

# GERAÇÃO DE EMPREGO E BEM-ESTAR QUE CONTRADIÇÕES EXISTEM À LUZ DA AGRO-INDÚSTRIA FLORESTAL EM NIASSA?<sup>1</sup>

Rosimina Ali

## INTRODUÇÃO

O emprego criado nas agro-indústrias em Moçambique tem sido questionado tanto por trabalhadores agrícolas como por sindicatos e empresas. Este é o cenário do emprego gerado nas plantações agro-industriais de florestas na província de Niassa.

A criação de emprego foi uma das promessas aquando da concessão de extensões de terra a longo prazo às empresas florestais em Niassa. Este artigo centra-se na análise do tipo de emprego criado, com interesse particular no estudo do relacionamento entre os padrões de emprego, a organização produtiva do trabalho, a experiência e a situação do trabalho mais geral na província, as condições de organização social, de saúde e do meio ambiente, assim como as implicações destes aspectos em conjunto para o bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias. O bem-estar é uma condição que não se limita à criação de emprego e à obtenção de uma remuneração correspondente, ou ao consumo e posse de bens, que, ainda que sejam importantes, são apenas alguns dos seus determinantes.

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 prevalecentes, é garantida pela interdependência de diversificadas formas de trabalho, remuneradas e/ou não remuneradas, quer agrícolas quer 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 no tipo de força de trabalho e estrutura produtiva gerada, pondo em causa a sua reprodução e sustentabilidade.

---

<sup>1</sup> Este artigo enquadra-se numa investigação mais ampla do IESE sobre dinâmicas de emprego nas agro-indústrias em Moçambique. Para uma análise complementar sobre padrões de trabalho nas agro-indústrias florestais, consulte Ali (2017a).

A metodologia de pesquisa baseou-se na triangulação entre a informação qualitativa<sup>2</sup> e quantitativa proveniente do estudo de caso<sup>3</sup> nas empresas florestais actualmente operacionais em Niassa: a empresa Florestas de Niassa e a Niassa Green Resources, em combinação com informação de estatísticas oficiais. A pesquisa é desenvolvida num quadro de análise focado no estudo do sistema social de acumulação em Moçambique, e nas ligações, tensões e contradições que emergem. Este artigo está organizado em cinco secções. A segunda secção centra-se na análise da ligação entre o trabalho assalariado, a agricultura familiar e a crise económica na província de Niassa, e enquadra sucintamente o desenvolvimento das indústrias florestais em ligação com a situação do trabalho. A terceira secção considera a organização produtiva do trabalho, os padrões e condições de emprego nas agro-indústrias florestais. Na quarta secção, olha-se para a experiência laboral e analisa-se o seu impacto no bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias. A última secção conclui, reflectindo sobre a necessidade de transformação dos moldes actuais de organização produtiva e social do trabalho.

## MERCADOS DE TRABALHO, AGRO-INDÚSTRIA FLORESTAL 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 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 de trabalho assalariado numa província onde a maioria dos habitantes (adiante, hab.) são produtores agrícolas de pequena escala.

## TRABALHO: A INTERDEPENDÊNCIA DA PRODUÇÃO FAMILIAR 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 com 15 anos de idade e mais (adiante designada pop. oc.), cujo trabalho principal é, maioritariamente, na agricultura, na silvicultura e nas pescas. A Tabela 2 ilustra a percentagem da população de 15 anos e mais que indicou a sua ocupação principal como sendo “campônês”, na província de Niassa, em geral, e em Lichinga rural e Sanga<sup>4</sup>, as duas áreas estudadas, em particular.

<sup>2</sup> A identidade dos trabalhadores entrevistados será identificada por letras, por exemplo: trabalhador(a) A, B ou Z.

<sup>3</sup> A investigação de campo foi realizada em algumas áreas exploradas pelas empresas florestais existentes, nomeadamente os distritos de Sanga, Chimbonila, Muembe, Lago e Lichinga. O período da investigação decorreu entre 2014 e 2016.

<sup>4</sup> Distrito de Sanga, Posto Administrativo de Unango.

**TABELA 1:** PERCENTAGEM DA POP. OC. NA AGRICULTURA, NA SILVICULTURA E NAS PESCAS (ASP), 1997 E 2007, SANGA, LICHINGA RURAL, PROVÍNCIA DE NIASA

ANO		SANGA	LICHINGA RURAL	NIASSA TOTAL
1997	Total pop. oc. (em hab.)	4310	22 551	260 481
	ASP (em hab.)	4146	21 202	229 030
	% da pop. oc. na ASP	96%	94%	88%
2007	Total pop. oc. (em hab.)	5490	35 446	405 603
	ASP (em hab.)	5054	32 589	337 235
	% da pop. oc. na ASP	92%	92%	83%

Fonte: estimativas da autora com base nos RGP 1997 e 2007 (INE, 1999, 2009)

**TABELA 2:** PROPORÇÃO DA POP. OC. QUE DISSE QUE “CAMPONÊS” É A SUA OCUPAÇÃO PRINCIPAL, 1997 E 2007, SANGA, LICHINGA RURAL, PROVÍNCIA DE NIASA

ANO		SANGA	LICHINGA RURAL	NIASSA TOTAL
1997	Total pop. oc. (em hab.)	4310	22 551	260 481
	Camponeses (em hab.)	4143	21 033	226 923
	% pop. oc. como camponês	96%	94%	87%
2007	Total pop. oc. (em hab.)	5490	35 446	405 603
	Camponeses (em hab.)	4977	31 516	326 975
	% pop. oc. como camponês	91%	89%	81%

Fonte: estimativas da autora com base nos RGP 1997 e 2007 (INE, 1999, 2009)

Entretanto, uma questão que emerge é como é que as promessas de emprego se basearam tanto nas auscultações das “comunidades” à volta da apropriação da terra pelas empresas florestais<sup>5</sup>. E como é que 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.

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, 2017b; Oya, Cramer & Sender, 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* (MITESS, 2016), que se baseia no IOF, entre outros<sup>6</sup>. Por exemplo, nos módulos curtos sobre emprego e trabalho, ao perguntar-se 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

<sup>5</sup> Embora a questão da aquisição de terras não seja o foco de análise, dado que o processo de consultas comunitárias envolveu compromissos em torno da criação de emprego, relevantes para este estudo, procurou-se perceber o processo.

<sup>6</sup> Inquérito aos Orçamentos Familiares (IOF) e Inquérito Contínuo aos Agregados Familiares (INCAF).

