

Indústria florestal e movimento sindical em Moçambique

Estudo de base elaborado para o SASK
(Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia)

por Nina Blid,

Maputo, aos 16 de Fevereiro de 2014

Conteúdo

Lista das tabelas e figuras	ii
Tabelas.....	ii
Figuras	ii
Acrônimos	iii
1. Objectivos do estudo	1
1.1 Introdução	1
1.2 Estrutura do relatório.....	1
2. Metodologia	2
2.2 Análise da Capacidade Institucional - 5Cs	2
2.3 Resumo das entrevistas	5
3. Moçambique em geral	6
3.1 Introdução	6
3.2 Contexto económico, político e social.....	7
3.3 Mercado do emprego	9
4. Movimento sindical em Moçambique	10
4.1 Origem e evolução do movimento sindical	10
4.2 O movimento sindical actual.....	10
4.3 Desafios enfrentados pelo Movimento Sindical	11
4.4 Apresentação dos sindicatos no estudo.....	11
5. Indústria florestal.....	13
5.1 Indústria florestal em Moçambique	13
5.2 Acesso a Terra.....	15
5.3 Empresas florestais em Niassa	16
5.4 Indústria florestal e trabalho em Niassa	19
5.5 Sindicalismo nas empresas	21
5.6 Perspectivas futuras sobre a indústria florestal	22
6. Desafios dos sindicatos	25
6.1 FOFA dos sindicatos	25
6.2 FOFA sobre o Trabalho Digno	26
6.3 Desafios principais dos sindicatos e suas intervenções actuais.....	28
6.4 Questões abordadas entre os Comitês Sindicais e as empresas em Niassa	30
6.5 Avaliação dos sindicatos pelas empresas.....	30
7. Capacidade institucional dos sindicatos.....	32
7.1 Capabilidade de agir e comprometer	32
7.2 Capabilidade de prestar serviços aos membros.....	35
7.3 Capabilidade de relacionar	38
7.4 Capabilidade de se adaptar e renovar:	40

7.5 Capabilidade para alcançar coerência.....	41
Anexo I Pessoas entrevistados	43
Bibliografia	45
Notas finais:.....	46

Lista das tabelas e figuras

Tabelas

Tabela 1 Resumo das entrevistas realizadas	5
Tabela 2 Trabalhadores nos sectores do SINTAF (2013).....	12
Tabela 3 Trabalhadores e empresas nos sectores do SINTIQUIAF (2013).....	12
Tabela 4 Sindicalismo na indústria florestal em Niassa, 2013.....	21
Tabela 5 FOFA dos sindicatos - Forças e fraquezas	25
Tabela 6 FOFA dos sindicatos - Oportunidades e Ameaças.....	26
Tabela 7 Forças e Fraquezas sobre o Trabalho Digno	26
Tabela 8 Oportunidades e Ameaças sobre o Trabalho Digno	27
Tabela 9 Desafios principais dos sindicatos e suas intervenções	28
Tabela 10 Desafios principais dos sindicatos e suas intervenções, contínuo	29
Tabela 12 Questões abordadas entre os Comités Sindicais e as empresas florestais em Niassa	30
Tabela 13 Fraquezas dos Sindicatos na óptica das empresas florestais	31
Tabela 14 Recursos humanos dos sindicatos a nível da Sede Nacional	33
Tabela 15 Planificação do trabalho em Niassa	35
Tabela 16 Planificação do trabalho em Niassa, contínuo	36
Tabela 17 Programa de encontros realizado pelo Representante do SINTAF em Niassa em 2013....	39

Figuras

Figura 1 Quadro Analítico do Desenvolvimento de Capacidade	4
Figura 1 Mapa de Moçambique	6

Acrónimos

BWI	Building and Wood Worker's International
CIP	Centro de Integridade Pública
CNE	Comissão Nacional de Eleições
CONSILMO	Confederação dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique
DUAT	Direito de Uso e Aproveitamento de Terra
ECDPM	European Centre for Development Policy Management
FOFA	Forças-Oportunidades-Fraquezas-Ameaças
FMI	Fundo Monetário Internacional
FRELIMO	Frente de Libertação de Moçambique
Ha	Hectare
IndustriALL Global Union	União Internacional dos Trabalhadores dos Sectores Mineiros, Energéticos e Manufactureiros
IESE	Instituto de Estudos Sociais e Económicos
INE	Instituto Nacional de Estatísticas
MDM	Movimento Democrático de Moçambique
MONAP	Mozambique Nordic Agricultural Programme
OIT	Organização Internacional de Trabalho
ONP/SNPM	Organização Nacional dos Professores/Sindicato Nacional dos Professores de Moçambique
OTM	Organização dos Trabalhadores de Moçambique
PIB	Produto Interno Bruto
PNT	Política Nacional de Terras
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RENAMO	Resistência Nacional Moçambicana
SASK	O Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia
SINTAF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agropecuários e Florestais
SINTICIM	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Construção Civil, Madeiras e Minas
SINTIQUIAF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química e Afins
SNJ	Sindicato Nacional de Jornalistas
UCA	União de Camponeses e Associações

UITA	União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins
UNAC	União Nacional de Camponeses
UNI Global Union	Federação Sindical Global dos Sectores de Habilidades e Serviços

1. Objectivos do estudo

1.1 Introdução

O Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia (SASK) , uma organização do movimento sindical Finlandês da cooperação e solidariedade em prol do desenvolvimento que presta assistência a sindicatos nos países de desenvolvimento no âmbito duma melhoria da igualdade económica e social nestes países. Os projectos do SASK são elaborados para melhorar as capacidades dos seus parceiros nas actividades sindicais , como formação, investigação e desenvolvimento organizacional. O SASK identificou Moçambique como um país prioritário em termos de apoio ao crescimento e desenvolvimento sindical. O sector florestal, celulose e papel é um sector com uma contribuição cada vez maior para a economia de Moçambique através do investimento internacional em plantações florestais e, no futuro, possivelmente em fábricas de papel. O sector tem um potencial significativo para a criação de emprego em Moçambique. No entanto, estatísticas e outras informações exactas são difíceis encontrar, daí o SASK realiza este estudo de base para analisar a influência desses investimentos sobre a economia e o mercado de trabalho. O estudo analisa também a capacidade dos dois sindicatos que representam trabalhadores neste sector – o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agropecuários e Florestais (SINTAF) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química e Afins (SINTIQUIAF).

1.2 Estrutura do relatório

O estudo é apresentado em quatro partes. Primeiro há uma apresentação da metodologia usada no estudo (capítulo II) . A segunda parte apresenta o contexto do estudo nomeadamente uma breve exposição sobre Moçambique e do movimento sindical de Moçambique (capítulos III e IV). A terceira parte foca na industria florestal e as perspectivas do desenvolvimento da mesma em Moçambique (captítulo V). A última parte apresenta os desafios enfrentados pelos dois sindicatos que actuam no sector florestal e faz uma análise da capacidade institucional dos mesmos (capítulos VI e VII).

2. Metodologia

O estudo de base tem duas componentes: a primeira é uma avaliação do potencial da indústria florestal com enfoque na criação do emprego; e a segunda uma identificação dos factores que influenciam o trabalho digno e a capacidade dos sindicatos SINTAF e SINTIQUIAF, em geral, e na indústria florestal em particular.

A componente sobre a industria florestal foi realizada através da leitura documental e de entrevistas semiestruturadas com representantes de empresas florestais e do Governo de Moçambique (veja Tabela 1). Uma visita de estudo foi realizada para a Província de Niassa. Esta província tem sido o alvo de grandes investimentos em plantações industrial na última década. Salienta-se que foram igualmente realizados investimentos nas Províncias de Manica, Nampula e Zambézia mas não foi possível visitá-las por razões financeiras.

A componente sobre os factores que influenciam o trabalho digno e a capacidade dos sindicatos em geral e na indústria florestal especificamente, foi realizada nos seguintes três passos: uma análise documental sobre o desenvolvimento sindical em geral e no sector; um exercício de análise de FOFA (Forças-Oportunidades-Fraquezas-Ameaças) com representantes sindicais dos SINTAF e SINTIQUIAF em Maputo e Niassa; e entrevistas semiestruturadas com sindicalistas em Maputo e Niassa (veja Tabela 1).

O método FOFA permite uma análise participativa dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças das organizações e é um método bastante comum para a avaliação do desenvolvimento organizacional em Moçambique. O exercício podia ser facilmente replicado ao longo do tempo e, assim, facilitaria comparações entre o estudo de base e futuras avaliações.

A análise da capacidade institucional dos dois sindicatos SINTAF e SINTIQUIAF é realizada através do quadro conceptual de Cinco *Capabilidades* Principais (5Cs) desenvolvido pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento de Gestão de Políticas (ECDPM¹). O quadro conceptual 5Cs distingue entre a capacidade duma organização e as cinco “*capabilidade*” que contribuem para a sua capacidade. As definições são apresentadas na secção 2.2.

2.2 Análise da Capacidade Institucional - 5Cs

Definições²

Capacidade é a habilidade global duma organização ou dum sistema que criam valores em prol duma mudança social. No caso duma organização sindical é a sua habilidade global para criar uma mudança social para o benefício dos seus membros ou associados.

Capabilidades são habilidades colectivas duma organização ou sistema para fazer algo, dentro ou fora da mesma organização. As habilidades colectivas podem ser de

forma técnica, logística, gestão ou geradora (ou seja, a capacidade para ganhar legitimidade da organização, para a organização adaptar-se, ou para alcançar o propósito da organização).

Competências são as energias e habilidades dos indivíduos. Fundamental para todas são as suas necessidades em termos de acesso aos recursos como recursos humanos, materiais e financeiros , tecnologia, e informação.

O quadro conceptual de capacidade 5Cs³

"Na medida em que as *capabilidades* são desenvolvidas e integradas com sucesso, elas contribuem para a capacidade global dum organização ou dum sistema ... na criação de valores para outros. Uma única *capabilidade* não é suficiente para criar capacidade. Todas são necessárias e estão fortemente interligadas. Assim, conforme o quadro conceptual de capacidade 5Cs, cada organização/sistema tem de ter cinco *capabilidades* básicas para alcançar os seus objectivos de desenvolvimento. Estas são: "

" A *capabilidade* de agir e comprometer - a capacidade de uma organização para agir de forma deliberada e auto-organizar ;

A *capabilidade* para cumprir os objectivos do desenvolvimento - o desempenho da capacidade dum organização em termos das suas actividades de desenvolvimento, tais como a prestação de serviços aos membros beneficiários;

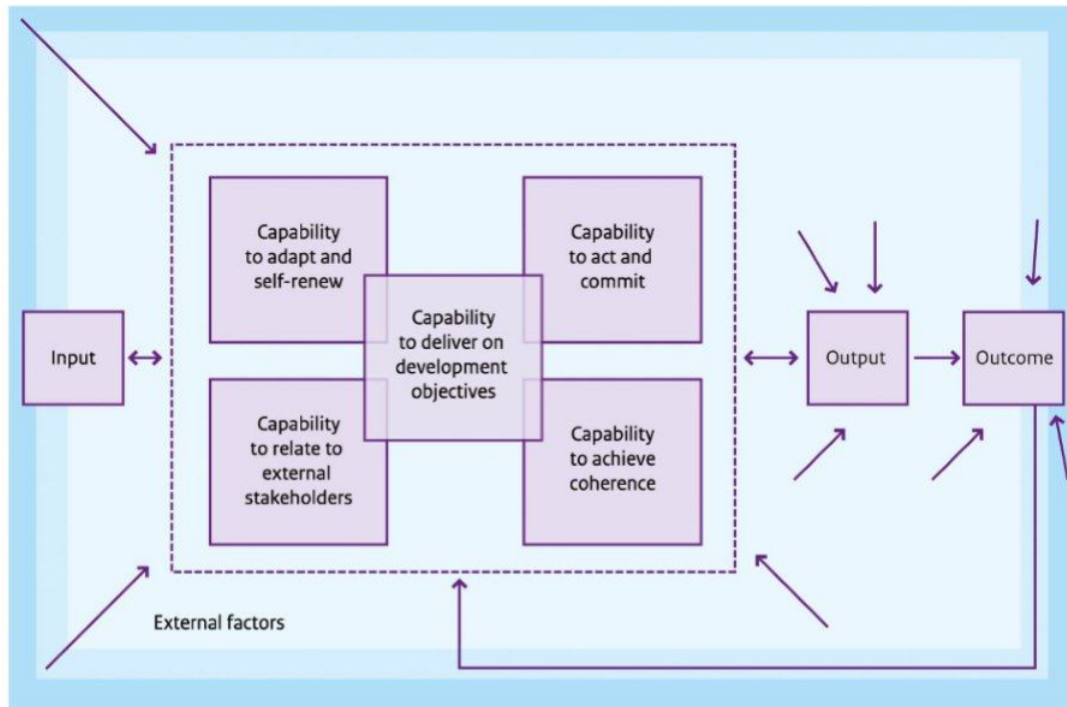
A *capabilidade* de se adaptar e autorenovar - a capacidade de uma organização para adaptar às mudanças e oportunidades no seu ambiente;

A *capabilidade* de relacionar com parceiros e outros intervenientes na área de interesse da organização , a capacidade de uma organização para relacionar com outras organizações, instituições e ganhar legitimidade para sua organização;

A *capabilidade* para alcançar uma coerência - a capacidade dum organização para reunir os diferentes pontos de vista dos seus membros e das actividades da organização para alcançar uma coerência ao longo da implementação suas actividades⁴ "

" A Figura 2 é uma representação visual do quadro 5Cs;.... A figura mostra que as cinco principais *capabilidades* são relacionadas e se sobrepõem umas às outras. Juntos, contribuem para a capacidade dum organização que consegue alcançar os seus objectivos no caminho da mudança social⁵.

