar das árduas condições de trabalho, muitos continuavam a trabalhar devido às limitadas oportunidades de emprego.

Amplamente, a interdependência entre produção familiar e trabalho assalariado continua dominante, no actual modo de organização da estrutura produtiva. Isto mostra a relação de dependência entre a reprodução da força de trabalho e do capital, sendo que as condições sociais de trabalho são importantes para a reprodução do sistema, pois determinam o que acontece com a produção familiar que assegura a possibilidade de manter a força de trabalho disponível e barata. Ademais, o que acontece na organização produtiva do trabalho e na determinação dos salários entre outras condições sociais do trabalho, tem implicações para a produtividade da força de trabalho e reprodução da base de rentabilidade das empresas. As condições sociais de trabalho não afectam apenas

37 Para uma discussão mais detalhada sobre a questão da cultura de trabalho, veja O’Laughlin (2016).

a forma como as pessoas vivem mas também como trabalham, o que tem implicações para a produtividade do trabalho. Assim, dada a forte inter-relação entre as condições sociais de trabalho incluindo de remuneração, a saúde e a produtividade, é crucial repensar amplamente os sistemas actuais de organização da produção e do trabalho nas plantações florestais. As condições de trabalho têm implicações quanto ao tipo de força de trabalho que se cria, na produtividade dessa força de trabalho e dos sistemas de reprodução socioeconómica e da estrutura produtiva e de acumulação prevaletentes nas empresas. Nesta perspectiva, parece importante que a criação de emprego e os aumentos da produtividade sejam acompanhados de crescimento dos rendimentos salariais e melhoria das condições de vida que permita um padrão de vida digna. Uma questão que emerge é: até que ponto é possível garantir a rentabilidade das empresas por um lado e condições de trabalho decentes por outro? Que espaço para organizar diferente, num contexto de crise económica e das empresas florestas em Niassa?

A nossa pesquisa decorreu num período de crise do sector, mas a informação apresentada sobre a estrutura da força de trabalho data do período anterior e mostra que a centralidade do trabalho casual e de salários precários antecede as dificuldades actuais do sector. Contudo, a extensão das metas, a eliminação de postos de trabalho e o retiro de algumas empresas levaram a condições de trabalho mais duras e aumentaram o ambiente de precariedade para trabalhadores, suas famílias e população à volta das plantações florestais. Este último aspecto é o foco da próxima secção.

Qual é o impacto dos actuais padrões de emprego e de trabalho no bem-estar dos trabalhadores e seus agregados familiares?

Nesta secção observa-se a experiência de trabalho e discute-se o impacto dos padrões de emprego nos modos de vida e bem-estar dos trabalhadores e suas famílias. Essa experiência explica, em parte, tanto o descontentamento dos trabalhadores com os postos de trabalho criados como as reclamações das empresas sobre a disponibilidade e qualidade do trabalho. Do mesmo modo, levantam-se questões sobre as inquietações dos trabalhadores no contexto actual de crise de emprego, incluindo do emprego temporário, e de crise económica em geral em Niassa.

Os padrões e condições sociais de trabalho actuais devem ser vistos de forma integrada e mais ampla, incluindo a situação do trabalho dentro e fora das plantações florestais, especificamente a organização do trabalho e dos modos de vida dos trabalhadores e seus familiares antes e depois de se integrarem no emprego florestal. O emprego criado nas plantações, nos moldes actuais de organização da produção e do trabalho, dominado por instabilidade e insegurança no trabalho, maioritariamente casual, mal remunerado e precário, tem implicações para os modos de vida e bem-estar dos trabalhadores e seus agregados familiares. Há um impacto diferenciado dos

padrões actuais de emprego, reflectindo distintas formas de organização do trabalho, das famílias e dos modos de vida. Como é, então, que os trabalhadores se organizam e organizavam as suas vidas, antes da integração no emprego florestal? Como é que dividem o seu tempo na alocação da sua força de trabalho às plantações florestais, ou em outro tipo de trabalho assalariado e/ou não assalariado (agrícola ou não agrícola)?