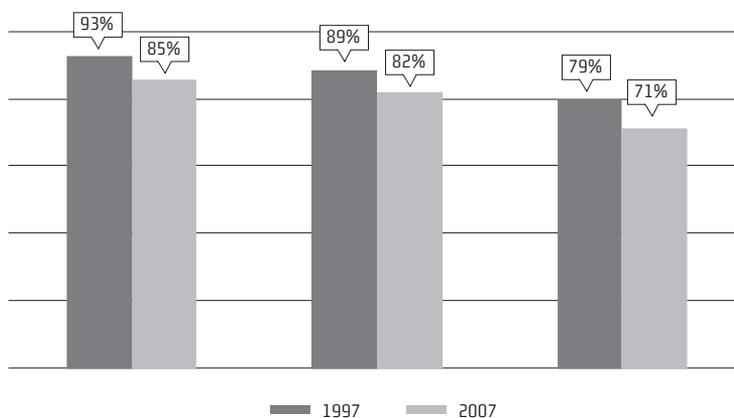
meses) pode implicar uma inadequada interpretação da questão e que o respondente reporte apenas a actividade de longa duração que se lembre de que realizou, na semana de referência, como, por exemplo, o “trabalho na machamba”, por ser o mais regular, embora possa não ser a única actividade ou não ter sido realizada isoladamente (Ali, 2017b). Isto pode levar a que muitos trabalhadores assalariados sejam negligenciados e que sejam provavelmente classificados como “trabalhadores familiares sem remuneração” ou “trabalhadores por conta própria”. Os trabalhadores casuais que têm “machamba” própria geralmente não aparecem nas estatísticas oficiais, pois 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 o 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 formas heterogêneas de trabalho assalariado rural desenvolvidas de forma irregular, 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<sup>7</sup>, em que há uma insistência em considerar que os camponeses de Niassa não estão integrados no mercado, mas sobrevivem somente da machamba. Na realidade, há gerações que a população de Niassa recorre ao trabalho assalariado, ao comércio ambulante e, às vezes, mesmo à 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

<sup>7</sup> Estes preconceitos teóricos na análise do emprego e dos mercados de trabalho em Moçambique têm sido dominantes e baseiam-se num método de análise dualista. Este método de análise separa as várias formas de trabalho (remunerado e não remunerado) dentro da economia, em que o trabalho remunerado é considerado integrado nos mercados de trabalho enquanto o trabalho familiar e não remunerado não é 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. 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 ser caracterizadas por processos produtivos sem acumulação e pertencentes ao sector tradicional.

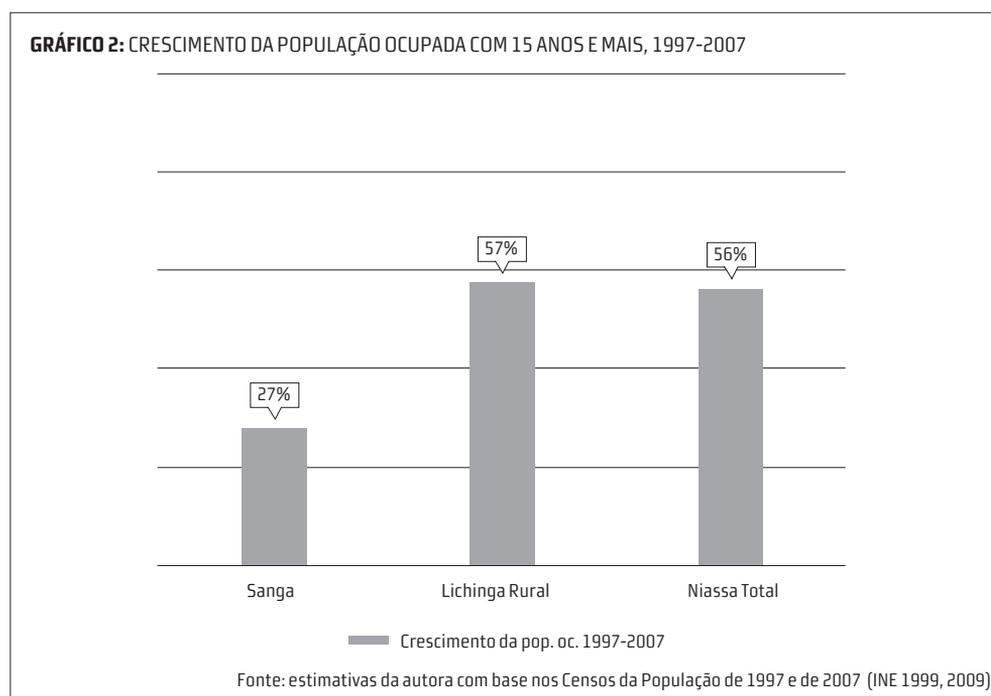
e sobreviver a crises, quer de saúde quer climáticas. Assim, há uma interdependência entre diversas formas de trabalho fundamentais para a sobrevivência e reprodução social da força de trabalho. O trabalho assalariado e a agricultura familiar financiam-se mutuamente. A força de trabalho é migrante, intercalando entre o trabalho assalariado e outras 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, NIASA 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 aumentou, não só por causa do crescimento da população mas também pela densidade da ocupação das novas empresas florestais.



## 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 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<sup>8</sup>, 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% viviam em extrema pobreza. Em Sanga, este estudo indica igualmente um pequeno campesinato médio (3%), um notável campesinato pobre

<sup>8</sup> A situação socioeconómica das pessoas foi analisada tendo em conta três classes sociais, nomeadamente média, pobre e paupérrima, em função da posse de bens gerados (Nube, 2013).

(45%) e pouco mais de 50% do campesinato com um estrato social paupérrimo. Focando-se num inquérito familiar em Sanga, Landry & Chirwa (2011)<sup>9</sup> concluíram que a maioria (82%) dos agregados familiares estava em condição socioeconómica categorizada como média, 10% como alta e 9% como 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 florestais, enquanto outros, como uma motorizada ou um 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 é que se adquiriu das vendas da colheita, quanto do comércio e quanto do trabalho assalariado para outros? O que fez algumas famílias pobres e outras mais abastadas, senão ricas? 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 das entrevistas qualitativas com diferentes tipos de trabalhadores e membros dos seus agregados familiares, a investigação conduzida pelo IESE revela que ter emprego com rendimento regular era uma forma importante de se tornar um 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 prevalecentes, em que 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 da 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 indicou 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

<sup>9</sup> A metodologia de análise de dados baseou-se em três categorias sociais: baixa, média e alta (Landry & Chirwa, 2011).

em Lichinga. 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 como no Malawi, Tanzânia e Zimbabwe, 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.

## DESENVOLVIMENTO DA AGRO-INDÚSTRIA FLORESTAL EM NIASSA: OPORTUNIDADES (OU CRISE) DE TRABALHO?

Com o crescimento do investimento directo estrangeiro em Moçambique, a partir de meados dos anos 1990 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). Desde meados da década de 2000, tem existido um interesse crescente no estabelecimento de plantações florestais de espécies de rápido crescimento, com destaque para o pinheiro e o eucalipto, com fins comerciais e industriais virados para o mercado interno e para a exportação (Minag, 2009). Dadas as favoráveis condições agro-ecológicas<sup>10</sup>, as províncias de Niassa e da Zambézia são as que tiveram maior procura de áreas para o estabelecimento destas plantações (Minag, 2015). Os investimentos estrangeiros prometiam recuperação ambiental, produção de madeira e seus derivados para o mercado interno e para exportação, assim como a criação de emprego.

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<sup>11</sup>, alegando a preocupação com a pobreza (taxa de pobreza<sup>12</sup>, segundo o IOF, de cerca de 48% e de 33%, em 2002-03 e 2008-09, respectivamente), 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 comparando com os níveis registados na última década (período em que se estabeleceram as empresas florestais), sendo actualmente a província mais pobre (com uma taxa de pobreza de cerca de 61%) (INE, 2016).