Figura 1 Quadro Analítico do Desenvolvimento de Capacidade⁶



■ International level
 ■ National level
 ■ Local level

Glossário

Inglês	Português
Capability to adapt and self-renew	A capacidade de se adaptar e autorenovar
Capability to act and commit	A capacidade de agir e comprometer
Capability to relate to external stakeholders	A capacidade de relacionar com parceiros e outros intervenientes
Capability to achieve coherence	A capacidade para alcançar uma coerência
Capability to deliver on development objectives	A capacidade de cumprir os objectivos do desenvolvimento
Input	Actividades
Output	Resultados
Outcome	Efeitos
External factors	Factores externos
International level	Nível internacional
National level	Nível nacional
Local level	Nível local

2.3 Resumo das entrevistas

No decurso do estudo de base foram entrevistadas 44 pessoas (25 % mulheres) representando os dois sindicatos SINTAF e SINTIQUIAF, empresas florestais e o Governo Provincial de Niassa e o Departamento Nacional de Terras e Florestas, Ministério de Agricultura. As entrevistas decorreram em Maputo nos meses de Outubro a Dezembro, 2013, e em Janeiro, 2014. Na primeira semana de Dezembro, 2013, foram realizadas entrevistas na Cidade de Lichinga, Província de Niassa.

Tabela 1 Resumo das entrevistas realizadas

Entrevistado	Homens	Mulheres	Total	Nº entrevistas/ eventos
Sindicatos	15	7	22	12
FOFA Maputo	3	1	4	1
FOFA Lichinga	3	1	4	1
Sindicatos, Maputo	3	2	5	6
Sindicatos, Lichinga	1	1	2	3
Comité Sindical, Sanga	5	2	7	1
Outros	18	4	22	18
Empresas florestais	10	2	12	10
Governo	4	1	5	4
Outros	4	1	5	4
TOTAL	33	11	44	30

3. Moçambique em geral

3.1 Introdução

Moçambique é localizado na sudeste da África Austral. Tem uma superfície de 799.380 km² e uma costa de cerca de 2.400 km. Em 2012 tinha uma população de cerca de 23,7 milhões de pessoas⁷.

Moçambique tem 11 províncias: Cidade de Maputo, Maputo, Gaza, Inhambane, Manica, Sofala, Tete, Zambézia, Nampula, Niassa e Cabo Delgado. A província de Niassa, onde a visita do estudo foi realizado, é a maior província do país, 129.061 km², mas tem uma densidade populacional mais baixa, 6,2 habitantes por km², ou seja cerca de 1,5 milhões de pessoas⁸.



Figura 2 Mapa de Moçambique

3.2 Contexto económico, político e social

Moçambique é um país jovem - celebrou a sua Independência em 1975 depois de 500 anos de colonização por Portugal, resultou-se de uma luta para a libertação de cerca de 15 anos. Nesta altura o Governo adoptou uma política Marxista e procurou suporte dos países do Bloco de União Soviética. A economia ficou nas mãos do estado através das empresas estatais. O período entre os finais do anos 70 e início dos anos 80 era marcado por uma guerra de estabilização, fomentada pelo regime do Apartheid da África do Sul e que se aproveitou da não inclusão de alguns grupos na população no desenvolvimento do país. A guerra durou até a assinatura do Acordo de Paz em Roma em 1992. Nos meados dos anos 80 o Governo entrou em acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI) para uma liberalização da economia como uma alternativa à viragem do crescimento negativo, dum economia não apenas enfraquecida pela guerra mas também pela sua gestão. A transformação dum economia de planificação para uma economia de mercado tinha um impacto negativo principalmente nas vidas de trabalhadores destas empresas que enfrentaram aumento de custo de produtos básicos e a ameaça de despedimento quando as empresas estatais foram reestruturadas ou privatizadas. Nota que a maioria da população estava fora do economia formal dado que praticava (e pratica) uma agricultura de subsistência.

A guerra deixou um país com infraestrutura social e economia em farrapos e um povo entre os mais pobres no mundo. Em 2012, 20 anos depois do fim da guerra, Moçambique continua no fundo da Índice de Desenvolvimento Humano - no lugar número 185 dos 187 países na lista do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)⁹. Em 2011 a taxa de alfabetização dos adultos era de 51% e a esperança de vida era de 52,4 anos¹⁰.

Moçambique está num processo de mudanças rápidas no contexto económico, social e político desde 1992. Em termos económicos há três tendências notáveis: o mega investimento, a economia informal e a agricultura do sector familiar. O mais notório é o influxo do investimento estrangeiro na forma de mega projectos de investimento. Foi iniciado nos finais de anos 90 com a instalação dum fábrica de processamento de alumínio, a empresa Mozal, em Maputo. A descoberta de gás em Inhambane, carvão em Tete, areias pesadas em Moma, e de mega reserva de gás na plantaforma litoral de Palma, entre outras, tem atraído investimento de grande escala que ultrapassa o orçamento do estado. A economia de Moçambique tem crescido, usando a medida de Produto Interno Bruto (PIB) entre 5 a 10 % por ano! O impacto é visível na economia. Por exemplo, em Pemba, onde a consultora trabalhou, a cidade muda quase mensalmente em termos de novos edifícios, novas empresas e mais carros. Ao mesmo tempo o preço dos produtos básicos aumenta.

No entanto os mega projectos não estão a criar suficiente postos de emprego para uma população crescente. A maioria, cerca de 87¹¹%, das pessoas empregadas trabalham no sector informal. A maioria destes na agricultura de subsistência familiar. Embora que muitas actividades informais nas zonas urbanas sejam de micro escala, por exemplo a venda de bolos nas esquinas da Cidade de Maputo, há outras que alcançam rendimento maior. A reacção do estado perante o sector informal urbano tem sido focada no seu "controle", por exemplo através de incorporar as micro empresas no sistema tributario, e não no fomento da produtividade do mesmo.

Em 1992 a maioria dos Moçambicanos vivia numa agricultura de subsistência produzindo os seus alimentos numa machamba de entre 1 a 2 hectares (ha) utilizando mão de obra de família, enxada e sem acesso a fertilizantes. A colheita alimentou a família. Alguns vendiam produtos para o mercado. Em 2012 a situação é quase a mesma - a agricultura do sector familiar não é mecanizada e a produção é principalmente para a própria família. Há mais camponeses que vendem o seus excedentes agrícolas para o mercado, alguns que vendem principalmente para o mercado, mas apesar de muitos projectos promovendo o sector familiar, a imagem de 1992 mantém-se.

Estudos realizados pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE), mostram que o crescimento a nível macro não consegue reduzir a pobreza de forma significativa¹². Enquanto que a economia cresceu de 5,5% no PIB real, a pobreza absoluta apenas se reduziu com 1 % nos últimos anos. No mesmo tempo o poder de compra real para a população pobre baixou. "Nos últimos 15 anos, a inflação dos bens e serviços básicos, em especial comida, foi 50% superior à inflação média na economia. Dado que as camadas mais pobres gastam nestes bens uma % do seu rendimento 3 vezes superior à das camadas de maior rendimento, a distribuição do rendimento real é altamente desfavorável às camadas de baixo rendimento¹³." As desigualdades estão a crescer em Moçambique. O Centro de Integridade Público (CIP) reviu o impacto dos mega projectos na economia nacional e notou que os contractos assinados com as empresas internacionais não são favoráveis para Moçambique. Os lucros dos investimentos são transferidos para investidores internacionais sem vantagens significativas na economia nacional¹⁴.

No contexto social o mais marcante é a população jovem sem experiência do período da guerra. Há jovens de 20 anos que nasceram depois da assinatura do Acordo de Paz. Mais crianças vão à escola, no entanto o nível de analfabetismo continua alto sobretudo entre as mulheres nas zonas rurais. Os jovens nas zonas urbanas que conseguem (e vão) ao ensino secundário ou superior têm problemas sérios de encontrar postos de emprego. Nas zonas rurais a escolarização não está acompanhada com um aumento da produtividade agrícola

No contexto político a nova constituição trouxe um sistema multipartidário, no entanto o partido Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO) continua no poder. A próxima eleição nacional será realizada nos finais do ano 2014. Os partidos maiores na oposição são a Resistência Nacional Moçambicana (RENAMO) e o (MDM).

Desde anos 90 o país está num processo de descentralização dos serviços públicos e da governação política. A nível distrital a gestão de serviços públicos está a ser transferida para os distritos governados por conselhos distritais liderados por um Administrador Distrital apontado pela presidência. A população distrital tem a possibilidade de participar na governação distrital através dos seus representantes nos conselhos consultivo a nível de povoação, localidade, posto administrativo e distrital. No entanto os seus representantes não são eleitos e não há uma representatividade partidária a nível distrital.

A governação das vilas e cidades está a ser descentralizada para os municípios. Neste momento há 53 municípios incluindo todos capitais provinciais e as cidades maiores. Os municípios são governados por assembleias municipais e seus presidentes. Os membros

são eleitos nas eleições municipais que decorrem cada cinco anos (ano diferente das eleições nacionais). As últimas eleições decorreram em Novembro 2013. O partido FRELIMO ganhou 49 municípios, e o MDM ganhou 3. As eleições foram marcadas pela ausência do partido RENAMO, agressão da policia durante a campanha eleitoral e irregularidades na altura da votação, especialmente na contagem de votos, reportando-se casos em que a policia levou observadores de MDM para cadeia. O Conselho Constitucional anulou as eleições em 2 cidades, as Cidades de Nampula e Gurúè. As novas eleições em Nampula decorreram em Dezembro e em Gurúè decorreu no dia 8 de Fevereiro de 2014. O MDM ganhou as eleições em Gurúè.

Entre 1992 a 2013 Moçambique experienciou um período de estabilidade. A partir de Abril 2013 a RENAMO retomou assaltos principalmente na estrada nacional número um na zona de Muxúnguè na Província de Sofala. Desde Abril 2013 até meados de Janeiro 2014 mais de 50 pessoas morreram¹⁵. A RENAMO tem exigido um lugar na Comissão Nacional de Eleições (CNE) e a presença de observadores nacionais e internacionais nas suas negociações com o Governo. Até a última semana de Janeiro 2014, quando o Governo aceitou as exigências da RENAMO, as negociações estavam paralisadas. A RENAMO anunciou que vai participar nas eleições nacionais e o período de registo eleitoral foi adiado por duas semanas para acomodar a RENAMO.

3.3 Mercado do emprego

É difícil ter acesso a dados actualizados sobre o nível do emprego em Moçambique. Conforme o Censos de 2007 75% da população activa trabalha no sector agrícola de subsistência. Um estudo realizado pela Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM) em 2012 estimou que cerca de 250.000 pessoas pertencem ao sector de trabalho formal¹⁶. Não foi possível verificar este número através dos dados apresentados pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE) porque o último publica apenas as mudanças de taxa de emprego mensal. O SINTAF estima que existem cerca de 67.000 trabalhadores no seu sector (cerca de 27% da força de trabalho formal), e o SINTIQUIAF estima que existem cerca de 13.000 trabalhadores na seu sector (cerca de 5% da força de trabalho formal).

4. Movimento sindical em Moçambique

4.1 Origem e evolução do movimento sindical

Em 2012 a OTM realizou um estudo sobre o Movimento Sindical em Moçambique. A apresentação abaixo é baseada neste estudo ¹⁷.

O movimento sindical teve a sua origem nos Conselhos de Produção criados pela FRELIMO para defender os interesses dos trabalhadores em 1976 logo depois da Independência. Antes da Independência a afiliação aos sindicatos foi limitada à população colona e assimilados, excluído assim a maioria dos africanos trabalhadores. Os sindicatos que surgiram durante época colonial subordinava-se aos interesses do Estado Fascista. Os conselhos de produção foram criados para difundir as posições do governo sobre as questões laborais e não como na sequência dum movimento dos trabalhadores que lutam para defender os seus próprios interesses. Em 1983 foi criada a Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM). A assinatura do Acordo do Paz em 1992 e a nova Constituição de Moçambique trouxe uma liberdade de associativismo.

"A OTM transformou-se numa Central Sindical em 1990 E definiu-se como uma "organização sindical independente em relação aos partidos políticos, governo, empregadores e outras instituições de natureza não sindical¹⁸". Em 1991 foi aprovado a Lei 23/91, Lei da Liberdade Sindical, que garante aos "trabalhadores a liberdade de constituírem associações sindicais da sua escolha¹⁹

"A Constituição da República de Moçambique garante aos trabalhadores a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos, sua independência em relação ao patronato, Estado, aos partidos políticos, às igrejas ou confissões religiosas e estabelece a forma de organização e gestão²⁰".

Além disto "a Lei do Trabalho assegura aos trabalhadores e aos empregadores o direito de se constituírem em organização de sua escolha e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses socioprofissionais e empresariais. As associações sindicais e de empregadores têm a liberdade de constituir outras organizações de nível superior ou nelas se filiarem, bem como estabelecer relações ou filiarem-se em organizações internacionais congêneres²¹."

4.2 O movimento sindical actual

Os trabalhadores em Moçambique são organizados em 21 sindicatos nacionais em Moçambique, dentre as quais 19 filiadas em duas centrais sindicais, nomeadamente a Organização dos Trabalhadores de Moçambique-Central Sindical (OTM-CS) e Confederação dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique (CONSILMO). Os sindicatos SINTAF e SINTQUIAF são filiados à OTM. Existem dois Sindicatos que não são filiados nem a OTM-CS nem a CONSILMO: o Sindicato Nacional de Jornalistas

(SNJ) e a Organização Nacional dos Professores/Sindicato Nacional dos Professores (ONP/SNPM).