Estudos anteriores do impacto socioeconómico das plantações florestais em Niassa (Landry & Chirwa, 2011; Nube, 2013; Bleyer *et al.*, 2016) enfatizaram impactos positivos. Bleyer *et al.* (2016) incluíram percepções de impacto em sua pesquisa. Os entrevistados mencionaram vantagens como o aumento do emprego, o aumento das actividades comerciais e dos projectos sociais, tais como a construção de estradas, escolas e instalações de saúde. As desvantagens foram a diminuição da disponibilidade de terras e o acesso aos recursos florestais, particularmente a lenha, mas também a outros produtos florestais. Landry & Chirwa (2011) também mencionaram a diversidade do trabalho fora da própria machamba. Todos os estudos indicaram que os empregos florestais geralmente reduziram a pobreza, mas que a desigualdade aumentou. Aqueles que obtiveram empregos permanentes qualificados conseguiram alcançar uma melhor situação do que os que obtiveram empregos não qualificados. Bleyer & Nube apontaram a última diferença como um grande resultado das diferenças educacionais, embora Nube também mencionasse que um aspecto determinante tenha sido o conhecimento ou ignorância dos direitos do trabalhador.

Entretanto, a pesquisa realizada pela autora deste artigo e pela equipa de investigação do IESE, em finais de 2014, confirmou a importância dos empregos florestais para os modos de vida. Os ex-trabalhadores das plantações florestais, mesmo com as dificuldades inerentes às condições de trabalho prevalentes (incluindo salários), sentiam-se muito descontentes com a perda de empregos resultante da retirada por parte de algumas empresas e da redução da escala de plantio por parte de outras. Este facto, conforme demonstrado nas secções anteriores, deriva da importância que o salário - que provém do trabalho assalariado (quer localmente quer por via de mobilidade da força de trabalho) - desempenha no estabelecimento do agregado familiar. Esta situação explica-se pelo facto de os rendimentos salariais permitirem aos trabalhadores: (i) financiar o consumo alimentar e não alimentar (alimentação, educação, saúde, transporte, etc.); (ii) investir na produção familiar que, além de ajudar o desenvolvimento da própria produção agrícola familiar, por via do financiamento da produção através de compra de sementes e outros meios de produção, da obtenção de fundos para pagamento de força de trabalho sub-contratada nas suas machambas (*ganho-ganho*), ou através de permitir o alívio da produção alimentar para o mercado ou mantê-la e libertá-la para cobrir possíveis períodos de escassez e/ou vender nesses períodos, ao invés de depender do seu consumo corrente, ajuda a subsidiar os salários baixos e irregulares que recebem pelo trabalho florestal. Este último ponto exemplifica-se nos momentos de rupturas do emprego agrícola (não só pela

instabilidade e irregularidade do emprego ao longo do ano agrícola mas sobretudo pela organização do sistema de trabalho nas plantações agro-industriais, que agrava os padrões de emprego florestal) ou perante a crise de oportunidades de emprego e de trabalho (quer na província sob estudo quer noutras regiões dentro e fora do país, em geral). Ademais, os fundos salariais podem ser (iii) uma base de acumulação para prevenção de choques como: quebras no sustento dos agregados familiares (funerais, doenças, propinas e outras despesas de consumo inesperadas), quebras de mercado, aumento dos preços de insumos ou transporte, fontes de investimento em actividades alternativas, ajuste a crises locais ou conflitos sobre recursos como terra, entre outros choques. Um aspecto interessante é a dinâmica da ‘assalarição’, que tem uma estrutura semelhante a uma ‘cebola’, no sentido em que, dependendo do perfil de organização socioeconómica das famílias, uns podem se assalariar, por exemplo, no emprego florestal (e/ou em *ganho-ganho*), ao mesmo tempo que, com os fundos salariais (e/ou via pagamento em espécie) que obtêm, podem assalariar outros nas suas próprias ‘machambas’.

Mas, apesar de reconhecer a importância do emprego florestal para os modos de vida, a nossa investigação revelou uma imagem mais complexa da natureza da desigualdade entre os trabalhadores, das suas causas e implicações. Primeiro, a desigualdade entre os trabalhadores tem a ver com a organização do trabalho em si, tanto a forma de recrutamento como as condições de trabalho (incluindo os salários), conforme demonstrado ao longo deste artigo. Segundo, os resultados desiguais do trabalho assalariado são explicados pelas desigualdades pré-existentes na organização das famílias que afectaram a capacidade de recrutar força de trabalho em *ganho-ganho* para, por exemplo, a manutenção e expansão da produção agrícola.