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 (Minag, 2009). É de notar, contudo, que esta área do planalto de Lichinga é a mais densamente ocupada por pequenos produtores agrícolas e onde se estabeleceram as plantações florestais, facilitadas pela

<sup>10</sup> Boas condições de precipitação e capacidade de água, de altitude e profundidade do solo (MINAG, 2009).

<sup>11</sup> Niassa tem uma área de cerca de 129 000 km<sup>2</sup>, e segundo o último recenseamento populacional (de 2007) a estimativa da população em 2007 é de 1 213 398 habitantes (INE, 2009).

<sup>12</sup> Estimativa oficial da pobreza monetária, baseada numa abordagem com enfoque sobre o consumo.

Fundação Malonda (adiante referida Malonda)<sup>13</sup>. 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 DUAT<sup>14</sup> 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<sup>15</sup>, apenas duas estão operacionais, designadamente a Niassa Green Resources (NGR) e a Florestas do Niassa (FdN). A empresa Florestas do Planalto, 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), um fundo de investimento sueco, norueguês e também com capital holandês, sendo que a Chikweti era a empresa florestal mais bem estabelecida em Niassa, antes da fusão (que ocorreu em 2014) da GSFF com a empresa norueguesa Green Resources, actualmente operacional em Niassa.

A Green Resources é uma das maiores empresas florestais a operar em África, e está presente no Uganda, Tanzânia e Moçambique<sup>16</sup>. 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 Ministério da Agricultura (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)<sup>17</sup>, 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 levam a 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

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Direito de Uso e Aproveitamento da Terra.

<sup>15</sup> Não há uma uniformidade nos dados das empresas, do Governo, entre outros, sobre as áreas autorizadas e exploradas.

<sup>16</sup> Para além de estar operacional em Niassa (NGR), a Green Resources opera em Nampula – Lurio Green Resources.

<sup>17</sup> A NGR é a primeira e única empresa que adquiriu certificação do FSC em Moçambique, até ao momento.

população local e outras organizações sobre o impacto das plantações florestais nos modos de vida da população, sugerindo uma maior monitorização do seu impacto no bem-estar.

A empresa Florestas de Niassa (FdN) está operacional no País, com um capital da Áustria, e pertence 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, que foi projectado para escoar os produtos para os mercados indiano, chinês, sul-africano e do Médio Oriente. 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)	7880	2250
<b>Green Resources (depois da fusão c/ GSFF-Chikweti)*</b>	<b>76 252</b>	<b>20 878</b>
Chikweti	63 040	14 250
Companhia Florestal de Massangulo	5332	4378
<b>Florestas de Niassa *</b>	<b>42 102</b>	<b>5770</b>
New Forests	33 040	3400

Fonte: Minag (2015)

\*Empresas actualmente operacionais na província de Niassa.

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. Os pequenos agricultores nessas áreas, conforme referido, estão interessados em usar os salários para investir no estabelecimento da sua produção familiar (para autoconsumo e comercialização) e da 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 organizações não-governamentais (ONG) ambientais, que indicaram que as empresas estavam a plantar árvores de baixo valor que não permitiam a recuperação da floresta.

Também houve decepções por parte da população local com a escala e o tipo de emprego oferecido pelas empresas florestais (como demonstrado 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, sendo 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 do abate da floresta, então, possivelmente, não haverá necessidade de força de trabalho. Ademais, no caso de empregos qualificados, como operários de máquinas, estes têm sido, em geral, contratados noutros lugares. Diante do descontentamento por parte da população e de ONG sobre terra e empregos, o Governo tornou-se cauteloso na aprovação de novos DUAT às empresas. Isto criou incertezas, muitas empresas retiraram-se (alegando que a produção não pode ser lucrativa se não puderem ser plantadas novas áreas), com implicações nas perspectivas de emprego na indústria florestal. Os grandes operadores de máquinas pesadas deslocavam-se para a Zambézia<sup>18</sup>, e pequenos operadores entravam em falência.

A produção florestal em Niassa enfrenta uma crise de rentabilidade, reflectida nas dificuldades financeiras, nas 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 maciça do recrutamento de força de trabalho e das condições de trabalho, da subcontratação 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, ainda não ocupam todas as áreas já alocadas, conforme se pode verificar na Tabela 3, o que coloca questões sobre os seus planos de expansão. Ademais, há uma subcontratação ou *outsourcing* de empresas ou agentes individuais de prestação de serviços às empresas florestais operacionais (também chamados “subcontratadores” 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 pela 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 remuneração (que tendem a ser mais vulneráveis), aos agentes contratadores. Em entrevista com alguns destes subcontratadores, estes revelaram estar a enfrentar uma crise, afirmando que havia casos de empresas florestais que tinham contas por liquidar com eles, pelos serviços prestados. Quando a rentabilidade das empresas está ameaçada, estas normalmente reestruturam os custos de produção, incluindo mudanças nos processos de organização produtiva, que assumem diferentes contornos nas relações produtivas e de trabalho.

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agrícolas e Florestais (Sintaf), aquando desta investigação, estava preocupado com a casualização do emprego rural agrícola, especificamente com

<sup>18</sup> A província com maior tendência de investimento florestal, actualmente.

o problema das condições de trabalho do emprego casual, sugerindo a transformação do trabalho casual em permanente e com rendimentos regulares. Porém, face às tendências actuais do sector, os sindicatos enfrentam 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 prevalecentes nas agro-indústrias florestais. Explica-se como é que as organizações produtivas estruturam (e são estruturadas por) 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. O tipo de emprego que está a ser criado é maioritariamente casual, mal remunerado e desenvolvido em condições sociais de trabalho precárias. Isto é verificável ao olhar-se para a organização do sistema produtivo e de trabalho, para a estrutura de emprego, para o sistema de recrutamento e de pagamento, para as condições sociais de trabalho nas plantações florestais, assim como para a integração do emprego na organização social do trabalho mais amplamente. Os padrões de trabalho e emprego nas agro-indústrias reflectem as estruturas produtivas extractivas<sup>19</sup> 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 de 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 base de rentabilidade das empresas florestais está assente nessas condições, sendo os trabalhadores responsáveis pela sua própria reprodução social. O foco das empresas florestais é o plantio de eucaliptos e pinheiros para produção de madeira e seus derivados (maioritariamente para abastecer o mercado internacional), sobretudo para a produção de polpa de papel para exportação. As ligações a jusante na economia são limitadas, com excepção dos salários, e as ligações a montante existentes (por exemplo, subcontratação de empresas para prestação de alguns serviços: preparação da terra, derrube de árvores, plantio, etc.) também são restritas e não estão bem estabelecidas.

<sup>19</sup> Para uma análise profunda da natureza extractiva das estruturas produtivas em Moçambique ver Castel-Branco (2010)

## ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE TRABALHO NA PRODUÇÃO FLORESTAL EM NIASSA

A maneira como a produção está estruturada 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 deve-se ao facto de, por um lado, as plantações terem sido estabelecidas recentemente, necessitando de um período de crescimento entre 10 e 25 anos para o corte, consoante a espécie e o desenvolvimento das árvores, assim como consoante a finalidade de utilização da madeira bruta. Por outro lado, as empresas florestais operacionais não possuem (e não tem perspectivas claras de implantação de) fábricas de processamento, face às incertezas associadas à 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 teriam mais valor em polpa do que em pranchas. De momento, parece haver uma preocupação das empresas florestais na expansão das áreas de plantio (que requer ocupação de terra em grande escala) com implicações no desenvolvimento de formas de trabalho 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<sup>20</sup>.