Os sindicatos são organizados por empresa, por outras palavras todas categorias de trabalhadores numa empresa pertencem ao mesmo sindicato. Os trabalhadores da indústria florestal são membros do SINTAF ou o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Construção Civil, Madeiras e Minas (SINTICIM). O SINTICIM é filiado à CONSILMO. A filiação dos trabalhadores para um ou outro sindicato não é bem definida. Por exemplo, em Lichinga, Niassa, o SINTAF apenas começou a realizar actividades de sindicalização a partir de 2007 enquanto o SINTICIM iniciaram mais cedo. Por isso os trabalhadores da sede duma empresa florestal em Niassa – Chikweti – são filiados a SINTICIM enquanto os trabalhadores do subsidiário da mesma empresa - Florestas de Massangulo - são filiados ao SINTAF. Na altura da visita ao terreno, a empresa e os dois sindicatos iam realizar um encontro para discutir como resolver este problema²².

4.3 Desafios enfrentados pelo Movimento Sindical

Conforme o estudo os desafios principais para o movimento sindical em Moçambique são²³:

- A fraca sustentabilidade financeira ligado a um baixo nível de sindicalismo (estima-se que menos de metade dos trabalhadores no sector formal são membros dos sindicatos);
- Formações ad hoc dos membros;
- Comunicação interna deficiente e lenta;
- O fraco poder dos sindicatos nas negociações perante as empresas;
- A falta de acções concretas e visíveis para melhorar a imagem dos sindicatos na sociedade geral; e
- A falta de estratégias para atrair jovens.

4.4 Apresentação dos sindicatos no estudo

O SINTAF foi criado em 1987. Tem cerca de 33.000 associados (membros) dum total de 67.000 trabalhadores nestes sectores (veja Tabela 2). O SINTIQUIAF foi criado em 2007 através uma fusão dos dois sindicatos o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Química, Borracha, Papel e Gráfica e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado. Tem cerca de 7.000 membros dum total de 13.000 trabalhadores nestes sectores (veja Tabela 3). Neste momento a maioria dos membros do SINTIQUIAF trabalham para pequenas empresas.

Tabela 2 Trabalhadores nos sectores do SINTAF (2013)

	TOTAL	% MULHERES
TRABALHADORES GERAL	67.269	13%
Por sector:		
Agricultura	37.256	14%
Floresta	22.013	14%
Pecuário	8.000	2%
ASSOCIADOS		
Por sector		
Agrícola	25.153	16%
Florestal	8.141	2%
Pecuário	2.210	1%
ASSOCIADOS GERAL	35.504	12%
% SINDICALIZAÇÃO	53%	

Fonte: SINTAF, 2013

Tabela 3 Trabalhadores e empresas nos sectores do SINTIQUIAF (2013)

SECTOR	Nº de empresas	Nº de Comités Sindicais	% sindicalização a nível das empresas	TRABALHADORES TOTAL		MEMBROS	
				TOTAL	% MULHERES	TOTAL	% MULHERES
QUIMICO	179	83	46%	8.105	24%	4.139	20%
BORRACHA	9	5	56%	196	23%	127	28%
PAPEL	18	4	22%	683	13%	210	9%
GRAFICA	70	37	53%	2.471	22%	1233	24%
TEXTIL	2	2	100%	322	1%	229	7%
VESTUARIO	24	12	50%	1.129	58%	535	63%
COURO	1	1	100%	33	12%	33	12%
CALÇADOS	4	3	75%	196	35%	130	19%
AFINS	18	6	33%	282	16%	291	20%
TOTAIS	325	153	47%	13.417	25%	6.927	23%

Fonte: SINTIQUIAF, 2013

5. Indústria florestal

5.1 Indústria florestal em Moçambique

Introdução

A Indústria florestal em Moçambique abrange duas áreas: o corte e transformação de árvores nativos nas florestas naturais (incluindo o corte ilegal!); e a Indústria baseada na plantação de árvores de espécies exótico (principalmente pinho e eucaliptos). O foco neste estudo é na segunda área.

Moçambique tem “mais de 36 milhões de hectares de terra arável, dos quais apenas 10% em uso e 90% destes pelo sector familiar... O país possui uma cobertura florestal estimada em 54.8 milhões de hectares, o que corresponde a 70% da sua superfície. Desta área, 26.9 milhões de hectares são florestas produtivas, 13.2 milhões de hectares são florestas em reservas florestais e os restantes 14.7 milhões são ocupados por floresta de utilização múltipla”.²⁴

A indústria florestal em Moçambique arrancou pós-Independência através de projectos de reflorestamento/plantação de árvores na Província de Manica através do suporte, entre outros, do programa nórdico Mozambique Nordic Agricultural Programme (MONAP). Além das plantações em Manica e outras províncias desenvolveu-se a capacidade nacional de investigação da silvicultura. Nos anos 80 a área abrangida pelas plantações florestais em Moçambique cresceu de cerca de 20.000 ha antes da Independência para 42.000 ha. Na reestruturação da economia Moçambicana nos finais dos anos 80 e início dos anos 90, observou-se uma privatização das empresas estatais florestais sem grande sucesso. A maioria foram à falência. A segunda fase de indústria florestal foi iniciado no princípio de 2000, através de concessão do Direito de Uso e Aproveitamento de Terra (DUAT) de grande extensões a investidores internacionais principalmente na Província de Niassa, mas também em Zambézia e Nampula. O DUAT é apresentado na secção sobre acesso a terra.

Em 2009 o Governo de Moçambique elaborou uma Estratégia para o Reflorestamento em Moçambique incluindo a indústria florestal. O objectivo da componente da indústria florestal é "estabelecer, desenvolver e consolidar plantações comerciais e indústrias, eficientes, competitivas e sustentáveis do ponto de vista económico, social e ambiental, para satisfazer as necessidades de matéria prima a indústria local, a médio e longo prazo, e produzir produtos de maior valor acrescentado para o mercado interno e internacional" e existe o potencial de plantar um milhão de árvores nos próximos 20 anos, o que poderia resultar em 250.000 postos de emprego baseado num rácio dum posto de trabalho por 4 ha plantado! Uma projecção mais modesta, baseado no padrão de um posto por 20 ha plantado, padrão da indústria conforme alguns directores das empresas florestais, resultaria em cerca de 50.000 postos de emprego. As projecções são baseadas nas condições agro-ecológicas favoráveis, extensão vasta de terra, a procura dos produtos da indústria florestal nos mercados em Asia, e a transporte fácil a partir dos portos moçambicanos. É de assinalar que, apesar que a estratégia projectar, um

aumento massivo de postos de emprego, os sindicatos moçambicanos não são mencionados como parceiros desta estratégia.

O potencial económico da indústria florestal varia dependente do tipo de processo de transformação que exige diferentes níveis de acesso a matéria prima. O mais baixo é a plantação das árvores para o uso de madeira na forma de paus tratados ou serração; o nível mais alto é a utilização de estilhas de madeira para exportação ou numa fábrica de polpa; e o terceiro, com o impacto maior, é a produção da madeira para fábricas de papel. Estima-se que uma fábrica de papel necessita pelo menos 200.000 ha de árvores plantadas para ser sustentável. Os outros processos têm menos exigências em termos de volume de árvores.

Uma fábrica de papel não apenas tem uma grande necessidade de matéria prima mas também de água. Por isso tem de ser localizada perto de reservas grandes de água.

Indústria florestal e força laboral

O potencial da criação de postos de emprego na indústria florestal tem três fases: a primeira, a fase de mão de obra para a plantação de árvores e a manutenção das mesmas; a segunda, o mão de obra para o corte das árvores; e a terceira, as necessidades ligadas à transformação de matéria prima para, por exemplo, papel ou móveis. Há um aumento de especialização de trabalho e necessidade crescente de mão de obra qualificada ao longo das três fases. Todas as empresas entrevistadas disseram que há uma falta de mão de obra qualificada na indústria florestal em Moçambique. É possível recrutar e treinar pessoas locais para a primeira fase de plantação de árvores, no entanto, as fases seguintes, por exemplo a fase de corte das árvores, exige trabalhadores especializados para usar a maquinaria especializada. Se forem estabelecidas fábricas de polpa ou papel, estas fábricas necessitariam mão de obra ainda mais especializada! Nesta óptica, a indústria florestal tem o potencial de poder alargar o mercado de trabalho para postos de salários mais altos. Além dos postos de trabalhos dentro da indústria florestal há a criação de postos de empregos nos prestadores de serviços às empresas florestais e ao seu pessoal. A extensão da rede de gasolinhas nos distritos rurais em Niassa foi mencionada várias vezes como um exemplo do impacto da indústria florestal no ambiente económico local. .

As empresas entrevistadas em Niassa estão na fase de plantação - ainda levará cerca de 5 a 10 anos até chegar à fase do corte das árvores - e no total empregam cerca de 4.000 trabalhadores de diferentes categorias.

Uma característica marcante das plantações florestais em Niassa é que criaram postos de empregos nas zonas rurais onde a população nunca anteriormente tinha acesso a tal! Os trabalhadores são camponeses que trabalham nas plantações perto das suas casas e que antes de começar a trabalhar, nunca ouviram falar sobre os sindicatos. Sendo assim, os membros dos Comités Sindicais têm de aprender sobre "o que é um sindicato" ao mesmo tempo que têm de aprender como negociar com os directores de empresas sobre as condições de trabalho, bem como dialogar com seus membros.

Para os empregadores o seu maior problema é o alto nível de absentismo entre os trabalhadores nas plantações (entre 20 a 25%). Por isso falam sobre a necessidade de

treinar os trabalhadores na " cultura de trabalho" e pagam salários baseados em metas da realização de tarefas, por exemplo, número de covas. Algumas empresas também pretendem aumentar o nível de mecanização nas plantações e usam a prestação de serviços de terceiros para algumas actividades nas plantações como um método para minimizar o problema de absentismo.

5.2 Acesso a Terra

A terra em Moçambique pertence ao Estado. Um estudo sobre terras comunitárias em Niassa expõe o processo de acesso a terra no país²⁵:

"Em Moçambique hoje os mecanismos legais ... são definidos em primeiro lugar na própria Constituição da República de Moçambique, que garante o "direito de uso e aproveitamento da terra" (DUAT) a todos os moçambicanos (Art. 109, no. 3); e reconhece e protege os direitos da terra adquiridos por **ocupação** (Art.111 da Constituição). A Constituição também estipula que o parlamento "determina as condições de uso e aproveitamento da condições de uso e aproveitamento da terra" (Art.º. 110, no.1).

O direito constitucional de adquirir um DUAT por ocupação é dado uma forma concreta na Lei de Terras, no seu Artigo 12, que reconhece a ocupação costumeira pelas comunidades locais e por singulares nacionais como uma forma de adquirir o DUAT. O DUAT também pode ser adquirido **por pedido formal** às autoridades administrativas do Governo, que atribuem um novo DUAT, em nome do Estado (a única via aberta aos estrangeiros- singulares e empresas - e às empresas nacionais).

O DUAT é legalmente o mesmo seja qual for a via seguida. Um DUAT adquirido formalmente, acompanhado do Título do DUAT, não é mais forte do que um DUAT adquirido por normas e práticas costumeiras ou por boa-fé, mesmo se este último não estiver registado ou não possuir documentos para o provar.

Tanto o DUAT pela ocupação como o concedido pelo Estado é legalmente um direito privado, que não se revoga facilmente. Ele goza também das garantias gerais aplicáveis à propriedade privada, nos termos do Artigo 82 da Constituição.

O Estado só pode revogar um DUAT por motivos de interesse público (por exemplo, para a implementação de uma infraestrutura pública), mas nesse caso o Estado tem de pagar uma justa indemnização e/ou compensação (Constituição, Artigo 82, número 2 e Lei de Terras, Artigo 18). O DUAT também pode ser revogado quando o titular do direito não está fazendo adequadamente o aproveitamento da terra, ou em conformidade com o projecto aprovado, ou com desrespeito às regras ambientais e outras normas.

Em Moçambique o investimento privado é visto pelo Governo como a pedra angular da sua política de desenvolvimento e essencial no alívio à pobreza. O investimento privado na terra e outros recursos naturais, com base no DUAT, é por sua vez o aspecto fundamental da Política Nacional de Terras (*PNT*²⁶) ao lado da salvaguarda dos direitos dos camponeses:

"Salvaguardar os direitos do povo Moçambicano sobre a terra e recursos naturais, assim

como promover o investimento e o uso sustentável e equitativo destes recursos".

O objectivo subjacente para os arquitectos da PNT e a consequente Lei de Terras foi o de oferecer um quadro legal que promova o investimento e confere aos investidores a necessária segurança de posse. É certo que o DUAT, por definição, não é um direito do nível da propriedade privada mas, por conteúdo, é igualmente um direito real privado rodeado de fortes garantias jurídicas, sendo renovável até um período total de 100 anos, suficiente para garantir um bom retorno do capital investido.

Neste contexto, o DUAT é um direito tendencialmente perpétuo ou quase perpétuo. Uma das medidas que consubstancia esse quadro legal é o acesso directo conferido aos investidores estrangeiro à terra e aos outros recursos naturais. Estes podem ir directamente ao Estado pedir terras e sem passar por intermediários nacionais a não ser quando isso lhes traga algum benefício especial onde podem optar pela parceria com um privado nacional ou com a comunidade local²⁷".

5.3 Empresas florestais em Niassa

As seguintes empresas actuam na indústria florestal de Niassa : Green Resources, Chikweti Forests of Niassa, New Forest Company, Florestas de Niassa e a Florestas de Planalto (UPM). A última anunciou o seu desinvestimento na última semana de Novembro de 2013. As empresas são apresentadas abaixo.