A experiência divergente de duas mulheres em Sanga, ambas serventes agrícolas da ex-Chikweti, com contratos permanentes, ilustra o modo como formas pre-existentes de diferenciação, em particular o acesso a rendimentos fora da produção familiar, afectam o impacto do trabalho assalariado. A primeira mulher, de 50 anos, pertence a um grande agregado familiar. Um dos seus filhos é um comerciante de sucesso. Com diversas fontes de renda, eles podem facilmente comprar comida para cobrir as insuficiências da sua própria produção agrícola, mas esta senhora também usou os seus rendimentos salariais auferidos na ex-Chikweti para contratar trabalhadores em sistema de *ganho-ganho* para manter as suas próprias parcelas em boas condições e expandir a área cultivada. A outra mulher, de 30 anos, tem seis filhos pequenos. O seu marido também é servente agrícola, com um contrato na Green Resources. Quando ambos trabalhavam, tinham que gastar todo o salário em alimentos, roupas e propinas escolares. Não lhes sobrava dinheiro suficiente para contratar trabalhadores em *ganho-ganho* para os ajudar a plantar, na capina e na colheita nas suas machambas. Deixaram a machamba sem investimento e sem manutenção. Agora, os salários são insuficientes para responder às necessidades financeiras da família, pelo que a esposa teve que fazer

trabalho de *ganho-ganho* para cobrir as despesas diárias de alimentação e restando-lhe pouco tempo para trabalhar na sua própria machamba. Ambas as mulheres gostariam de ter contratos permanentes novamente, mas, no primeiro caso, seria uma forma de apoiar uma base de subsistência próspera e diversificada. No segundo, faria a diferença entre ser pobre e ser desesperadamente empobrecido.

Mudanças nos padrões socioeconómicos

A pesquisa de Nube mostrou que houve um crescimento na classe média (o mais rico) e um declínio no empobrecido com a entrada das empresas florestais (ver Tabela 7).

Tabela 7: Mudança dos extractos sociais, antes e depois da entrada das empresas florestais

Classes	Lichinga rural		Sanga	
	Antes (%)	Depois (%)	Antes (%)	Depois (%)
Paupérrima	40.6	12.3	51.7	24.2
Pobre	57.5	67.9	45	57.5
Média	1.9	19.8	3.3	18.3

Fonte: Nube (2013)

Este padrão reflecte-se no aumento do número de pessoas com telefone celular, conta bancária e uma casa melhorada. A Tabela 8, com base na pesquisa em Nube, mostra que as principais aquisições eram uma casa melhor, um telefone celular e uma conta bancária. Os bens que mais afectam a capacidade económica das famílias tais como a propriedade de bicicleta ou motocicleta (usadas como táxis e para comércio, bem como para transporte pessoal) e de gado, não aumentou muito.

Tabela 8: Mudança na posse de determinados bens antes e depois da entrada das empresas florestais

Bens das Famílias	Lichinga Rural (%)		Sanga (%)	
	Antes	Depois	Antes	Depois
Casa melhorada	7,5	33,0	12,5	45,0
Motorizada	0,0	1,9	3,3	4,2
Gado	16,0	18,9	5,0	6,7
Bicicleta	80,2	86,8	52,5	55,8
Rádio	28,3	32,1	79,2	90,0
Celular	1,9	39,6	1,7	26,7
Conta bancária	0,0	23,6	0,8	30,8
Aves	24,5	36,8	7,5	18,3

Fonte: Nube (2013)

Um dos indicadores provavelmente mais importantes da capacidade agrícola – aumento ou declínio na terra cultivada - não foi registado na pesquisa. Se analisarmos as pesquisas baseadas na renda, podemos esperar que a retirada das empresas tenha um efeito limitado, dado que sem renda salarial, as pessoas não poderão substituir ou manter bens de luxo, nem manter suas casas melhoradas. As nossas entrevistas em Chimbonila e Sanga sugerem, no entanto, que a interligação entre empregos e a organização da produção agrícola é mais duradoura do que o índice baseado na ‘posse de bens’ sugere, tanto por diferenças entre trabalhadores permanentes como casuais e pela diferenciação existente nos meios de subsistência das famílias. Algumas experiências da organização do trabalho são exemplo da manifestação desta relação:

(...venho de Mavago, tenho duas senhoras [esposas] e cinco filhos, cada uma [vive] na sua casa, aqui em Mussa mesmo (...). Antes das florestas, trabalhava na machamba [própria] que ajudava para comer e vender... e ter dinheiro ... e tinha negócio de carvão [comprava em Mussa e vendia em Lichinga]... Parei o negócio de carvão em 2005, quando comecei a trabalhar como servente florestal...precisava de emprego para a família.... às vezes ajudo a minha mãe com dinheiro para comprar sabão, comida recebo da machamba dela.... trabalho na floresta 3 meses e depois paro e vou trabalhar na machamba e depois volto a florestas e as senhoras é que cultivam e uma delas ajuda a vender na cidade. Com o dinheiro do salário pago ganho [trabalho assalariado casual] na machamba... assim consigo me arranjar e viver. (Entrevista com um trabalhador permanente, Mussa, 06/12/2014)

Diferentemente, a experiência de outro trabalhador, revela:

[Este ex-trabalhador, descreve que durante o emprego florestal, teve que vender alguns dos seus bens como por exemplo a sua bicicleta, que possuía antes do trabalho nas plantações, para conseguir comprar comida e roupa para si e família pois o salário auferido não chegava para cobrir as despesas. Também, não possuía fundos suficientes para pagar pessoas para trabalhar na sua machamba em sistema de *ganho-ganho*; a sua produção reduziu, não dava para vender sendo apenas para consumo e mesmo assim era insuficiente para o consumo durante todo o ano. Este ex-trabalhador está arrependido de ter interrompido as actividades que desempenhava antes do emprego florestal; sente-se receoso de envolver-se no trabalho florestal, preferindo dedicar-se a machamba pois diz: “*estou cansado de trabalhar para pagar dívidas*”] (Trabalhador Permanente, Naconda, 11/12/2014).

Todavia, a sobreposição de actividades e o possível conflito que tem emergido entre trabalhar nas plantações e trabalhar na produção agrícola familiar, particularmente

nos períodos de pico ou plantio, faz com que vários trabalhadores, nessa época, enfrentem uma pressão de tempo tendo que decidir entre as opções de: ou trabalhar nas plantações cujo trabalho não oferece regularidade e estabilidade de emprego e rendimentos (dependendo das condições socioeconómicas e organização do agregado, contratando ou não *ganho-ganho* para as suas machambas), ou na produção familiar em machamba (própria ou de outrem, na forma de *ganho-ganho*). As suas opções dependem da organização das suas famílias, dos seus meios de subsistência e da condição socio-económica dos trabalhadores e seus agregados familiares, que não são homogéneos. Assim, alguns optam por continuar a trabalhar nas plantações, contratando força de trabalho casual adicional para apoiar na produção familiar e/ou beneficiarem do apoio de alguns membros do seu agregado familiar para o trabalho na machamba, dada a forte inter-relação e dependência entre a produção familiar e o trabalho assalariado. Outros optam por se ausentar do trabalho para trabalhar na machamba, ainda que, neste último caso, a investigação revele que isto não significa que estes trabalhadores não dependem dos rendimentos do trabalho assalariado para o estabelecimento do seu agregado familiar mas que, conforme o caso, muitas das vezes isto acontece por não terem recursos monetários suficientes para sub-contratar outros trabalhadores em sistema de *ganho-ganho* para as suas machambas. Em certos casos, os trabalhadores ponderam entre o custo de trabalhar nas plantações no actual sistema de trabalho instável e inseguro e investir o seu tempo nas suas machambas, onde podem ter o controlo de um possível rendimento em espécie ou monetário. Entretanto, apesar desse conflito, há uma tendência dos trabalhadores de continuarem a trabalhar nesses meses nas plantações, dadas as limitadas oportunidades de emprego e pelo papel que o trabalho assalariado desempenha no estabelecimento da agricultura familiar e na organização dos modos de vida do seu agregado familiar. Nem todos os trabalhadores agrícolas em Niassa desejam ter um trabalho permanente a tempo inteiro, e alguns estão à procura de formas de trabalho que lhes permitam combinar trabalho assalariado casual com a produção familiar. Mas estes trabalhadores, assim como os permanentes, estão preocupados em ter emprego e melhores condições de trabalho, neste contexto de crise económica e de emprego, na província. O problema de absentismo para as empresas parecia reduzir em resultado da não expansão da actividade florestal e mecanização de alguns processos.