O sistema de trabalho na produção florestal é complexo e envolve diferentes etapas, processos de trabalho e tipos de trabalhadores (Ali, 2017a). 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 semimecanizados e mecanizados em algumas actividades. Aquando da investigação de campo, verificou-se o investimento numa maior mecanização de algumas actividades, como no caso da preparação da terra.

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 limpeza e manutenção dos campos, a adubação, o desrame, a protecção e o combate ao 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.

Ao longo do processo de produção, há diferentes tipos de trabalhadores que interagem entre si. Praticamente em todas as etapas do processo produtivo, há um supervisor de campo que,

<sup>20</sup> Serão necessários pelo menos cinco anos de crescimento antes de se iniciar o corte.

geralmente, é um técnico ou engenheiro florestal qualificado, 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 monitorização e controlo, existe uma equipa de trabalhadores que, para uma melhor protecção da floresta, tem de fazer uma 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 um número reduzido de pessoal 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 pode traduzir-se numa falta ou em meio dia de trabalho (implicando um não pagamento ou pagamento parcial). As metas são determinadas pelo processo de trabalho, variando consoante a actividade e entre empresas, dependendo das condições de gestão e de rentabilidade empresarial. Por exemplo, na abertura dos campos, as necessidades de 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. Em geral, o trabalho começa por volta das seis/sete 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 7h às 17h, com um intervalo de uma hora para refeições. Contudo, sendo a meta

definida de acordo com “condições óptimas do melhor trabalhador”, verificam-se processos de intensificação do trabalho em que 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 numa tentativa de garantir o cumprimento das metas diárias e obter a remuneração correspondente.

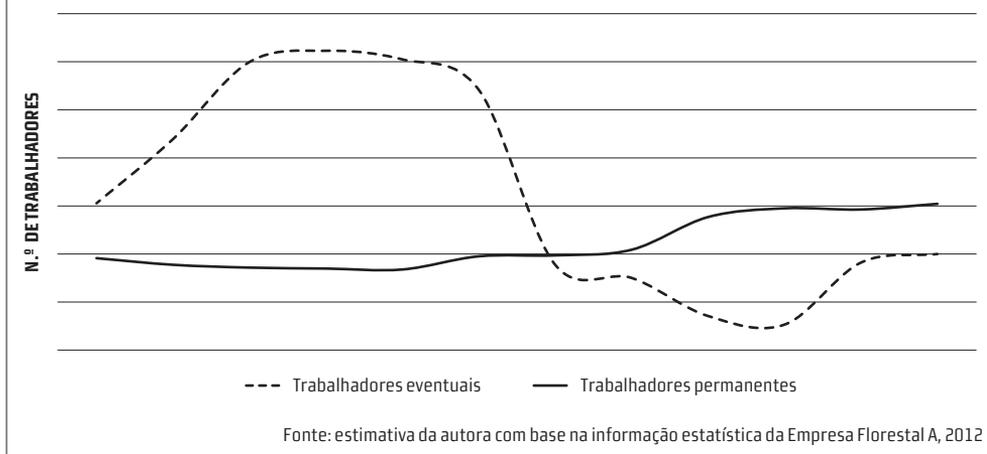
As metas, a remuneração e as condições sociais de trabalho são as questões que mais preocupam os trabalhadores agrícolas florestais, e é nestas questões que a luta dos trabalhadores se deve concentrar em particular. O sistema de metas é um ponto fundamental nas plantações florestais. As metas de trabalho 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. 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 actual de organização social da produção e do trabalho.

## 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.

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 esta época, 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.

**GRÁFICO 3: RECRUTAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO NAS PLANTAÇÕES FLORESTAIS, EMPRESA A, NIASSA**



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 que os dias de trabalho realizados sejam efectivamente registados, no sistema actual de organização produtiva baseado em meta, onde um dia efectivo de trabalho implica o cumprimento da empreitada diária estipulada.

O perfil da força de trabalho é constituído por homens e mulheres, sendo grande parte da força de trabalho nas empresas florestais masculina<sup>21</sup>, o que se observa na Tabela 4, calculada na base de uma subamostra extraída<sup>22</sup> 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 têm sido feitas pelos homens. A Tabela 4 mostra que cerca de um quarto dos trabalhadores tem trabalho permanente, que 23% trabalham apenas um ou dois meses e que cerca de 64% trabalham seis meses ou menos.

<sup>21</sup> Embora a empresa Chikweti, enquanto operacional, empregasse mais mulheres comparativamente a outras empresas.

<sup>22</sup> O número de trabalhadores considerados nesta subamostra é de 600.

**TABELA 4:** ESTRUTURA DA FORÇA DE TRABALHO, EMPRESA FLORESTAL A, NIASA, 2012<sup>23</sup>

SEXO		N.º DE MESES												TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Mulheres (M)	N.º 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.º 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%
<b>TOTAL</b>	<b>N.º</b>	<b>60</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>88</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>154</b>	<b>600</b>
<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pela 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 subamostra tirada dos registos totais da empresa mostrou que em Abril, o mês de pico, 74% dos trabalhadores eram casuais, serventes florestais e guardas. Em Outubro, o mês de menor emprego, os trabalhadores 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, 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 sido preparadas. Adicionalmente, os padrões de emprego variam em função da fase de desenvolvimento da plantação e não só ao longo do ano agrícola. O trabalho manual é mais intenso durante o estabelecimento da floresta

<sup>23</sup> Em que: N.º de meses: número de meses trabalhados na Empresa Florestal A no ano em questão; N.º (M): número de mulheres; N.º (H): número de homens; % (M): percentagem de mulheres; e % (H): percentagem de homens.

e a limpeza dos primeiros anos. A seguir, a partir do quinto 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 operavam, 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. Houve questionamentos desta via de recrutamento, por parte da população, 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 da população local para as áreas de 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 a continuidade do emprego na mesma.

Um outro aspecto a ressaltar é a redução no recrutamento directo de trabalhadores nas plantações florestais, onde as empresas têm recorrido à subcontratação da força de trabalho através de empresas ou agentes individuais de prestação de serviços. A força de trabalho recrutada pelos “subcontratadores”, em geral, possui um perfil bastante heterogéneo. Alguns dos subcontratadores 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 subcontratadores recrutam os seus trabalhadores de duas maneiras: (i) recrutando alguns trabalhadores de outras localidades e distritos de Niassa (por exemplo, de Cuamba e de distritos a leste de Niassa) e de outros países como o Malawi, alojando-os nos campos durante toda a época de plantio; (ii) contratando famílias locais num sistema de “metas de trabalho” baseado numa plantação completa de uma área específica ao longo de várias semanas em vez de um único dia de trabalho. Neste caso, os trabalhadores geralmente incluem membros da sua 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 adiante, ao considerar as condições sociais de trabalho, incluindo condições de remuneração.