Empresa Green Resources

A empresa Green Resources²⁸ (*Recursos verdes*), uma empresa Norueguesa, está a actuar nas duas Províncias Niassa e Nampula. Iniciou as suas actividades em Niassa em 2006/7 e em 2011 recebeu uma certificação de *Forest Stewardship Council* (FSC), em Português *Conselho Florestal de Mordomia*, que garante que a sua operação segue as boas práticas internacionais para uma plantação sustentável em termos económico, ecológico e social. Até 2013 tinha plantado 1.825 ha em Niassa e 2.000 ha em Nampula²⁹. Neste momento tem uma DUAT de 40,360 ha em Niassa e 126.000 ha em Nampula. Em 2014 prevê plantar cerca de 2.500 ha em Nampula. Em Niassa tem uma força de trabalho de 230 trabalhadores permanentes e em Nampula cerca de 200 permanente e 500 casuais³⁰. Quando a plantação está em pleno funcionamento prevê que o número de trabalhadores vai crescer para cerca de 2.000 em Nampula. Em 2017 serão produzidas estilhas de madeira em Nacala para exportação (o que necessitará cerca de 50 a 70 trabalhadores).

A empresa Green Resources acredita que enquanto existirem áreas vastas de plantações virão investidores, para a transformação das mesmas, para a região norte do Moçambique e nas suas projecções preveem o estabelecimento duma fábrica de polpa em 2025. Naquela altura trabalharão um total de cerca de 5.000 a 6.000 pessoas na indústria florestal em Nampula.

Embora o Director Geral de Green Resources tenha um cenário positivo da indústria florestal, a mesma empresa terminou contratos para cerca de 150 trabalhadores nas

suas plantações em Niassa em Setembro 2013.

Empresa Chikweti Forests of Niassa

A empresa Chikweti Forests of Niassa foi estabelecido em 2006 e pertence num fundo de investimento, Global Solidarity Forest Fund, cujos investidores vêm principalmente da Suécia, Além da empresa mãe, Chikweti Forests, existe uma subsidiária, Florestas de Massangulo, no Distrito de N'gauma. Tinha mais subsidiárias (e plantações) na Província de Zambézia mas estes foram desactivadas em 2011/12. Tem um DUAT de 28.970 ha e solicitou mais 20.000 ha ao Governo. Agora tem uma força laboral de cerca de 1.030 trabalhadores (+- 50 a 100 trabalhadores³¹). Em Fevereiro 2014 a empresa anunciou que ia despedir 800 trabalhadores por causa de falta de acesso a terra.

New Forests Company

A empresa New Forests Company tem investidores baseados no Reino Unido e além de Moçambique tem operações em Uganda, Tanzânia e Ruanda³². Uganda tem a operação com melhor desempenho, cuja abordagem, de plantação das árvores para a produção dos paus tratados, está a ser copiada para Moçambique. Em Moçambique, a New Forest Company está a actuar em parceria com a Fundação Malonda e iniciou as suas actividades em 2006/7. Tem dois DUATs no total de 19.000 ha. Num DUAT já tem plantado 3.500 ha e vai plantar mais 1.500 ha. No segundo DUAT 2.500 ha foram plantados até agora. O objectivo da empresa é de plantar 20.000 ha.

A empresa New Forest Company tinha cerca de 350 trabalhadores com contractos permanente e 30 com contractos temporário em 2013³³. A empresa prevê que até o ano 2017 terá cerca de 700 a 800 trabalhadores (baseado no presente DUAT).

Florestas de Niassa³⁴

A empresa Florestas de Niassa arrancou as suas actividades em Niassa em 2006. Os donos da empresa são a empresa Rift Valley Corporation (registada em Maurícias e gerida a partir de Zimbabwe) - 80% - e a Fundação Malonda - 20%. Neste momento a empresa tem plantado 3.500 ha e tem como objectivo plantar 5.000 ha até 2015 usando mão de obra manual, com suporte de trator e escavadeira. A preparação dos solos é realizada usando maquinas enquanto a plantação é realizada por mão de obra porque o terreno não é propicio para uma plantação mecânica. Conforme o seu Director, a empresa está a plantar com a fé que uma fábrica de processamento aparecerá dentro alguns anos.

A empresa Florestas de Niassa³⁵ tem uma força de trabalho de 500 trabalhadores permanentes e 350 sazonais.

Um problema laboral mencionado pela empresa enfrenta é que muitas pessoas não querem trabalhar porque vivem na maneira tradicional. Há competição entre mão de obra para as machambas próprias e para a plantação de árvores - operações que acontecem na mesma altura do ano.

Florestas de Planalto (UPM)³⁶

A empresa Florestas de Planalto (uma subsidiária da subsidiária uruguaia da empresa Finlandesa UPM) iniciou as suas actividades em 2011. No dia 27 de Novembro de 2013 a direcção da empresa decidiu terminar o seu investimento em Moçambique. O gestor da empresa em Niassa explicou:

Antes de iniciar as suas operações em Moçambique a UPM decidiu que o seu investimento em Moçambique teria uma fase de ensaio antes duma decisão sobre um investimento em escala maior (no caso de UPM seria plantar cerca de 200.000 ha). A fase de ensaio foi iniciada em 2011 e realizou-se uma avaliação desta fase nos meses de Setembro a Novembro 2013. Baseada nesta avaliação a direcção da UPM na Finlândia decidiu parar o seu investimento e encerrar a empresa em Niassa.

Os factores que a empresa considerou foram:

1. Determinar se o nível de crescimento de eucaliptos fosse satisfatório para um investimento maior. A fase inicial mostrou que o eucalipto cresce bem em Niassa;
2. Determinar se o modelo de negócio funcionasse em Niassa – o modelo aplicado é baseado na contratação de empresas de prestação de serviços para a plantação e a manutenção de plantações e outras actividades. A direcção da empresa estava satisfeita com o resultado do modelo; e
3. Determinar se existia terra suficiente para o investimento. A direcção da empresa não se satisfez com o ritmo de aquisição de terra. O acesso a terra, através de negociações com as comunidades, leva muito tempo.

Na opinião do gestor da empresa, em Moçambique, pode ser que o projecto tenha sido ambicioso demais. A comunidade em Moçambique não está preparada para receber um investimento deste tamanho. A empresa precisa uma área de pelo menos 70% dos 200.000 ha para ter matéria prima suficiente para fornecer uma fábrica de polpa. Depois 3 anos a empresa apenas tinha acesso a 1.200 ha plantado e isto significa que teria de esperar muito tempo para ter acesso a árvores suficientes para fornecerá uma fábrica.

Conforme representantes do Governo de Moçambique a empresa não lhe contactou para ver como se pode resolver o problema do acesso a terra. O Governo foi informado sobre a sua decisão de desinvestimento pela imprensa³⁷. Um representante³⁸ duma outra empresa florestal achou que a empresa Florestas de Niassa não recebeu atenção suficiente da empresa mãe UPM. Por exemplo o director do projecto estava baseado no Uruguai e a empresa não montou uma equipa forte para negociar sobre terra junto às comunidades.

Um técnico³⁹ com larga experiência na indústria florestal acha que a UPM também tomou a decisão baseada numa comparação das vantagens entre aumentar os seus investimentos em Uruguai ou em Moçambique. O valor acrescido do investimento adicional em Uruguai foi mais alto que em Moçambique.

Fundação Malonda

A Fundação Malonda é acionista em 2 das empresas estabelecidas em Niassa e fomentador da industrial florestal em Niassa. A Fundação é uma entidade privada moçambicana sem fins lucrativos e de utilidade pública para a promoção e facilitação do desenvolvimento do sector privado Província de Niassa. A Fundação foi criada em 2005 através de um acordo de cooperação entre o Governo de Moçambique e o Governo Sueco⁴⁰.

5.4 Indústria florestal e trabalho em Niassa

Problemas encontrados segundo as empresas

A indústria florestal oferece a primeira experiência de trabalho formal para a maioria das pessoas nas zonas rural, conforme informam os representantes das empresas, e por isso é necessário⁴¹:

- Treinar os trabalhadores
- Ter muita paciência porque as pessoas não estão habituadas a ir ao emprego todos os dias

A produtividade nas plantações que é muito baixa porque os trabalhadores não têm experiência anterior. Por isso as empresas adoptaram um sistema de trabalho fixando metas nas plantações. Caso o trabalhador não consegue a sua meta diária ou mensal não recebe o salário inteiro. Assim vários dos trabalhadores recebem menos do que o salário mínimo mensal.

Todas empresas mencionaram um alto nível de absentismo entre os trabalhadores nas plantações que variam entre 20 a 25% . Disseram que a cultura de trabalho entre os trabalhadores é muito fraca.

Os comités sindicais têm negociados com sucesso a justificação do absentismo dos trabalhadores. Por exemplo, numa empresa conseguiram que um recibo dum posto de saúde serviria como justificação de ausência por causa da doença e não um atestado médico, o ultimo precisa uma assinatura dum médico que não existe nas zonas rurais das plantações.

Recrutamento dos trabalhadores nas plantações

Existe um acordo explícito ou implícito nas zonas das plantações que as comunidades que cedem terra para as empresas florestais também teriam acesso a postos de trabalho. O recrutamento dos trabalhadores estão realizado em colaboração com os líderes locais das zonas - os régulos. Há comunidades onde isto têm criado conflitos junto a empresa pois o régulo reserva os postos de trabalho para os seus familiares⁴². Um estudo sobre direitos e terra comunitária em Niassa em 2009 verificou que cerca de 40% dos trabalhadores aa plantação pertencia à estrutura e liderança local⁴³.

Género

Em geral há poucas mulheres na força laboral das empresas florestais - entre 10 a 20%. Uma empresa tem um regulamento que pelo menos 30% da força laboral deve ser mulher⁴⁴. A maior parte das mulheres trabalham no viveiro ou na plantação dos árvores. Algumas trazem água para os trabalhadores e fertilizantes para as plantas nos campos. Um director⁴⁵ disse que as mulheres são uma chave para o sucesso do crescimento de árvores nos viveiros, porque elas têm muito jeito na selecção das plantas que conseguem ter uma boa taxa de sobrevivência no campo.

Em muitas zonas rurais há uma tradição onde os homens não permitem que as suas mulheres trabalhem fora da casa. Esta tradição foi levantada como uma razão pelo baixo número de mulheres trabalhadoras. Uma outra razão foi a do trabalho no campo ser duro. No entanto foi também mencionado que as mulheres trabalham melhor do que os homens porque estão mais habituadas a trabalhar nas suas próprias machambas.

Nas plantações os homens fazem trabalho como derrubar árvores, fazer covas para as plantas e combate ao fogo.

Tipo de contratos de emprego

As empresas têm trabalhadores com contratos permanentes, temporários (de 3 a 9 meses) ou sazonais. Duas empresas disseram que transformam contratos temporários em permanentes caso o trabalhador mostre um bom desempenho. Duas empresas contratam trabalhadores sazonais através de contratos com terceiros.

Categorias de trabalhadores

Nesta fase do investimento das empresas florestais (a fase de plantação das árvores) há pouca especialização entre os trabalhadores. As categorias actuais incluem motoristas, chefes de equipas de trabalho, supervisores, trabalhadores de campo e de viveiros, guardas, pessoal técnico florestal e pessoal administrativo. As empresas explicaram que na altura de colheita (o corte dos árvores) haverá a necessidade de uma maior especialização de trabalho.

Treinamento dos trabalhadores

A empresa Chikweti Forests of Niassa explicou que os seguintes aspectos são abrangidos pelo seu treinamento interno. O treinamento das outras empresas segue a mesma padrão:⁴⁶

- Percepção/código ético de aspectos profissionais (direitos e deveres dos trabalhadores)
- Habilidades (relacionado a cultura de trabalho): gestão do tempo, de planificação
- Comportamento do trabalhador
- Sensibilização para reduzir absentismo

- Área técnica florestal
 - Conservação do ambiente respeito ao requerimento ambiental
 - Combate ao fogo
 - Relação entre homem e animal (preservação de fauna)
- Saúde e segurança no trabalho

5.5 Sindicalismo nas empresas

Taxa de sindicalismo

Conforme dados fornecidos pelo SINTAF a força laboral no sector florestal em Niassa abrange 3.925 pessoas (ou cerca de 6% de todos trabalhadores no sector agropecuária e florestal). O nível de sindicalismo dos trabalhadores que são membros no SINTAF é cerca 25% dos trabalhadores totais. Os trabalhadores sindicalizados da empresa Chikweti Forests of Niassa, baseada em Lichinga, são todos membros do sindicato SINTICIM. Existe um Comité Sindical nas Florestas de Massangulo, no entanto os seus membros não foram incluídos na tabela abaixo.

Tabela 4 Sindicalismo na indústria florestal em Niassa, 2013

EMPRESAS FLORESTAIS	Associados			Não associados			Total Global
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
CHIKWETI FORESTS (2010)				1603	427	2030	2030
FLORESTAS DE NIASSA	700	118	818				818
FLORESTAS DE MASSANGULO				145	31	176	176
NEW FORESTS	243	157	400				400
NIASSA GREEN RESOURCES	73	39	112	171	103	274	386
FLORESTAS DO PLANALTO (UPM)				11	2	13	13
KUKAMUSHISA				31	8	39	39
NOMIX				62	1	63	63
TOTAL	1.016	314	1.330	2.023	572	2.595	3.925

Fonte: SINTAF, 2013

Acordos colectivos

Nenhuma empresa florestal tem um acordo colectivo. A empresa New Forest Company tem um esboço que está a ser discutido. O representante da empresa Green Resources⁴⁷ acha que acordos colectivos serão úteis quando a empresa estiver em funcionamento, agora as empresas estão em fase de investimento.