Finalmente, um outro aspecto prende-se às mudanças nos modos de vida da população, incluindo certos trabalhadores que vivem nas áreas circunvizinhas às áreas ocupadas pelas empresas (com impacto diferenciado, dependendo da estrutura da organização socioeconómica dos trabalhadores e seus agregados familiares). Uma implicação generalizada para várias pessoas abrangidas por esta situação foi a perda das áreas de produção agrícola ou machambas, assim como de pomares e de pastagem para o gado, e a necessidade de terem de se deslocar para áreas mais distantes e em certos

casos menos produtivas, num contexto de limitadas condições de acesso e qualidade de transporte; tendo que caminhar, em certos casos, para o re-estabelecimento das suas machambas (conforme o caso) e para obtenção de recursos e produtos de consumo indispensáveis aos seus modos de vida, como lenha, carvão, produtos alimentícios e medicinais obtidos das árvores nativas, conforme referido em entrevistas com alguns trabalhadores e agregados familiares.

Actualmente, a instabilidade da situação da produção florestal em Niassa manifestase na alta frequência de queimadas³⁸ da floresta, incluindo a nova área plantada. Mbanze *et al.* (2013) sugerem que 90% das queimadas são de origem humana - para desbravar a terra, fazer a caça, por descuido, e como forma de protesto. Neste momento, as causas dos protestos incluem a exclusão do gado dos pequenos comerciantes locais, da falta de acesso a lenha e ao carvão nas áreas das empresas, os despedimentos dos trabalhadores, a redução dos postos de trabalho e o endurecimento das metas e das rotinas de trabalho. O descontentamento une vários interesses diferentes mas não é solução para ninguém, pelo que é um desafio a enfrentar. Que opções existem?

Conclusões: que tipo de trabalho, que implicações e que opções?

O entendimento (e transformação) dos actuais padrões de emprego e de trabalho, incluindo a casualização do emprego, e a sua ligação com o bem-estar requer o entendimento do funcionamento do sistema produtivo e de acumulação prevaemente, como um todo e de forma integrada, e da complexidade dos mercados de trabalho, nos quais o emprego e o trabalho se relacionam, estruturam e são estruturados. A análise da maneira como o emprego e trabalho, nas suas variadas formas, estão organizados no modo actual de organização produtiva, ajuda a perceber (e pode ajudar a enfrentar) as dinâmicas e alguns dilemas do emprego, trabalho e bem-estar dos trabalhadores na economia de Moçambique e na agro-indústria florestal em Niassa, em particular.

Este artigo argumentou que as estruturas de emprego e de trabalho nas plantações florestais reflectem a organização mais geral das estruturas produtivas agro-industriais de natureza extractiva. Este tipo de estrutura produtiva, centrada na produção de produtos primários para exportação, através da obtenção de vastas áreas de terra e de acesso a água a baixo custo, e de uma força de trabalho mal paga, maioritariamente casual e sob condições precárias, gera estruturas de emprego e condições sociais de trabalho que colocam em causa o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias assim como a reprodução actual e futura da força de trabalho e do modo produtivo dominante.

38 Havia um comité de gestão da comunidade que fazia a gestão de fundos dados pelas empresas como condição para não queimarem as plantações, que era designado de fundo de responsabilidade social, para construção de infra-estruturas sociais. Mas havia descontentamentos sobre estes fundos e benefícios.