## SISTEMA DE PAGAMENTO

O padrão de salários é variável e o trabalho nas plantações é mal remunerado. A irregularidade do trabalho florestal e o sistema de metas explicam os baixos salários auferidos pelos trabalhadores nas plantações. Os salários são pagos por meta ou jorna diária, mas recebidos mensalmente. A determinação do salário pago por meta/jorna, segundo as empresas florestais, é feita na base do salário mínimo estipulado para o sector agrícola (onde seria de esperar que a remuneração diária fosse equivalente ao salário mínimo mensal dividido por 30 dias). Entretanto, o sistema de pagamento não é tão linear como possa parecer. O valor mensal a receber depende do cumprimento da meta diária. Se as metas forem cumpridas diariamente, o salário mensal é aproximado (ou equivalente) ao valor do salário mínimo para o sector. Mas a experiência de vários trabalhadores, homens e mulheres, revela dificuldades ou quase impossibilidade no cumprimento das metas, por várias razões, na sua maioria associadas a metas excessivas dada a intensificação do trabalho nas plantações florestais. Por exemplo, há um conjunto de actividades que eram executadas por mais de um trabalhador e que passaram a ser executadas por um único trabalhador. Nestes e noutros casos ligados ao não cumprimento das metas devido às condições de trabalho (tais como dificuldades com organização de transporte, alimentação, instrumentos e equipamento de trabalho, etc.), os trabalhadores só recebem um pagamento parcial (equivalente à empreitada feita) ou não são pagos (empreitada considerada uma falta). Estes factores tornam o padrão dos salários variável e com valores que não chegam ao salário mínimo<sup>24</sup> 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 trive 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, 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 5, com base nos registos totais dos salários pagos em 2012, na Empresa Florestal A, ilustra a variabilidade nos salários dos trabalhadores, com particular destaque

<sup>24</sup> O salário mínimo considerado é referente ao ano 2012, que é igualmente o ano referente aos dados usados da Empresa Florestal A.

para os permanentes, que incluem trabalhadores de campo não qualificados, serventes florestais, supervisores e técnicos de campo, em que os salários e as funções dos trabalhadores nesta categoria são muito mais variáveis. Isto pode ser verificado pelo desvio-padrão e pelos 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. Os baixos salários dos trabalhadores reflectem os descontos nos salários, quer por pagamentos parciais quer por registo do dia de trabalho realizado como uma falta (em que a falta não se refere necessariamente a ausência do trabalho, mas pode resultar do incumprimento da meta definida, sobretudo no cenário actual de intensificação da jorna de trabalho). A mediana dos salários e o salário médio dos trabalhadores eventuais, no ano de 2012, estão abaixo do salário mínimo estipulado para a actividade agrícola no mesmo ano (correspondente a 2 300 MT). No caso dos trabalhadores permanentes, a mediana do salário está ligeiramente acima do salário mínimo, e o salário médio também assume valores maiores. Contudo, dada a grande variabilidade entre os salários neste grupo de trabalhadores, o salário médio pode reflectir essa grande variabilidade, conforme demonstrado na Tabela 5.

**TABELA 5: SALÁRIO MENSAL<sup>25</sup> (EM METICAIS), EMPRESA FLORESTAL A, NIASA, 2012**

TIPO DE TRABALHADOR	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO-PADRÃO	Menor (Salário)	Maior (Salário)
Eventual/Casual	1884	1945	622	90	6.530
Permanente	3225	2595	2438	120	30 603

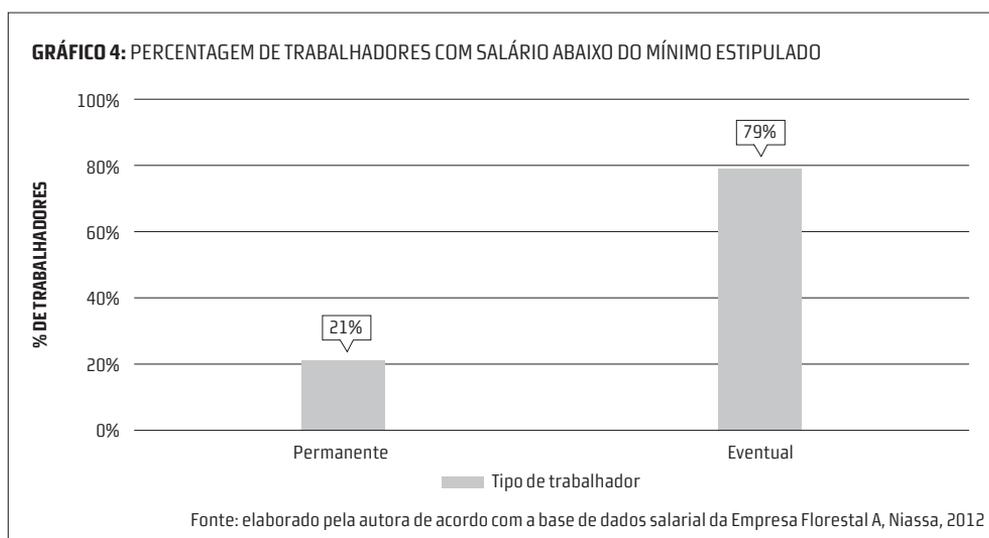
Fonte: elaborado pela autora de acordo com a base de dados salarial da Empresa Florestal A, Niassa, 2012

O Gráfico 4, assente na mesma base de dados dos registos salariais da Empresa Florestal A, ilustra a percentagem de trabalhadores, eventuais e permanentes, cujo salário auferido está abaixo do salário mínimo estipulado para a actividade agrícola. Este Gráfico 4 revela que uma grande parte dos trabalhadores eventuais, que dominam a estrutura da força de trabalho nas plantações, auferem salários abaixo do mínimo estipulado por lei para o sector agrícola.

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

<sup>25</sup> 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, em 2012. Note-se que não se refere a 13 883 trabalhadores mas a observações dos pagamentos efectuados a um mesmo trabalhador ou vários trabalhadores, mensalmente, durante o período que foi recrutado, sendo este padrão de recrutamento variável ao longo do ano agrícola, conforme ilustra o Gráfico 3. 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, são colocados em termos mensais, ainda que o sistema de pagamento de baseie em metas e esteja a ser aplicada uma remuneração na base diária.

conforme revelam alguns estudos<sup>26</sup>. 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 2300 MT, em 2012, e 3642 MT, actualmente) mostra-se mais baixo em termos reais, enfraquecendo o poder de compra dos trabalhadores que o auferem. No caso daqueles trabalhadores agrícolas, que recebem abaixo deste “salário mínimo”, e que são a maioria dos trabalhadores (sobretudo casuais), a sua situação é, em termos reais, 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 social da força de trabalho. Dada a interdependência entre os rendimentos salariais e outras formas de trabalho, sobretudo a produção agrícola, a baixa remuneração repercutir-se-á na limitação do desenvolvimento de outras formas de trabalho complementares ao trabalho assalariado. Tais formas de trabalho encontram-se mutuamente relacionadas com os rendimentos salariais, dependendo do seu financiamento para o estabelecimento da sua actividade (por exemplo, produção familiar) e subsidiando os baixos rendimentos salariais.