5.6 Perspectivas futuras sobre a indústria florestal

Perspectivas do Governo

O Governo de Moçambique tem uma perspectiva bastante positiva sobre o desenvolvimento do sector florestal conforme as entrevistas realizadas junto a Secretária Permanente Provincial de Niassa e o Director Nacional de Terras e Florestas. A estratégia de reflorestamento⁴⁸ elaborada em 2009 é igualmente optimista. As metas para o ano 2030 são:

- a. Estabelecer até 2030 uma massa critica florestal de pelo menos 1 milhão de hectares de plantações florestais;
- b. Criar pelo menos 250.000 postos de emprego permanentes, durante os próximos 20 anos,
- c. Atrair investimento privado para o reflorestamento num valor estimado em 1 milhão de dólares, ...;
- d. Produzir uma receita anual de pelo menos US\$ 1500 milhões/ano durante os próximos 20 anos ..."

Perspectivas das empresas

As direcções das empresas não partilham o optimismo do Governo e não sentem o suporte governamental para o desenvolvimento do sector. Todas empresas florestais levantaram a questão da incerteza sobre o acesso a terra concebida (mesmo se fossem concedidos DUAT). E dizem que se não houver mudanças algumas empresas reduziriam o seu investimento e outros tomariam uma decisão de encerrar o seu investimento.

O presidente da Associação das Empresas Florestais em Niassa disse que a indústria florestal está num caminho incerto pelas razões seguintes ⁴⁹:

1. A indústria floresta depende em grandes extensões de terra. Por exemplo, uma indústria de polpa ou de papel precisa uma área de pelo menos 200.000 ha. Mas em Moçambique o acesso a terra é de uma abordagem controversa e conflituosa e não existe uma política coerente. A terra pertence ao Estado sob a utilização das pessoas que vivem nas comunidades. Para ter acesso a terra, as empresas florestais têm de negociar com as comunidades (depois de ter recebido DUAT) para elas ceder a terra. Isto leva bastante tempo o que faz com que o investimento em matéria prima (as plantações) também leva muito tempo para ser estabelecido. Um processo lento de plantação empurra o retorno do investimento ainda mais para o futuro;
2. As cinco empresas em Niassa não têm terra suficiente para tornar o seu investimento com rentabilidade segura. Não existe um cometimento dos seus investidores porque não há um esclarecimento suficiente do Governo sobre o acesso a terra;

3. O sector da indústria florestal para serração e processamento semelhante exige extensões de terra menores, talvez 5.000 a 10.000 ha para plantações, e por isso não estão numa situação tão precária como os que pretendem fazer um investimento maior (como plantar matéria prima para uma fábrica de papel);
4. No entanto as empresas viradas para serração e paus tratados tornam-se mais sustentáveis quando existe uma fábrica de polpa ou papel. Se houver a possibilidade para vender o desbaste para fábricas de papel, polpa ou contraplacadas, a rentabilidade do investimento destas empresas aumentaria; e
5. Não existe um instrumento da planificação de terra (zoneamento) sobre o uso da terra incluindo o uso da terra para habitação e agricultura do sector familiar.

As empresas que pretendiam realizar um investimento de maior escala são mais suscetíveis nesta incerteza. Além de Florestas de Planalto, a empresa Chikweti Forests of Niassa informou que ia tomar uma decisão em Janeiro sobre o nível do seu investimento em termos da sua redução, ou manter o nível do o investimento ou vender a empresa. A empresa Chikweti Forests of Niassa já reduziu a sua força laboral de cerca 3.000 trabalhadores para cerca de 800. A empresa informou que está a espera duma resposta sobre DUAT adicional pelo Governo há mais de 2,5 anos. Em Nampula a empresa Green Resources tem uma avaliação positiva sobre o seu investimento de grande escala no entanto disse que o processo do acesso a terra leva tempo. E em Niassa a mesma empresa reduziu a sua força laboral em Setembro passado.

Discussão sobre a diferença da perspectiva entre os intervenientes

Há uma fraca comunicação entre os representantes do Governo e das empresas. Antes da empresa Florestas de Planalto (UPM) tomar a sua decisão de encerrar as suas operações não tinha contactado o Governo a nível nacional - apesar deste ter assinado um contrato com a empresa⁵⁰. Quando os investimentos no sector florestal arrancaram nos meados da década 2000, não se falava muito sobre o investimento nos recursos minerais em Moçambique. A indústria florestal era uma das primeiras áreas de investimento do capital estrangeiro e os seus investidores receberam muita atenção do Governo. Agora a atenção está virada para o sector mineiro e de combustíveis. Alguns entrevistados perguntaram se a falta do interesse do Governo é porque as empresas não entregam algo em baixo da mesa - no entanto ninguém apresentou provas ou exemplos onde foram solicitados subornos.

Em geral as empresas acham que o Governo não entende as características (e as vantagens) da indústria florestal⁵¹, nomeadamente que

- As empresas florestais são baseadas nos recursos renováveis enquanto as indústrias mineiras são baseadas nos recursos não renováveis;
- Um investimento de 200.000 ha de floresta plantada é um investimento permanente no país. É necessário investir em matéria prima para alimentar uma

- fabrica durante 20 a 25 e mais anos e isto garante emprego por muitos anos;
- Um investimento florestal valoriza a terra, enquanto que os investimentos nos recursos minerais lhe tira valor;
 - Na indústria florestal há uma cadeia de especialização: a partir da preparação de plantas – plantar – transportar para fábrica – comércio – e por isso compete com indústria mineira em termos da geração de receitas para o país (incluindo impostos de pessoas singulares); e
 - A indústria florestal tem efeitos multiplicadores como o crescimento da Cidade de Lichinga na última década mostra.

Um técnico de larga experiência neste sector acha que "o problema" tem haver como os seguintes⁵²:

- Todos envolvidos - o Governo, os técnicos na área florestal, os camponeses, os trabalhadores no campo - não entendem o que significa a plantação de florestas para uma Indústria florestal. As pessoas comparam com a agricultura ou a concessão de florestas nativas para corte que exigem acesso a menores áreas de terra e que não exigem investimentos de 15 a 20 anos para seu retorno; e
- Falta um zoneamento adequado da terra.

Apresentou algumas propostas para ultrapassar esta entrave:

- Reforçar os serviços de extensão da indústria florestal, sobretudo sensibilizar todos intervenientes sobre o que é uma indústria florestal. Visitas de estudo às plantações podiam facilitar o entendimento;
- Reforçar a parceria entre o sector privado e o Governo. Por exemplo, do lado do Governo há poucos técnicos para realizar os estudos necessários para o DUAT e fazer o acompanhamento do mesmo. A maioria dos técnicos não têm experiência da indústria florestal; e
- É necessário tornar o zoneamento da terra em realizações práticas.

Notou que se a indústria florestal alcançasse o seu potencial podia criar 70.000 postos de emprego dentro de 10 a 20 anos.

6. Desafios dos sindicatos

6.1 FOFA dos sindicatos

Foram realizados dois exercícios de FOFA junto o SINTAF e o SINTIQUIAF: um em Maputo com representantes das sedes nacionais e um a nível provincial em Lichinga, Niassa. O FOFA a nível central foi realizado em dois passos: primeiro, sobre os sindicatos e segundo sobre o trabalho digno. Em Lichinga os dois aspectos foram avaliados no mesmo exercício. Inicialmente o exercício ia focar na situação da indústria florestal mas os representantes dos sindicatos disseram que não tinham conhecimento suficiente sobre o sector florestal para realizar este tipo de exercício. Por isso os resultados apresentados abaixo são para trabalho geral em Moçambique e para os sindicatos SINTAF e SINTIQUIAF.

Na tabela abaixo os representantes dos sindicatos identificaram os seguintes aspectos chaves do estado actual dos sindicatos e do seu ambiente externo:

Tabela 5 FOFA dos sindicatos - Forças e fraquezas

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Associados (termo usado pelo SINTAF)/ membros (termo usado pelo SINTIQUIAF) • Suporte do sindicato pela força laboral • Instalação própria • Cota sindical • Estatutos dos sindicatos • Órgãos sociais nas províncias • Comité de mulheres • Acordos colectivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Existência da maioria dos trabalhadores não sindicalizados • Falta de recursos: financeiros e materiais (por exemplo computadores) • Recursos humanos não suficiente capacitados • Falta de meios circulantes • Circulação de comunicação

Tabela 6 FOFA dos sindicatos - Oportunidades e Ameaças

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> • Lei de trabalho • Existência de empresas • Sistema de segurança social • Convenções de Organização Internacional de Trabalho (OIT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mudanças de actividades de empresas • Despedimento dos trabalhadores • Não canalização da cota conforme Lei de trabalho • Não canalização de segurança social conforme a lei de trabalho • Trabalho casual (sem contrato) • Trabalho precário (com contrato de prazos limitados e sem direitos como os outros) • Trabalhadores com (ou sem) contractos com agências/terceiros • Fricção entre os trabalhadores da empresa e os da agência • Trabalhador migratório sobretudo no sector agrícola

6.2 FOFA sobre o Trabalho Digno

Os representantes⁵³ dos SINTAF e SINTIQUIF discutiram os factores que afeitam o alcance do trabalho digno nos seus sectores. Os aspectos levantados no exercício da FOFA em Maputo foram acrescentados nas entrevistas em Niassa.

Tabela 7 Forças e Fraquezas sobre o Trabalho Digno

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • O suporte do sindicato pela força de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de material de protecção para o trabalhador • Falta de assistência medica e medicamentosa • Falta de entrega de instrumentos de trabalho (sobretudo no sector agrícola) • A localização das empresas longe da sede distrital/ estrada, no sector agrícola, o que dificulta o acompanhamento do trabalho pelo sindicato. • Fraquezas ligadas aos trabalhadores próprios: <ul style="list-style-type: none"> ○ O medo do trabalhador para expressar-se por causa de ameaça de despedimento ○ Analfabetismo entre os trabalhadores (sobretudo no sector agrícola) ○ O fraco conhecimento sobre os seus direitos, especialmente entre mulheres trabalhadoras ○ Nas zonas rurais muitas pessoas não têm bilhetes de identificação e assim não conseguem ter acesso a, por exemplo, INSS, ou ter um contracto legal com uma empresa⁵⁴.

Tabela 8 Oportunidades e Ameaças sobre o Trabalho Digno

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> • A existência das empresas. Em Niassa o aumento de número de empresas resultou em novas oportunidades de emprego na província nos últimos anos (e não apenas no sector florestal mas também dado as ligações do sector com outras empresas/ serviços). • A existência dum sistema de segurança social, a Lei do Trabalho e as Convenções do OIT foram também colocados como oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • O despedimento dos trabalhadores por razões como problemas financeiros das empresas, venda de empresa ou a mudança do ramo de actividade de empresa. As entrevistas com as empresas do sector florestal em Niassa sublinha que a ameaça do despedimento (veja Capítulo V) • A contratação dos trabalhadores de forma não permanente: o trabalho casual (sem contracto) (no sector agrícola) ou precário (contracto de prazos limitados e sem os mesmos direitos como outros trabalhadores). • Os prestadores de serviços na indústria florestal que actuam no sector não procuram a relação positiva como as empresas florestais grandes,. • As vezes há fricção entre os trabalhadores de agência e os das empresas por que os primeiros trabalhadores não são inclusos nos acordos colectivos das empresas maiores. • Existem empresas que não aceitem a afiliação dos trabalhadores ao sindicato. O SINTAF parece ter mais este problema do que o SINTIQUIAF. • Em algumas empresas existe uma perseguição dos dirigentes sindicais.

6.3 Desafios principais dos sindicatos e suas intervenções actuais

Baseado no exercício de FOFA os representantes do SINTAF e SINTIQUIAF identificaram os seguintes desafios principais que os sindicatos enfrentam, e a as intervenções actuais para ultrapassar os mesmos⁵⁵.