Neste modo de organização da produção e do trabalho, cuja base de rentabilidade das empresas depende de salários mal pagos e condições laborais precárias, os trabalhadores são responsáveis pelos custos sociais da sua reprodução. A reprodução social da força de trabalho, dadas as estruturas produtivas e de acumulação prevalentes, é garantida pela interdependência e mútuo financiamento de diversificadas formas de trabalho, remuneradas e/ou não remuneradas, quer agrícolas ou não. Nem todos os trabalhadores agrícolas em Niassa desejam ter um trabalho permanente a tempo inteiro. Alguns estão à procura de formas de trabalho que combinem trabalho sazonal com produção familiar. Mas estes trabalhadores, assim como os permanentes, estão preocupados em ter emprego e melhores condições de trabalho, num contexto de crise económica e de emprego, na província. O artigo demonstrou que o bem-estar dos trabalhadores não se limita à necessidade de criação de emprego e obtenção de uma remuneração correspondente, ou ao consumo e posse de bens, que ainda que sejam importantes, são apenas alguns dos seus determinantes. A organização social e a experiência do trabalho mais amplamente (para além do trabalho florestal), bem como a inter-relação de diversificadas formas de trabalho e de vida, e as condições de saúde, afectam o bem-estar dos trabalhadores e dos agregados familiares. Dada a interligação e interdependência entre trabalho assalariado e agricultura familiar, que tem uma relação historicamente duradoura em Niassa, qualquer crise num dos lados afecta o outro, podendo colocar em causa o padrão de vida das pessoas, sendo importante olhar para o impacto do emprego florestal nos modos de vida de forma mais ampla. Isto pode ter implicações no absentismo ao emprego e na limitação à agricultura familiar (que nas condições laborais e socioeconómicas prevalentes subsidia a remuneração paga abaixo dos custos de vida).

Por sua vez, os padrões de emprego e de trabalho e as suas condições sociais, que emergem desta estrutura extractiva, têm implicações na reprodução e no tipo de força de trabalho que se cria, na produtividade e no tipo (e na sustentabilidade) de estrutura económica futura. Se o objectivo é melhoria das condições de vida dos moçambicanos onde a criação do emprego é destacada para tal, conforme manifestado no actual Plano Quinquenal do Governo (PQG 2015-2019), é necessário reflectir-se sobre o tipo de emprego que está a ser criado na estrutura produtiva dominante. Será que criar emprego em si garante melhorias das condições de vida, nos moldes actuais de organização produtiva? A presente investigação mostrou que não. Então, será que devemos apenas criar emprego que pode destruir os modos de vida existentes? Emprego que pode reproduzir a pobreza ao invés de a reduzir? Se os moldes actuais de organização produtiva e do trabalho se mantiverem continuará a gerar-se um emprego pouco produtivo, não especializado e não competitivo, e sem qualidade, e uma força de trabalho diferenciada com limitadas oportunidades de emprego e exíguas opções sociais,

reflectindo uma economia pouco produtiva. Assim, é fundamental pensar em alternativas para a transformação das estruturas produtivas existentes e das condições sociais de trabalho que destas emergem.

Uma questão que se coloca a todos os actores sociais, *inter alia*, sindicatos, governo, empresas, ONG, estudiosos e aos próprios trabalhadores é: Como organizar a estrutura produtiva e o trabalho de uma forma diferente? Que opções existem num contexto de complexos mercados de trabalho? Qual é o espaço para a mudança dos actuais padrões de organização produtiva? Qualquer opção passa por entender o funcionamento do sistema de forma integrada e organizar a classe trabalhadora, que não é homogénea mas notoriamente diferenciada, em função das especificidades reais da organização do seu trabalho e dos seus modos de vida, em ligação com a natureza do modo produtivo dominante, que deve ser desafiado e transformado. Qual é o possível espaço para uma organização produtiva e dos padrões de trabalho, emprego e de vida diferente? Como ligar os padrões de desenvolvimento da indústria florestal ao bem-estar dos trabalhadores e da população nas áreas circunvizinhas às explorações florestais? Como transformar o actual sistema e organizar os modos de trabalho de forma diferente sem colocar em causa a rentabilidade das empresas, ao mesmo tempo que se garantam condições de vida dignas aos trabalhadores e agregados familiares?

Como garantir que um dia de trabalho realizado seja efectivamente registado? Como assegurar que os trabalhadores estejam inscritos e que os inscritos realmente tenham direito e usufruam dos possíveis benefícios sociais? De que forma é que o Sindicato e o MITESS, por exemplo, podem ajudar nestas questões em coordenação com outros actores sociais incluindo os próprios trabalhadores? Como organizar todo o tipo de trabalhadores independentemente dos seus estatutos e categorias, sem privilegiar uns e negligenciar outros, pois ainda que sejam heterogéneos e com organização social diferenciada, são todos trabalhadores e com uma preocupação comum que os une: a melhoria de condições de trabalho, das condições salariais, e a criação de uma vida laboral e social mais digna. Que opções produtivas em Niassa permitem impulsionar as dinâmicas dos mercados de trabalho? Para cada estrato socioeconómico são necessárias opções consistentes com os seus problemas específicos. O desenvolvimento de uma estrutura produtiva, ampla, diversificada e articulada da economia de Moçambique e com fortes ligações produtivas, pode ser crucial para impulsionar as dinâmicas dos mercados de trabalho e as oportunidades de emprego, assim como activar um espaço para mudança dos padrões actuais de organização da produção e do trabalho, em prol de um emprego decente. A disponibilização de bens e de serviços básicos de consumo (alimentos, serviços de saúde de qualidade, transportes públicos, educação etc.), indispensáveis para o sustento e reprodução social da força de trabalho, podem permitir manter uma