Adicionalmente, o pagamento dos salários dos trabalhadores casuais subcontratados (que não fazem parte do quadro do pessoal das empresas florestais) é da responsabilidade dos subcontratadores, que tendem a pagar salários mais baixos. A análise salarial deste grupo de trabalha-

<sup>26</sup> Por exemplo, Castel-Branco (2017).

dores é bastante limitada dada a sua dispersa organização, facto este que, igualmente, confere um bloqueio 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. Esta questão destacou-se nas entrevistas com vários trabalhadores agrícolas casuais e alguns permanentes (ambos serventes florestais), manifestando que não compreendem como os seus salários são calculados e revelando uma incerteza (pela 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 são:

*... mesmo acordar e ir ao campo todos dias, nunca recebi salário de 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, 27 anos, Chimbonila, Nacondá, 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 1300 MT, outro 1600 MT e outro posso receber menos mas estou a ir trabalhar e faço o mesmo trabalho... não sei porquê... o máximo que recebi foi 2200 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, Litunde, 11/12/2014).*

É igualmente notório 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, afectando o seu possível campo de monitorização e negociação perante as condições salariais no sistema actual 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 notável preocupação para a classe trabalhadora, pode pôr em causa a sustentabilidade do próprio sistema produtivo. Os trabalhadores procuram salários reais dignos, num contexto de inflação dos bens e serviços de primeira necessidade, em que o seu poder de compra se encontra

enfraquecido, pelo que as suas lutas por rendimentos mais amplos, nas plantações florestais, podem manifestar-se por via: (i) do absentismo, por exemplo a procura de outras opções de geração de rendimento e sustento quer localmente quer por migração; (ii) por via de greves em prol de melhores salários nominais; (iii) 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, bloqueando 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, 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, sujeitando-se ao trabalho sob condições sociais vulneráveis, conforme demonstrado na secção seguinte.

## CONDIÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO: PADRÕES E QUESTÕES À SAÚDE E À PRODUTIVIDADE

O trabalho nas plantações florestais é desenvolvido em condições sociais precárias, que, nos moldes actuais de organização da produção e do trabalho, sustentam a base de rentabilidade do capital. O actual modo de organização produtiva do trabalho, baseado no sistema de empreitada e assente na intensificação do trabalho, pode pôr em causa a segurança no trabalho e a saúde dos trabalhadores, com implicações na limitação de um padrão de vida decente, na produtividade e na reprodução social da força de trabalho. Este facto é demonstrado pela organização da alimentação, do alojamento, do transporte, das condições de segurança laboral e social; pela experiência e 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 outras formas mais amplas e diversificadas de organização social e de vida.

A organização das condições de alimentação, alojamento, transporte, entre outras, é da responsabilidade dos trabalhadores e revela-se precária. No sistema corrente de trabalho com base em metas, os trabalhadores estão sujeitos a intensificação do trabalho com longas jornadas, limitando o seu tempo para a preparação dos alimentos e para as refeições (fazem refeições rápidas e não diversificadas), assim como para o seu descanso. Este facto liga-se ao esforço de apressar o seu trabalho para cumprir a “meta” devido às consequências directas sobre o registo de um dia efectivo de trabalho e sobre os salários. Constatou-se que as refeições dos trabalhadores não eram variadas e que estes optavam por alimentos baratos e fáceis de preparar, como xima com peixe (seco e fresco) ou feijão. Há vários casos de trabalhadores

que se organizam em grupos para poderem preparar a alimentação rapidamente, fazendo uma espécie de “xitique de comida”, ou rotatividade na preparação 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 quer das suas condições), para assegurar a oportunidade de trabalho, vários trabalhadores<sup>27</sup> alojam-se em acampamentos próximos dos campos de produção florestal. Várias das pessoas entrevistadas reclamavam das condições de alojamento: dormiam no chão, num acampamento 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 nem água potável, sob condições de transporte (dos acampamentos para os campos de produção e vice-versa, no meio de semana; e dos acampamentos para as suas casas e vice-versa, nos fim-de-semana) vulneráveis e sem comodidade. O meio de transporte era do modelo de caixa aberta, vulgo “*my-love*”, com capacidade para 60 pessoas, mas que, geralmente, transportava, efectivamente, 90-100 pessoas. De notar que todos os custos de transporte são imputados aos trabalhadores. A precariedade das condições de alojamento, a vida longe das suas áreas de residência (nalguns casos, longe dos filhos – alguns menores de idade e sem alguém para cuidar deles), tendo de abandonar algumas actividades suplementares, como a produção agrícola, 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 pôr em risco a sua segurança, quer em termos de saúde quer de agressões ou abusos físicos. Este facto põe em causa 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 pertencentes a um estrato socioeconómico menos favorável, tentavam suportar as condições laborais, alegando a necessidade vital que tinham por um posto de trabalho. Outros, mesmo enfrentando dificuldades socioeconómicas, já mostravam indícios de resistência aos actuais moldes e condições de trabalho. Por exemplo, alguns ausentavam-se das plantações para trabalhar na sua produção familiar ou de outrem, assalariando-se. Outro exemplo é o caso dos que faziam sabotagem, plantando várias mudas na mesma cova, de modo a marcar uma meta diária concluída, o que teria implicações na produtividade e na qualidade da produção florestal. Houve alguns trabalhadores que estiveram envolvidos numa manifestação não organizada, bloqueando estradas para reivindicar melhores condições salariais e sociais assim como a redução das metas de trabalho diárias. Entretanto, ainda que os trabalhadores tenham as suas razões e direitos, uma vez

---

<sup>27</sup> Homens e mulheres (algumas acompanhadas por crianças pequenas), com estatuto de trabalhadores permanentes ou eventuais.

que a greve não foi organizada, alguns foram detidos pela polícia e outros despedidos. Muitos destes trabalhadores entrevistados manifestaram sentir 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 terem uma outra forma de obter dinheiro para satisfação das suas necessidades básicas e para o estabelecimento do agregado e produção familiar. Ora vejamos algumas experiências de trabalhadores que começaram com a categoria de casual e após três renovações passaram a permanente, mas que não sentiram alterações nas suas condições sociais de trabalho.

*... não consigo comprar nada mesmo [comida, cadernos para 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 de farinha, e prepara caril para dividirmos, não há transporte... saio cedo e vou de 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 (entrevista com ex-trabalhador permanente, Senhor E, Mapaco, 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 10.<sup>a</sup> classe aqui é dado enxada; se é guarda é com sorte. Enquanto que 10.<sup>a</sup> classe de lá fora que vem é logo posto em cima... (entrevista com 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 em que há uma provisão dos equipamentos de trabalho, a higiene e a segurança no trabalho podem ser postas em causa devido à organização do sistema de empreitada baseado na intensificação do trabalho. Adicionalmente, vários grupos de trabalhadores reclamavam do uso de instrumentos de trabalho, considerando-os “pesados” e árduos para realizar o seu trabalho (como é o caso da mudança do uso de enxada para picareta), pondo em causa a sua saúde (por exemplo, dores nas costas) e a disposição para o cumprimento das metas, com efeitos na produtividade. As condições precárias da organização social do trabalho, em que o sistema produtivo está assente, põem em risco a saúde laboral, a reprodução e a disponibilidade e produtividade da força de trabalho a médio e longo prazo.