Tabela 9 Desafios principais dos sindicatos e suas intervenções

DESAFIO	INTERVENÇÃO PELOS SINDICATOS
Despedimento dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Educar trabalhador em geral sobre sindicalismo e procedimentos nesta matéria ⇒ Intervenção com recursos humanos (da empresa) para eles observarem as normas de despedimento ⇒ Educar que o advogado do trabalhador é o sindicato e por isso sempre deve estar presente ⇒ Caso há violação de direitos do trabalhador, o sindicato denuncia à Direcção Provincial de Trabalho ⇒ Segundo SINTAF por causa de analfabetismo entre os seus associados, há fraca circulação de informação que dificulta intervenção do sindicato nesta área
Formação de membros.	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Realização dos círculos de estudos. ⇒ Uso das brochuras/manuais/panfletos ⇒ Intercâmbio/troca de experiência entre comités sindicais (entre delegações provinciais, entre sindicatos nacionais e até regionais (na mesma Indústria)) ⇒ Formação de dirigentes por região em Moçambique (norte, centro e sul)
Analfabetismo (sobretudo no sector agrícola)	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Neste momento o SINTAF não tem uma intervenção, mas há uma ideia/proposta para se negociar com as empresas para elas ter um Centro de Educação de Adultos nos lugares de trabalho
Não aceitação dos sindicatos pelas empresas	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Encontros frente a frente para sensibilizar empregador sobre a utilidade de sindicatos ⇒ Se for necessários, refere à Lei do Trabalho e à Constituição e caso isto não tem efeito, faz-se uma denuncia da empresa à Direcção Provincial de Trabalho
Perseguição de dirigentes	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Interacção com parceiros (direcção de empresas, Direcção Provincial de Trabalho etc.) ⇒ Dialogo social a todos níveis ⇒ Os sindicatos centrais têm de estar mais tempo nas empresas

Tabela 10 Desafios principais dos sindicatos e suas intervenções, contínuo

DESAFIO	INTERVENÇÃO PELOS SINDICATOS
Fraca protecção do trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Campanha para criação de higiene e segurança ⇒ Realizações pelo SINTAF: realizou um levantamento sobre as necessidades das empresas para material e instrumentos de trabalho. Já foram realizados encontros a nível provincial e depois vão ver junto a Direcção de Trabalho como atacar este problema ⇒ Realizações pelo SINTIQUIAF: produziu brochura sobre higiene e segurança
Contratos com terceiros (SINTIQUIAF)	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Realizou-se um seminário de reflexão com directores das agências e Ministério de Trabalho onde o SINTIQUIAF levantou os problemas ligados aos contractos com terceiros ⇒ Sensibilizar os trabalhadores nas agências (para tornar contractos de curta duração para os de prazo maior)
Trabalho precário e casual SINTAF: SINTIQUIAF	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Levantamento para identificar empresas com maior número de casuais ⇒ Os comités sindicais têm encontros com recursos humanos para identificar o tipo de trabalho que os eventuais realizam ⇒ Os comités sindicais são capacitados para analisar se este tipo de trabalho leva por exemplo 6 ou 12 meses na sua totalidade ⇒ Negoceiam com os recursos humanos para estender o contracto – por exemplo, em vez de contractar pessoas dum prazo de 2 meses, 2 meses e 2 meses, deviam contractar para 6 meses ⇒ Negoceiam benefícios para os casuais por exemplo transporte para lugar de trabalho ⇒ Sensibilizam os comités sindicais que logo uma pessoa passa o período probatório, o trabalhador deve ter um contracto
Localização distante das empresas (sobretudo no sector agrícola)	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Negociar com a direcção do empregador para receber boleia ao sitio de trabalho (se houver conflitos entre os trabalhadores e a direcção, isto podia criar fricção entre os trabalhadores e o sindicato. Os trabalhadores podiam achar que os líderes do sindicato foram comprados pela empresa.) ⇒ Quando se realiza formações para os associados (membros) – procurar sitio central entre as empresas para minimizar distancia que os associados têm para chegar ao local de formação
Multinacionais e tratamento diferenciado entre os países	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Fazer lobby com sindicatos de outros países (por exemplo África do Sul) ⇒ Troca de experiência entre os sindicatos na região ⇒ No entanto os sindicatos não tem muitos problemas com as multinacionais e conforme SINTIQUIAF em geral os trabalhadores nas multinacionais têm melhor condições do que os outros

6.4 Questões abordadas entre os Comitês Sindicais e as empresas em Niassa

Tabela 11 Questões abordadas entre os Comitês Sindicais e as empresas florestais em Niassa

CONFORME SINTAF LICHINGA ⁵⁶	CONFORME DIRECÇÕES DAS EMPRESAS FLORESTAIS
<p>Em geral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salário • Férias • Doenças • Falecimento do trabalhador • INSS • Acidentes de trabalho • Contratos • Fardamentos • O não respeito aos trabalhadores por alguns directores (palavras insultuosas) <p>Referente mulheres trabalhadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licença de parto. Em alguns casos as mulheres grávidas têm de trabalhar até o último dia (as vezes até ao local) e não se respeita o período em casa. • Em alguns casos mulheres não foram aceites como trabalhadoras porque podiam estar grávidas • Mulheres não conhecem que podiam ter apoio do INSS (caso o parto tenha lugar numa maternidade) 	<p>New Forest Company⁵⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projectos comunitários • Roubos • Absentismo • Controle de fogo • Transporte para posto de saúde <p>Florestas de Niassa⁵⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratos • Salário • Fardamento de protecção • Pagamento tardio do salário • Treinamento • Informação sobre planos para o ano seguinte

6.5 Avaliação dos sindicatos pelas empresas

As direcções das empresas florestais consideram os sindicatos como um parceiro com quem a direcção podia discutir e resolver assuntos pontuais ligados a operação da empresa e dos seus trabalhadores. O gestor de recursos humanos da empresa New Forest Company⁵⁹ explicou que "o sindicato é um órgão criado pelo Governo para resolver dificuldades do trabalhador (entre a empresa e o trabalhador)." Por exemplo, quando há problemas como roubo que resulta numa infracção disciplinar, a empresa envolve o sindicato para dar o seu ponto de vista e o sindicato ajuda explicar as regras da empresa.

Algumas empresas, como por exemplo a empresa Green Resources⁶⁰, têm investidores estrangeiros que exigem que as empresas sigam as boas práticas internacionais no que diz respeito ao tratamento dos trabalhadores. Em Nampula a Green Resources tomou a iniciativa para organizar os seus trabalhadores em comitês sindicais através duma solicitação ao Sindicato Provincial do SINTAF para mobilizar os mesmos.

Tabela 12 Fraquezas dos Sindicatos na óptica das empresas florestais⁶¹

FRAQUEZAS DOS SINDICATOS
<ul style="list-style-type: none">• A capacidade do sindicato ainda é fraca notando também que o trabalhador rural tem uma capacidade fraca• O sindicato concentra-se nos direitos e deveres do dia-dia do trabalho e não procura saber sobre o desempenho da empresa• A mobilização do sindicato para ter membros é fraca• Falta uma percepção a nível provincial do sindicato sobre o seu papel• O sindicato a nível provincial não tem uma forte actuação dentro da empresas; não há uma boa comunicação entre o Comité e o representante a nível provincial.• O sindicato provincial deve falar mais com a direcção da empresa; o sindicato está a ver a direcção como "inimigo" em vez de ver como um aliado• O sindicato não percebe o que é a área florestal (apenas entende o que é a área agrícola)

7. Capacidade institucional dos sindicatos

7.1 Capabilidade de agir e comprometer

Esta *capabilidade*⁶² refere-se ao reforço das capacidades de gestão dos sindicatos para organizar e mobilizar os trabalhadores, para elaborar programas estratégicos e outras actividades em prol duma maior sustentabilidade financeira e organizativa das organizações sindicais a todos os níveis.

Aspectos básicos desta *capabilidade* são⁶³:

- Estratégia organizacional e planificação relacionada a questões estratégicas;
- Base de recursos da organização;
- Divisão de tarefas e responsabilidades e capacidade do pessoal; e
- Governação democrática; e
- Participação dos membros na organização.

Estratégia organizacional e planificação

Os sindicatos levantaram a existência dos seus Estatutos e os Órgãos Sociais nas províncias como forças neste área. No entanto ainda existem muitos desafios para os sindicatos. O SINTAF⁶⁴ mencionou as seguintes dificuldades:

- O sindicato não tem um plano de acção apesar que o Plano Estratégico já ter sido aprovado;
- A estratégia de sindicalização ainda está em elaboração (com apoio do 3F)
- A estratégia de comunicação já passou os seu prazo - era de 2007 a 2009
- Não existe uma estratégia de advocacia e *lobbying*

Base de recursos

Os recursos dos sindicatos são relacionado a nível de sindicalização, o registo dos membros e a recolha das cotas. Todos aspectos deste processo são fracos.

Embora muitos trabalhadores saibam que existem sindicatos a maioria dos trabalhadores não são sindicalizados. Há três explicações principais: primeiro, os sindicatos têm dificuldades em chegar aos lugares de trabalho para mobilizar os trabalhadores porque estão localizados distantes das estradas e cidades - sobretudo o SINTAF e no caso do SINTIQUIAF em Niassa; segundo, os trabalhadores não conhecem qual é o valor do sindicato e da cota (acham que o último é cara demais); e terceiro, dado que os sindicatos representam todos trabalhadores numa empresa (sindicalizado ou

não), não há um incentivo adicional para os não sindicalizados afiliarem-se.

O sistema do registo dos membros é fraco nos dois sindicatos. Em Niassa o sistema actual do SINTAF⁶⁵ é o seguinte:

Os novos membros preenchem um formulário onde declaram que aceitam que a cota seja descontada do salário. Os formulários são entregues ao Recursos Humanos da empresa. O Comité Sindical também tem uma cópia. O valor da cota é 1% do salário. A empresa faz desconto no fim do mês e transfere para a conta do comité, ou entrega o valor em dinheiro ou cheque. A nível provincial não há um registo dos membros – apenas sobre o número total. "*Há um controle que se fazia*" mas os Recursos Humanos das empresas agora não enviam extractos. A nível provincial não se sabe qual é o número total de trabalhadores e se os trabalhadores "*não contribuintes*" são membros ou não membros. Contratos de curto prazo também criam problemas sobre o registo de membros.⁶⁶ Na Sede Nacional não existe uma capacidade de comparar o registo dos membros a diferentes níveis⁶⁷.

No caso do SINTIQUIAF em Niassa o registo dos membros também é fraco⁶⁸. No relatório provincial semestral 2013 foi reportado que o sindicato tem 123 membros em 33 locais de trabalho que pagam cotas. No entanto a consultora fez uma revisão do livro do registo dos membros em Niassa e estimou que o número total era 59 membros dos quais cerca de 30 pessoas pagaram cotas no último ano. A delgada informou que não se transfere cotas para a nível nacional porque tem poucos membros na província.

Os representantes dos sindicatos reportaram que muitas empresas não transferem a cota para o sindicato. Muitas vezes disseram que os recursos humanos nas empresas dificultam a transmissão de cota e do INSS (entre 25 a 35% das empresas⁶⁹).

Recursos humanos dos sindicatos

Os dois sindicatos têm poucos recursos humanos ambos a nível central e provincial.

Tabela 13 Recursos humanos dos sindicatos a nível da Sede Nacional

SINTAF ⁷⁰ (4 homens e 3 mulheres):	SINTIQUIAF ⁷¹ (2 mulheres, 2 homens):
<ul style="list-style-type: none"> • Secretário Geral (tempo parcial) • Secretário para Relações Jurídicas, Laborais, e Assuntos Sociais • Secretária para Organizações Sindicais • Assistente para Organizações Sindicais • Assistente para Relações de Risco Laborais • Contabilista • Servente 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretária geral • Secretária para Relações Jurídicas e Sociais • Membro do Secretário Nacional • Contabilista

O SINTAF tem um representante em Lichinga enquanto que, o seu Delegado Provincial está baseado em Cuamba .O SINTIQUIAF não tem pessoal a nível provincial em

Niassa,. A delegada é igualmente delegada da OTM e exerce as suas funções no SINTIQUIAF a tempo parcial.

Não há uma forte integração entre os níveis centrais e provinciais. Os representantes a nível provincial são recrutados pelo Sindicato Provincial, planificam o seu trabalho e prestam contas ao Delegado Provincial. A Sede Nacional é informada sobre os planos e actividades através de relatórios semestrais. Embora o sindicato pudesse ter uma estratégia nacional não existem mecanismos para descentraliza-la para as províncias e subsequentemente para os Comités Sindicais a nível das empresas. Trabalhando sozinho o representante depende do Delegado (que trabalha na sua empresa) e não no quadro nacional para suporte aa sua actuação. No caso do SINTAF o Secretário Geral realiza visitas anuais a província enquanto a Delegada⁷² do SINTIQUIAF disse que a última visita da Sede Nacional foi há "*muito tempo*".

O sistema actual do funcionamento dos sindicatos facilita a existência de muitos "*chefes locais*" que não querem um sistema transparente de actuação⁷³. Por exemplo, há províncias que são muito relutante de reportar o número actual dos membros registados porque neste caso tem de relatar o valor dos fundos que recebem através das cotas sindicais.

Governação democrática

Embora os sindicatos tenham estatutos que permitiria uma governação democrática, na prática existem dois níveis de centralismo dentro dos sindicatos: um a nível de Maputo; outro a nível provincial na figura do Delegado Provincial. Por exemplo, no último Conselho Provincial do SINTAF em Niassa foi levantado a falta de visita por parte de SINTAF a comités sindicais que tinham problemas há vários anos com as suas direcções das empresas⁷⁴ indicando uma fraca sensibilidade dos órgãos dos sindicatos para resolver os problemas dos seus membros no terreno.

Participação dos membros na organização

Como foi mencionado acima, a planificação das actividades é centralizada em dois níveis: a nível provincial e a nível de Maputo. A nível nacional e provincial os Conselhos Nacionais e Provinciais são as estruturas para engajar os membros na planificação. No entanto como o relatório do Conselho Provincial de Niassa mostra não existe uma planificação conjunta nestes eventos⁷⁵. Um outro exemplo, durante o último congresso do SINTAF membros levantaram a questão dos documentos decisórios que não foram apresentados antes do Congresso⁷⁶.

7.2 Capabilidade de prestar serviços aos membros

Esta *capabilidade*⁷⁷ refere-se à prestação de serviços de boa qualidade e relevante aos membros dos sindicatos a todos os níveis.

Os aspectos principais desta *capabilidade* são⁷⁸:

- Planificação, monitoria e avaliação;
- Prestação de serviços baseada nas necessidades dos membros; e
- Influência nas políticas.

Planificação, monitoria e avaliação

Os sindicatos fazem planos anuais a nível provincial e nacional mas não existe um sistema operacional de monitoria das actividades e dos resultados. O desempenho das actividades sindicais não está ligado a uma implementação consistente dos planos. Por exemplo, o SINTAF não consegue alcançar as metas do seu projecto de parceria junto a organização sindical dinamarquesa 3F apesar de as metas serem formuladas pelo sindicato próprio⁷⁹.

O sistema de prestação de contas dos planos e relatórios é fraco. O nível central não exige prestação de contas dos níveis mais baixos e vice versa. Sendo assim os recursos escassos que os sindicatos têm não são utilizados da melhor forma. Por exemplo, a maioria das delegações provinciais têm acesso a computadores mas os mesmos não estão a ser utilizados para o registo dos membros e o controle da transmissão das cotas.