força de trabalho disponível, barata e competitiva mas com melhorias na qualidade de vida e produtividade do trabalho.

Referências

- Ali, R. (2017). Mercados de Trabalho Rurais: Porquê são negligenciados nas políticas de emprego, redução da pobreza e desenvolvimento rural em Moçambique? In: R. Ali, C. N. Castel-Branco, & C. Muianga (orgs.). *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique 2017*. Maputo: IESE.
- Bleyer, M., Kniivilä, M., Horne, P., Siteo, A. & Falcão, M. P. (2016). Socio-economic impacts of private land use investment on rural communities: Industrial forest plantations in Niassa, Mozambique. *Land Use Policy*, 51: 281-9.
- Castel-Branco, C.N. (2010). Economia Extractiva e Desafios de Industrialização em Moçambique. In L. Brito, C. N. Castel-Branco, S. Chichava, & A. Francisco (orgs.). *Economia Extractiva e Desafios de Industrialização em Moçambique*. Maputo: IESE.
- FIAN (2012). *The Human Rights Impacts of the Tree Plantations in Niassa Province, Mozambique*. Netherlands: FIAN.
- GdM (2015) Programa Quinquenal do Governo 2015-2019. Maputo, *Boletim da República*. Imprensa Nacional de Moçambique, 14 de Abril de 2015.
- Green Resources (2011). Niassa Green Resources achieves first FSC certification in Mozambique, 3 October 2011.
- INE (1999). II Recenseamento Geral da População e Habitação de 1997, Maputo: Instituto Nacional de Estatística (INE).
- INE (2009). III Recenseamento Geral da População e Habitação de 2007. Maputo: Instituto Nacional de Estatística (INE).
- INE (2016). Inquérito ao Orçamento Familiar – IOF-2014/15. Relatório Final. Maputo: Instituto Nacional de Estatística (INE).
- Landry, J. & Chirwa, P. W. (2011). Analysis of the potential socio-economic impact of establishing plantation forestry on rural communities in Sanga district, Niassa province, Mozambique. *Land Use Policy*, 28 (3): 542-51.
- Mbanze, A. A., Romero, A. M., Batista, A. C., Ramos-Rodriguez, M., Guacha, L., Martinho, C. & Nube, T. (2013). 'Assessment of causes that contribute to the occurrence of plantations forests fires in Niassa Province, North of Mozambique. *African Journal of Agriculture*, 8 (45): 5684-91.
- MINAG (2009). Estratégias de Reflorestamento. DNTE Maputo.
- MINAG (2015). Plantações florestais em Moçambique: Desafios. Maputo: Ministério da Agricultura.
- MITESS (2016) Boletim Informativo do Mercado do Trabalho 2015/2016 – N°1. Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social. Direcção Nacional de Observação do Mercado de Trabalho. Moçambique. Maputo: MITESS
- Nube, T. G. (2013). Impactos socioeconómicos das plantações florestais em Moçambique: um estudo de caso na Província do Niassa, Universidade Federal do Paraná.
- O’Laughlin, Bridget (2016). Produtividade Agrícola, Planeamento e Cultura do Trabalho em Moçambique”. In L. Brito, C. N. Castel-Branco, S. Chichava, & A. Francisco (orgs.).

Desafios para Moçambique 2016. Maputo: IESE.

Oya, C., Cramer, C. & Sender, J. (2009). Discretion and Heterogeneity in Mozambique Rural Labour Markets In L. Brito, C. N. Castel-Branco, S. Chichava, & A. Francisco (orgs.). *Reflecting on Economic Questions*. Maputo: IESE.

República de Moçambique (2007). Lei no 23/007. I Série – Numero 31. Maputo, Boletim da República. Imprensa Nacional de Moçambique, 1 de Agosto de 2007.