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

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 seja posto por escrito (República de Moçambique, 2007). Entretanto, apesar de tal ser deveras importante para, por exemplo, questões de acesso a possíveis benefícios sociais, no modo actual da organização produtiva do trabalho as práticas laborais saem dos limites da lei do trabalho, e põem em causa o direito à estabilidade de trabalho durante o período estabelecido no contrato de trabalho, preconizado na lei laboral. As condições de contratação da força de trabalho são instáveis e, em alguns casos, os contratos de trabalho não têm forma escrita. A evidência mostra que os trabalhadores subcontratados pelos agentes individuais de prestação de serviços às empresas florestais (muitos dos quais não estão formalmente registados) não possuem contratos de trabalho sob a 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 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 no contrato.

Relativamente à segurança social, há várias inquietações manifestadas pelos trabalhadores que descontam (mensalmente) dos seus salários para o Instituto Nacional da Segurança Social (INSS) mas que não usufruem de benefícios sociais, emergindo daqui uma questão: será a segurança social uma contribuição sem benefícios, neste sistema de trabalho? 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 a obrigatoriedade de inscrever os seus trabalhadores no sistema de segurança social, que abarca prestações na eventualidade de doença, invalidez, maternidade, velhice e morte. Há um processo em curso, pelo 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 a contribuição dos trabalhadores inscritos (contribuição sem 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.

te ao longo do período de duração do contrato de trabalho (por exemplo, não superior a três meses, semanais ou até mesmo de um dia). O registo não contínuo é explicado pelo sistema de empreitada, em que 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 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 põe em causa o direito à segurança social, para a qual 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 permanecerem e se as condições necessárias de registo para contribuição com benefícios no sistema formal de segurança social prevalecerem, a possibilidade de os trabalhadores casuais beneficiarem da segurança social é reduzida, mesmo contribuindo regularmente. De ressaltar que, nos actuais moldes produtivos e de organização social do trabalho, a sustentabilidade da base de rentabilidade das empresas agro-industriais pode ser ameaçada. 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, pode ser que a base de rentabilidade se mantenha, mas tal dependerá de uma complexidade de factores associados à organização social do trabalho e vida, mais geral. Dada a inter-relação entre os rendimentos do trabalho assalariado e outras formas 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”<sup>28</sup> 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. Entretanto, poder-se-á questionar: os trabalhadores não cumpriam metas por se ausentarem, em todos os casos? Será mesmo que os trabalhadores abandonam o trabalho por mera indisciplina ou “falta de cultura de trabalho”, num cenário de condições salariais e de trabalho precárias? A experiência de trabalho no actual contexto produtivo e de organização social (discutida com mais detalhe na secção seguinte) explica porque é ilusório o argumento de “falta de cultura de trabalho”. Por um lado, constatou-se que determinados grupos de trabalhadores registavam

<sup>28</sup> Para uma discussão mais detalhada sobre a questão da cultura de trabalho, veja O’Laughlin (2016).

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 conseguirem registar um dia de trabalho, conforme discutido. Por outro lado, grupos de trabalhadores heterogéneos avaliavam entre trabalhar nas plantações (e subcontratar trabalhadores casuais em sistema *ganho-ganho* para trabalhar na sua machamba e/ou ter ajuda do seu agregado familiar) ou trabalhar directamente na sua machamba e/ou de outrem, 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; (ii) num contexto de condições de trabalho precárias. 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 e social do trabalho e na determinação dos salários 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 a forma como as pessoas vivem mas também como trabalham, o que tem implicações para a reprodução e produtividade da força de trabalho assim como para os sistemas de reprodução socioeconómica e da estrutura produtiva e de acumulação prevaletentes nas empresas. Assim, é crucial repensar amplamente os sistemas actuais de organização da produção e do trabalho nas plantações florestais, em que parece ser importante que a criação de emprego e os aumentos da produtividade sejam acompanhados de crescimento dos rendimentos salariais e melhoria das condições de vida. Nesta perspectiva, emergem algumas questões: como assegurar a rentabilidade das empresas, por um lado, e condições de trabalho decentes, por outro? Que espaço existe para se organizar de forma diferente, num contexto de crise económica e das empresas florestas em Niassa?

A pesquisa do IESE 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, as suas famílias e a 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 DOS SEUS AGREGADOS FAMILIARES?

Nesta secção observa-se a experiência de trabalho e discute-se o impacto dos padrões de emprego no modo de vida e bem-estar dos trabalhadores e das 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, sendo crucial olhar para a organização do trabalho e do modo de vida dos trabalhadores e dos seus familiares, antes e depois de se integrarem no emprego florestal.

Nos moldes produtivos actuais, o tipo de emprego criado nas plantações, dominado por instabilidade e insegurança no trabalho, maioritariamente casual, mal remunerado e precário, tem implicações nos modos de vida e bem-estar dos trabalhadores e dos seus agregados familiares. Há um impacto diferenciado dos padrões actuais de emprego, reflectindo distintas formas de organização social do trabalho e dos modos de vida das famílias. Como é que os trabalhadores organizam o seu modo de vida, e organizavam antes da sua 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 sobre o 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 na 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 *et al.* (2016) e Nube (2013) apontaram a última diferença como um grande resultado das diferenças educacionais, embora Nube (2013) 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 emprego resultante da retirada 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 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 (educação, saúde, transporte, etc.); (ii) investir na produção familiar, que, além de ajudar no desenvolvimento desta actividade (através do uso dos fundos para compra de insumos, pagamento da força de trabalho e alívio da produção alimentar para o mercado invés de depender do seu consumo corrente), ajuda a subsidiar os salários baixos e irregulares que recebem pelo trabalho florestal. Este segundo aspecto é vital nos momentos de rupturas do emprego agrícola (dada a irregularidade do emprego ao longo do ano agrícola e sobretudo dada a precariedade dos salários e condições de trabalho nas plantações) ou perante a crise de oportunidades de emprego e de trabalho na província e no País. Adicionalmente, 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 uns podem assalariar-se, 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”.

Porém, 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 que 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 preexistentes 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 preexistentes 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 de 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 de fazer trabalho de *ganho-ganho* para cobrir as despesas diárias de alimentação, 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 (2013) mostrou que houve um crescimento na classe média (o mais rico) e um declínio no empobrecido com a entrada das empresas florestais (ver Tabela 6).

**TABELA 6: MUDANÇA DOS ESTRATOS SOCIAIS, ANTES E DEPOIS DA ENTRADA DAS EMPRESAS FLORESTAIS (EM %)**

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 7, com base na pesquisa de Nube (2013), 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 aumentaram muito.