Tabela 14 Planificação do trabalho em Niassa

SINTAF⁸⁰:

- No início do ano elabora um plano anual de trabalho (incluindo orçamento para as actividades) e partilha-lo com a Sede do SINTAF
- Elaborar planos de trabalho mensais e partilha-os com o Delegado Provincial
- Faz relatório semestral sobre as actividades realizadas.
- Tem contactos frequentes com o Delegado Provincial via telefone
- A partir do SINTAF Sede recebe relatórios (briefings) sobre reuniões internacionais onde SINTAF participa.
- No início do ano elabora um plano anual de trabalho (incluindo orçamento para as actividades) e partilha-o com a Sede do SINTAF
- Elaborar planos de trabalho mensais e partilha-os com o Delegado Provincial

Tabela 15 Planificação do trabalho em Niassa, contínuo

SINTIQUIAF⁸¹:

- Faz-se Plano Anual que é aprovado pelo SINTIQUIAF sede Maputo
- Faz-se Balanço do Primeiro Semestre
- Faz-se o resto no segundo semestre
- O plano anual e balanço é elaborado com os secretários do SINTIQUIAF

Prestação de serviços baseado das necessidades

O Comité Sindical é a base da prestação de serviços aos membros. Sendo assim a capacidade deles para realizar o seu trabalho é crucial. No entanto os representantes dos sindicatos notaram que os Comités Sindicais não têm conhecimento suficiente para uma assistência eficiente e eficaz aos trabalhadores. Nem todos os membros dos Comités Sindicais são formados. No caso do SINTAF existe a dificuldade adicional de formar membros que são analfabetos.

O Comité Sindical local do SINTAF⁸², da empresa Green Resources, informou que receberam formações nos seguintes temas:

- A Lei do Trabalho e o que é negociar com o patrão (2 vezes em Malulu, Distrito de Sanga);
- A Lei do Trabalho e o que é negociar com o patrão (2 vezes na Cidade de Lichinga); e
- Uma conferencia para eleger membros para participar no Congresso do SINTAF (1 vez em Cuamba).

A assinatura dum acordo colectivo com a empresa empregadora é um aspecto chave para a prestação de serviços pelos Comités Sindicais. No sector florestal em Niassa nenhuma empresa assinou um acordo. E os representantes dos sindicatos a nível nacional reportaram que poucas empresas têm acordos colectivos.

No caso do SINTIQUIAF⁸³ existem acordos colectivos para as grandes empresas; por exemplo a empresa Petromoc tem um acordo colectivo que abrange todas províncias. Nas pequenas e médias empresas as vezes existem acordos parciais que levantam apenas alguns aspectos como por exemplo salário e subsidio, enquanto em outras empresas, por exemplo serigráficas, não existem acordos.

O Secretário Geral do SINTAF levantou a dificuldade de negociação dos acordos colectivos dado o baixo nível de formação dos membros⁸⁴. Acha que os Comités Sindicais têm de ter uma melhor capacidade de interagir com às direcções das empresas para conseguir:

- Falar sobre questões técnicas;
- Para ganhar benefícios para os seus membros; e

- Pedir apoio em vez de apenas focar no dinheiro.

Na ausência dos acordos colectivos, os serviços principais prestados pelo SINTAF em Niassa⁸⁵ são:

- Negociação sobre as metas de trabalho

Exemplo: Existiam metas altas, por exemplo 800 covas/dia, que alguns trabalhadores não conseguiram alcançar. O Sindicato negociou com a empresa para uma redução da meta para um número razoável para todos trabalhadores – 500 covas/dia.

- Faltas

Os trabalhadores eram obrigados a trazer um atestado medico se ficassem doentes. No entanto no posto de saúde perto do lugar de trabalho não existe um médico para assinar este atestado. Os sindicatos negociaram com a empresa e agora uma receita válida é aceite como comprovativo desde que não se ultrapassem os quatro dias.

- Falecimento

Anteriormente caso um trabalhador falecesse a sua família do não recebia nenhum apoio. O sindicato conseguiu negociar um subsidio com a empresa para o custo de caixão e a entrega de lenha. A um grupo de trabalhadores são também cedidos licença para ajudar a família da falecido colega

- Sazonais

Agora os trabalhadores sazonais não se sentem em inferioridade aos outros; porque o sindicato conseguir assegurar que gozam os mesmos direitos que os trabalhadores permanentes.

Por lei, os sindicatos têm de prestar uma declaração sobre casos disciplinarias levantado pelas empresas. Ambos o SINTAF e o SINTIQUIAF levantam estes serviços como uma das suas actividades principais. Caso o trabalhador não seja membro do sindicato tem de pagar o valor da cota para receber este apoio do sindicato.

Influência nas políticas

A análise da Indústria florestal acima mostra claramente que os sindicatos não têm uma influencia nas políticas que afectam o emprego em Moçambique. Além de não conseguir influenciar as políticas, não são considerados como parceiros de desenvolvimento.

Dois exemplos podiam ilustrar isto. Todas direcções das empresas florestais apontaram "o acesso a terra" como factor fundamental para o desenvolvimento das suas empresas. Durante a semana da visita da consultora no terreno, em Niassa, decorreu uma Conferencia Nacional sobre Terra em Lichinga. Nesta conferência o SINTAF não estava presente nem procurou estar presente, apesar do problema do acesso a terra estar a por em perigo postos de trabalho dos seus membros.

Como foi mencionado acima a Estratégia de Reflorestamento que apresenta projecções extremamente positivas sobre a criação de postos de emprego na indústria florestal não conta com os sindicatos como parceiros na realização da estratégia.

7.3 Capabilidade de relacionar

Capabilidade de relacionar refere a *capabilidade*⁸⁶ dos sindicatos a todos os níveis para realizar um lobby e advocacia efectivo e negociar com os governos e as empresas e sobre os assuntos chaves para os seus membros.

Os aspectos chaves são⁸⁷:

- Acesso a informação;
- Cooperação e alinhamento estratégico;
- Análise do contexto externo;
- Transparência; e
- Posicionamento dentro do dialogo social tripartido

Acesso a informação

Os representantes dos sindicatos mencionaram a fraca divulgação sobre as suas intervenções quer internamente e quer para o público em geral. Os representantes do SINTIQUIAF informaram que anteriormente tinham tempo de antena de rádio e um boletim, através dos fundos de Dinamarca, o que facilitava a divulgação sobre suas intervenções⁸⁸. Através do programa radiofónicos as realizações dos sindicatos foram mais conhecidas entre os membros sindicais e o público em geral.

A comunicação entre os diferentes níveis dos sindicatos é realizada através de chamadas telefónicas baseada nas necessidades de troca de informação sobre assuntos pontuais. Não existe uma estratégia actualizada de comunicação interna ou externa. Os comités sindicais em Niassa foram apetrechados com telemóveis para facilitar a comunicação interna do SINTAF a nível provincial⁸⁹.

Cooperação e alinhamento estratégico

Embora os sindicatos reconheçam que existem oportunidades em termos da sua relação com o Governo (a nível provincial ou nacional) na prática realizam-se poucos encontros. Conforme o SINTIQUIAF⁹⁰ há falta de comunicação generalizada com o Governo, por exemplo, o sindicato ainda não recebeu um convite para discutir a situação de gás em Cabo Delgado. Apesar que os sindicatos terem um lugar no Comité Coordenador de Empresas Estratégicas a nível nacional, o Governo não os convida. Por exemplo, no caso de programa nacional de promoção de agricultura comercial, ProSavana, o SINTAF apenas foi convidado na altura do seu lançamento.⁹¹

Nas entrevistas com os representantes do Governo a nível provincial e nacional, os

mesmos mostraram surpresa que uma consultora ligada aos sindicatos gostaria entrevistá-los. A Secretária Permanente da Província de Niassa disse: "*Porque não está a falar com o Director Provincial de Trabalho*". Isto reforça a imagem que o Governo não considera o movimento sindical como um parceiro de desenvolvimento.

No caso do SINTAF, o Secretário Geral do SINTAF apontou à União Nacional de Camponeses (UNAC) como um parceiro quase sindicalista dado que uma maioria dos membros do SINTAF também são membros da UNAC. No entanto há pouca colaboração no terreno com a excepção da Província de Sofala cujo Secretário Provincial se aproximou da direcção de UNAC e mostrou a sua vontade de colaborar.

O representante do SINTAF em Niassa descreveu os seus contactos com outras instituições ou organizações, apresentado na tabela abaixo.⁹²

Tabela 16 Programa de encontros realizado pelo Representante do SINTAF em Niassa em 2013

Instituição	Actividade realizada
Governo provincial e distrital	
Director Provincial de Trabalho	Participou num encontro conjunto (OTM, SINTAF e outros) – 2 vezes em 2013; uma vez em 2012. O último encontro foi relacionado a um convite para um seminário em Chimoio..
Director Provincial de Agricultura	2012 e 2013 realizou encontros de cortesia quando o Secretário Geral do SINTAF visitou Niassa; em 2013 SINTAF foi convidado ao Lançamento da Campanha Agrícola.
Secretário Permanente Provincial	Não realizou nenhuma visita
Governador	Em 2013 realizou um encontro de cortesia na altura da visita do Secretário Geral do SINTAF em Niassa
Direcção Provincial de Agricultura:	Em Agosto 2013 tentou marcar um encontro sobre o programa ProSavana mas o técnico estava em Sanga. Até Dezembro o representante não tinha voltado para marcar um encontro.
A nível distrital:	Costuma fazer encontros de cortesia e apresentar o relatório do trabalho realizado no Serviços Distritais de Actividades Económicas
Observatório de Desenvolvimento Provincial	Não participou
Empresas florestais	
Associação das Empresas Florestais:	no início do 2013 teve um encontro com o Presidente da associação para actualizar onde estava localizada uma pequena empresa
Sociedade Civil	
OTM	Tem encontros 1,2 ou 3 vezes por mês caso haja problemas (realiza-se um Conselho dos Sindicatos– principalmente sobre casos de despedimento dos trabalhadores)
União de Camponeses e Associações (UCA) e UNAC	Nunca teve um encontro
Igrejas/mesquitas	Nunca teve um encontro

Análise do contexto externo

A actuação dos sindicatos nesta área é limitada. Entretanto os sindicatos têm realizado algumas actividades⁹³ nas áreas de trabalho casual e contratação por terceiros. Para melhorar o seu entendimento, o SINTAF está a realizar um levantamento para identificar as empresas com o maior número de trabalhadores casuais. O SINTIQUIAF participou num seminário de reflexão com os directores de agências e o Ministério de Trabalho onde o sindicato levantou os problemas ligados aos contratos com terceiros.

Transparência

Como foi mencionado na secção sobre a Base de Recursos, os sindicatos não tem um sistema que promove transparência na gestão de fundos sobretudo o uso dos fundos proveniente das cotas. Os parceiros de cooperação do SINTAF na área do fortalecimento institucional acham que a falta de transparência é um dos problemas principais que os sindicatos enfrentam⁹⁴.

Posicionamento dentro do diálogo social tripartido

A participação no diálogo social tripartido é basicamente limitada a negociação anual do salário mínimo a nível central. Nas entrevistas não foram levantados outras áreas onde os sindicatos participaram activamente no dialogo social.

7.4 Capabilidade de se adaptar e renovar:

A *capabilidade* de se adaptar e renovar⁹⁵ implica que os sindicatos concebem e implementam modelos organizacionais flexíveis e inovadores adaptados para um ambiente de mudanças e que acomodem e representem diferentes categorias de trabalhadores: informal, de contrato e de agências.

Aspectos chaves são⁹⁶:

- Orientação para aprendizagem organizacional;
- Orientação para resultados das actividades planificadas;
- Orientação para os membros e sua satisfação;
- Orientação para inovações organizacionais; e
- Orientação para explorar novas parcerias.

No decurso do estudo foram apenas levantados dois exemplos de inovações e adaptações que são apresentados abaixo, por sindicato. Embora provavelmente os sindicatos tenham realizados mais inovações, o baixo número de inovações levantado nas discussões indica que um fraco desempenho dos sindicatos nesta *capabilidade*.

Orientação para aprendizagem organizacional (SINTAF)

A maioria das empresas não têm acordos colectivos, por várias razões entre quais o baixo nível de capacitação dos comités sindicais. Para ultrapassar este problema o Secretário Geral do SINTAF⁹⁷ está a visitar as grandes empresas para negociar uma parceria responsável (um Memorando de Entendimento). No caso da indústria de chá o SINTAF tem negociado um acordo colectivo de cobertura que orienta as empresas na observação dos direitos e deveres de trabalhadores. Além do acordo de cobertura assinase um acordo específico em cada empresa.

Orientação para inovações organizacionais (SINTIQUIAF⁹⁸)

Nos últimos anos a economia moçambicana tem enfrentado bastantes mudanças estruturais incluindo o encerramento das empresas. Enfrentando desta situação o SINTIQUIAF foi criado numa fusão de dois sindicatos: o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Química, Borracha, Papel e Gráfica e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado em 2007.

7.5 Capabilidade para alcançar coerência

A *capabilidade* para alcançar coerência⁹⁹ promove um reforço da unidade dos sindicatos a todos os níveis para ser capazes de alcançar resultados nos níveis mais elevados, com atenção especial para a identidade dos sindicatos, autoconsciência e disciplina e diversidade de seus membros.

Os aspectos chaves são¹⁰⁰:

- Sinergia organizacional e eficácia;
- Eficiência organizacional;
- Autonomia organizacional;
- Diversidade organizacional; e
- Orientação para a unidade sindical mantendo a diversidade da representação.

Sinergia organizacional e eficácia e eficiência organizacional

A fraca comunicação e planificação interna mencionada acima é reflectida igualmente numa fraca sinergia organizacional, eficácia e eficiência organizacional.