**TABELA 7: MUDANÇA NA POSSE DE DETERMINADOS BENS ANTES E DEPOIS DA ENTRADA DAS EMPRESAS FLORESTAIS (EM %)**

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 as 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 que 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 três 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 de 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 para a 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 diminuiu, 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 se envolver no trabalho florestal, preferindo dedicar-se à 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, leva a que vários trabalhadores, nessa época, enfrentem uma pressão de tempo, tendo de 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 da organização do agregado, contratando ou não *ganho-ganho* para as suas machambas), ou na produção familiar (em machamba própria ou de outrem - por exemplo, em forma de *ganho-ganho*). As suas opções dependem da organização da família, dos seus meios de subsistência e da condição socioeconómica dos trabalhadores e dos seus agregados familiares, que não são homogêneos. Assim, dada a forte interdependência entre a produção familiar e o trabalho assalariado, alguns optam por continuar a trabalhar nas plantações, contratando força de trabalho casual para apoiar na produção familiar e/ou contando com o apoio de alguns membros do seu agregado familiar na machamba. Outros optam por se ausentar das plantações para trabalhar na machamba. Entretanto, a pesquisa revelou que isto não significa que estes trabalhadores não dependem dos rendimentos salariais para o estabelecimento do seu agregado familiar, mas que, conforme o caso, muitas das vezes isto acontece por não terem recursos monetários suficientes para subcontratar 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) ou investir o seu tempo nas suas machambas, onde podem ter o controlo de um possível rendimento em espécie ou monetário. Ao mesmo tempo, apesar desse conflito, há uma tendência dos trabalhadores para continuar a desempenhar as actividades nas plantações, dadas as limitadas oportunidades de emprego e pelo papel que o trabalho assalariado desempenha no estabelecimento da agricultura familiar e na organização social das famílias. 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. Contudo, 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 do 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 com as mudanças no modo de vida da população, incluindo de certos trabalhadores que vivem nas áreas circunvizinhas às áreas ocupadas pelas empresas. 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 de caminhar, em certos casos, para o restabelecimento das suas machambas (conforme o caso) e para obtenção de recursos e produtos de consumo indispensáveis ao seu modo 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 manifesta-se na alta frequência de queimadas<sup>29</sup> 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

A análise dos padrões actuais de emprego e trabalho e o seu impacto no bem-estar requerem o entendimento do funcionamento do sistema produtivo e de acumulação e da complexidade dos mercados de trabalho, no seu todo e de forma integrada, nos quais o emprego e o trabalho se relacionam, se estruturam e são estruturados.

Este artigo argumentou que as estruturas de emprego e de trabalho nas plantações florestais em Niassa reflectem a organização mais geral das estruturas produtivas agro-industriais de natureza extractiva. A estrutura produtiva prevalecente é 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.

---

<sup>29</sup> 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 “fundo de responsabilidade social”, para construção de infra-estruturas sociais. No entanto, havia descontentamentos por parte da população sobre a gestão e a alocação destes fundos e benefícios.

No modo actual de organização da produção e do trabalho, em que a base de rentabilidade das empresas depende de salários mal pagos e de condições laborais precárias, os trabalhadores são responsáveis pelos custos sociais da sua reprodução. A reprodução social da força de trabalho é garantida pela interdependência e pelo mútuo financiamento de diversificadas formas de trabalho, remuneradas e/ou não, quer agrícolas e/ou não. Nem todos os trabalhadores agrícolas em Niassa desejam ter um trabalho permanente a tempo inteiro. Alguns procuram formas de trabalho que combinem trabalho sazonal com produção familiar. Todavia, 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 bem-estar dos trabalhadores não se limita a ter um emprego e uma remuneração, 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, a interligação entre diversificadas formas de trabalho e de vida, e as condições de saúde afectam o bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias. Dada a forte interdependência entre o trabalho assalariado e a agricultura familiar, que tem uma relação historicamente duradoura em Niassa, qualquer crise numa destas formas de trabalho afectará a outra, podendo pôr em causa o padrão de vida e bem-estar das pessoas. O tipo de emprego e de trabalho que emergem da estrutura extractiva dominante tem implicações na reprodução e no tipo de força de trabalho que se cria, na produtividade, no tipo (e na sustentabilidade) de estrutura económica futura, na medida em que o trabalho é estruturado (e estrutura as) pelas estruturas produtivas prevaletentes. Se o objectivo é a melhoria das condições de vida dos Moçambicanos, onde a criação do emprego é destacada para tal, conforme manifestado no actual Programa Quinquenal do Governo (PQG 2015-2019) (GdM, 2015), 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 actuais estruturas produtivas e condições sociais de trabalho que destas emergem.

As questões que se colocam a todos os actores sociais, *inter alia*, sindicatos, Governo, empresas, ONG, estudiosos e aos próprios trabalhadores, são: 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 enfrentado e transformado. 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 pôr 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 benefícios sociais? De que forma é que o sindicato e o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (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 para a reprodução social da força de trabalho, pode permitir manter uma força de trabalho disponível, barata e competitiva, mas com melhorias na qualidade de vida e na produtividade do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- Ali, R. (2017a). Dinâmicas e dilemas do emprego, trabalho e bem-estar nas agro-indústrias florestais em Niassa. In Rosimina Ali *et al.* (orgs). *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*. Maputo: IESE, 209-253.
- Ali, R. (2017b). Mercados de trabalho rurais: porque são negligenciados nas políticas de emprego, pobreza e desenvolvimento em Moçambique? In Rosimina Ali *et al.* (orgs), *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*. Maputo: IESE, 63 - 85.
- Bleyer, M. *et al.* (2016). Socio-economic impacts of private land use investment on rural communities: Industrial forest plantations in Niassa, Mozambique. *Land Use Policy*, 51, 281-289.
- Castel-Branco, C.N. (2017). Crises Económicas e Estruturas de Acumulação de Capital em Moçambique. In Luís de Brito *et al.* (orgs). *Desafios para Moçambique 2017*. Maputo: IESE, 99-164.
- Castel-Branco, C.N. (2010), Economia extractiva e desafios de industrialização em Moçambique. In Luís de Brito *et al.* (orgs). *Economia Extractiva e Desafios de Industrialização em Moçambique*. Maputo: IESE, 19-109.
- FIAN (2012). *The Human Rights Impacts of the Tree Plantations in Niassa Province, Mozambique*. Netherlands: FIAN.
- GdM (2015). Programa Quinquenal do Governo 2015-2019. *Boletim da República*, 14 de Abril. Maputo: Imprensa Nacional de Moçambique.
- Green Resources (2011). *Niassa Green Resources Achieves First FSC Certification in Mozambique*.
- 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. (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), 542-551.
- Mbanze, A., Romero, A., Batista, A., Ramos-Rodriguez, M., *et al.* (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), 5684-5691.
- Minag (2009). *Estratégia de Reflorestamento*. Maputo: DNTF.
- Minag (2015). *Plantações Florestais em Moçambique: desafios*. Maputo: Ministério da Agricultura.

- Mitess (2016). *Boletim Informativo do Mercado do Trabalho 2015/2016*, 1. Maputo: Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (Mitess), Direcção Nacional de Observação do Mercado de Trabalho.
- Nube, T. (2013). *Impactos Socioeconómicos das Plantações Florestais em Moçambique: um estudo de caso na província do Niassa*. Universidade Federal do Paraná.
- O’Laughlin, B. (2016). Produtividade agrícola, planeamento e cultura de trabalho em Moçambique. . In L. Brito, C. Castel-Branco, S. Chichava, S. Forquilha & A. Francisco (orgs.), *Desafios para Moçambique 2016*, 225-252. Maputo: IESE.
- Oya, C. (2009). Discretion and heterogeneity in Mozambican Rural Labor Markets. In Luís de Brito, Carlos Nuno Castel-Branco, Sérgio Chichava, & António Francisco (eds.), *Reflecting on Economic Questions*, 50-71. Maputo: IESE.
- República de Moçambique (2007). Lei n.º 23/007. *Boletim da República*, I Série, Número 31. Maputo: Imprensa Nacional de Moçambique.