Autonomia organizacional

Como foi atrás mencionado a lei moçambicana permite uma autonomia organizacional dos sindicatos. No entanto os parceiros dos sindicatos notaram que os sindicatos não

têm assumido um papel independente perante o partido FRELIMO, o partido no poder. Deram o exemplo as manifestações contra aumento do preço de transporte e pão que decorreram em Maputo em 2008. Embora que estes sejam assuntos de preocupação para os trabalhadores em Moçambique, nenhum sindicato levantou a sua voz sobre a situação¹⁰¹. Do lado da FRELIMO os sindicatos estão ser vistos como um dos seus "braços" e não como um parceiro do desenvolvimento¹⁰². Considerando que os sindicatos SINTAF e SINTIQUIAF representam entre 35.000 a 40.000 trabalhadores, a sua ausência nas discussões nacionais sobre desenvolvimento é marcante. Também é um indicador duma fraca autonomia organizacional dos sindicatos.

Diversidade organizacional

A promoção de mulher dentro dos sindicatos e nos lugares de trabalho é realizada através dos Comitês de Mulher Trabalhadores (COMUTRA). Os sindicatos trabalham principalmente para defender os direitos legislados por lei (sobre parto e maternidade) e contra a discriminação positiva do despedimento de mulheres - as empresas têm uma tendência de despedir mulheres em primeiro lugar¹⁰³. Além disto as mulheres enfrentam problemas de assédio sexual no lugar de trabalho¹⁰⁴.

O SINTIQUIAF tem uma política de incluir nos órgãos sociais pelo menos 30% de mulheres trabalhadoras¹⁰⁵.

Orientação para a unidade sindical enquanto mantendo diversidade da representação

Os sindicatos SINTAF e SINTIQUIAF são filiados à OTM e participam nas suas actividades em Maputo e a nível provincial. Em Niassa a Delegada do SINTIQUIAF também assume o papel da Delegada Provincial da OTM. Os Sindicatos são filiados aos sindicatos internacionais. O SINTAF é filiado às UITA e a BWI, e o SINTIQUIAF é filiado às IndustriALL Global Union e UNI Global Union. O SINTIQUIAF tem um projecto com a IndustriALL Global Union sobre trabalho precário.

Os sindicatos têm alguns projectos de parcerias/cooperação. O SINTAF¹⁰⁶ realiza um projecto de desenvolvimento institucional junto a 3F da Dinamarca, e outros com a FOS uma organização de solidariedade Bélgica e com BWI. O SINTIQUIAF¹⁰⁷ tem um projecto com parceiros noruegueses na área de gás e petróleo.

Anexo I Pessoas entrevistados

Sindicatos

Maputo:

Alberto Diana, Assistente para Organização Sindical, SINTAF

Vasco Macamo, Comité Sindical, Apicultores, SINTAF

Maria Magaia, Secretária para ARJS, SINTIQUIAF

Francisco José Chemane, Secretário para Cidade de Maputo, SINTIUIAF

Jéssica Carlos Gune, Secretária Geral do SINTIQUIAF

Bartolomeu Passado, membro Secretariado Nacional,

André Mandlate, Secretário Geral do SINTAF

Niassa

Acácio Fazenda, SINTAF, Lichinga

Celeste Simião, SINTIQUIAF/OTM, Lichinga

Jauado Baraca – Comité Executivo de OTILCS, Lichinga

Atanário Luís Baisse – CXIJT/OTM-CS, Lichinga

Membros do Comité Sindical de Malulu, Sanga, empresa Green Resources:

Secretário do Comité Sindical, Membro do órgãos social do Comités, Conselheiro do Comité , Secretário do Conselho Fiscal 3 membros do Comité

Empresas Florestais

Niassa

Pieter Becker, Plantation Manager, New Forest Company

Inoque Maquina, Gestor, Recursos Humanos, New Forest Company

Inocêncio Sotomane, Director, Green Resources; Presidente da Associação das Empresas Florestais

Bernard Freitas, Engenheiro de Projecto, Florestas de Planalto (UPM)

Jerry, Director, Nomix

Hugo Botha, Niassa Petroleo

Dani Jous, Director, Florestas de Niassa

Daniela Malemba, Gestora Recursos Humanos, Florestas de Niassa

Collin Church, Director de Sustentabilidade, Empresa Chikweti

Angelina Ilhacoto Departamento de Recursos Humanos, Empresa Chikweti

João Pedro Muyanga, Gestor Recursos Humanos e Relações na Indústria, Empresa Chikweti

Maputo

Arlito Cuco, Director Geral, Green Resources

Governo

Veronica Langa, Secretária Permanente, Província de Niassa

Daniel Miguel Ângelo Clemente, Secretário Permanente, Ministério de Agricultura, Maputo

Simão Pedro Santos Joaquim, Director Nacional, Direcção Nacional de Terras e Florestas, Ministério de Agricultura

Darlindo Pechisso, Engenheiro Florestal, Departamento de Florestas, Direcção Nacional de Terras e Florestas, Ministério de Agricultura

Osvaldo Manso, Engenheiro Florestal, Departamento de Florestas, Direcção Nacional de Terras e Florestas, Ministério de Agricultura

Outros

Tito Gouveia, Fundação Malonda, Lichinga

Jan Hjort, LO/Dinamarca, Maputo

Niels Soerensen, Coordenador Regional, 3F, Maputo

Tobias, Assessor, 3F, Maputo

Julia Tivane, Holm, Assessora, 3F, Maputo

Bibliografia

Bihale, Domingos. Dinâmica Actual do Mercado de Trabalho e Desafios do Movimento Sindical em Moçambique. Relatório de Pesquisa, OTM, 2012

Castel-Branco, Carlos Nuno, IESE, Apresentação na lançamento do livro "Desafios para Moçambique, 2013 e Desafios Económicos em Moçambique" na Universidade Católica, Pemba, 25.10.13

Centro de Integridade Público, Primeiros grandes projectos do sector extractivo frustram as expectativas dos moçambicanos, Edição 17/2013, Outubro,

Deutsche Welle. Empresas florestais apostam em Moçambique e no Niassa. www.dw.de/empresas-florestais-apostam-em-moçambique-e-no-niassa/a-16657679

ECDPM "Bringing the invisible into perspective: Reference document for using the 5Cs framework to plan, monitor and evaluate capacity and results of capacity development processes". Maastricht, the Netherlands, December 2011

FNV Trade Union Programme Partners 5-C Capacity Assessment Guide, 2013.

Instituto Nacional de Estatísticas. Moçambique em números 2012

Ministério de Agricultura, Direcção Nacional de Terras e Florestas "Estratégia para o Reflorestamento" Maputo, Julho, 2009.

Morgan, Peter "The Concept of Capacity". ECDPM, Maio 2006

O País, 17 Janeiro de 2014

Åkesson, Gunilla, e Andre Calengo, Christopher Tanner. Estudo sobre Terras Comunitárias, Província do Niassa, Moçambique, Out. 2008, Department of Urban and Rural Development, Swedish Agricultural University (SLU)

UNDP Human Development Report 2013, hdr.undp.org/en/2013-report

Notas finais:

-
1. ECDPM "Bringing the invisible into perspective: Reference document for using the 5Cs framework to plan, monitor and evaluate capacity and results of capacity development processes". Maastricht, the Netherlands, December 2011
 2. Peter Morgan, "The Concept of Capacity". ECDPM, May 2006
 - 3 Itálicas inseridas pela consultora
 4. Peter Morgan , Idem
 5. ECDPM, idem.
 6. ECDPM, idem.
 7. INE. Moçambique em números 2012
 8. ine.gov.mz/pt /map acessado 29.01.14
 9. UNDP Human Development Report 2013, hdr.undp.org/en/2013-report, página de web acessada no dia 22.01.14
 10. INE. Moçambique em números 2012
 11. Domingos Bihale. Dinâmica Actual do Mercado de Trabalho e Desafios do Movimento Sindical em Moçambique. Relatório de Pesquisa, OTM, 2012; p. 10
 12. Carlos Nuno Castel-Branco, IESE, Apresentação na lançamento do livro "Desafios para Moçambique, 2013 e Desafios Económicos em Moçambique" na Universidade Católica, Pemba, 25.10.13
 13. Carlos Nuno Castel-Branco, IESE, idem.
 - 14 Centro de Integridade Público, Primeiros grandes projectos do sector extractivo frustram as expectativas dos moçambicanos, Edição 17/2013, Outubro,
 15. O País, 17 Janeiro de 2014, página de web acessada no dia 01.02.14
 16. Domingos Bihale, idem.
 17. Domingos Bihale, idem. P. 45
 18. Domingos Bihale, idem. p. 25
 19. Domingos Bihale, idem. p.26
 20. Domingos Bihale, idem. p. 31
 21. Domingos Bihale, idem. p.31
 - 22 João Pedro Muyanga, Angelina Ilhacoto, Departamento de Recursos Humanos, Chikweti, 05.12.13; e Acácio Fazenda, SINTAF, Lichinga 03.12.13 e 04.12.13
 23. Domingos Bihale, idem. p.56-58
 24. Ministério de Agricultura, Direcção Nacional de Terrras e

-
- Florestas Estratégia para o Reflorestamento" Maputo, Julho, 2009. página de web acessada no dia 22.01.14
25. Gunilla Åkesson, Andre Calengo, Christopher Tanner, Estudo sobre Terras Comunitárias, Província do Niassa, Moçambique, Out. 2008, Department of Urban and Rural Development, Swedish Agricultural University (SLU),p. 7-9
- 26 Sigla inserida pela consultora
27. Gunilla Åkesson et.al, idem. p. 7-9
28. Inocêncio Sotomane, Director, Green Resources/Presidente, Associação de Empresas Florestais, 03.12.13
29. [www.greenresources.no /Plantations / Mozambique/ Niassa.aspx](http://www.greenresources.no/Plantations/Mozambique/Niassa.aspx) página de web acessada no dia 15.01.14
30. Arlito Cuco, Director Geral, Green Resources, 18.12.13
31. João Pedro Muyanga, Angelina Ilhacoto, Departamento de Recursos Humanos, Chikweti, 05.12.13
32. Pieter Becker, Director, New Forest Company, 04.12.13
33. Pieter Becker idem.
34. Dani Jous, Director, Florestas de Niassa, 05.12.13
35. Dani Jous idem.
36. Bernard Freitas, Engenheiro de Projecto, Florestas de Niassa 05.12.13
37. Simão Pedro Santos Joaquim, Director Nacional, Direcção Nacional de Terras e Florestas, Ministério de Agricultura, 18.12.13
38. Arlito Cuco, idem.
39. Osvaldo Manso, Engenheiro Florestal, Departamento de Florestas, Direcção Nacional de Terras e Florestas, Ministério de Agricultura 29.01.14
- 40 www.malonda.co.mz página de web acessada no dia 08.03.14
41. Arlito Cuco, idem.
42. Deutsche Welle. Empresas florestais apostam em Moçambique e no Niassa. www.dw.de/empresas-florestais-apostam-em-moçambique-e-no-niassa/a-16657679. página de web acessada no dia 14.11.13
43. Gunilla Åkesson et.al, idem.
44. Inocêncio Sotomane, idem.
45. Arlito Cuco, idem.
46. João Pedro Muyanga, Angelina Ilhacoto, idem.
47. Arlito Cuco, idem.
48. Ministério de Agricultura, Direcção Nacional de Terras e Florestas Estratégia para o Reflorestamento" Maputo, Julho, 2009. Minag.gov.mz página de web acessada no dia 22.01.14:13

49. Inocêncio Sotomane, *idem*.
50. Simão Pedro Santos Joaquim, *idem*.
51. Inocêncio Sotomane, *idem*.
52. Osvaldo Manso *idem*.
53. FOFA - Maputo, SINTAF e SINTIQUIAF, 06.11.13
54. Arlito Cuco, *idem*.
55. FOFA - Maputo, *idem*.
56. Acácio Fazenda, SINTAF, Lichinga 03.12.13 e 04.12.13
57. Pieter Becker, *idem*.
58. Dani Jous, Director, e Daniela Malemba, Recursos Humanos, Florestas de Niassa 05.12.13
59. Inoque Maquina, Recursos Humanos, New Forest Company, 04.12.13
60. Arlito Cuco, *idem*.
61. João Pedro Muyanga, e Angelina Ilhacoto, Dept Recursos Humanos, Chikweti, 05.12.13; Arlito Cuco, Green Resources, 18.12.13; Bernard Freitas, Engenheiro do Projecto, Florestas de Plan Alto 05.12.13
62. FNV Trade Union Programme Partners 5-C Capacity Assessment Guide, 2013.
63. FNV *idem*.
64. Alberto Diana, SINTAF 17.12.13
65. Acácio Fazenda, *idem*.
66. Acácio Fazenda, *idem*.
67. Alberto Diana, *idem*.
68. Celeste Simão, SINTIQUIAF, Lichinga, 02.12.13
69. André Mandlate, Secretário Geral do SINTAF 27.11.13
70. Alberto Diana, *idem*.
71. Jéssica Carlos Gune, Secretária Geral, SINTIQUIAF 05.11.13
72. Celeste Simão, *idem*.
73. Niels Soerensen e Tobias, 3F, Maputo, 07.01.13
74. SINTAF. Conselho Sindical Provincial do Niassa, Relatório da Primeira Secção do Conselho Provincial do SINTAF-Niassa 23.08.13
75. SINTAF. Conselho Sindical Provincial do Niassa, *idem*.
76. Niels Soerensen e Tobias, *idem*.
77. FNV *idem*.
78. FNV *idem*
79. Julia Tivane Holm, assessora, 3 F, 16.01.14

80. Acácio Fazenda, idem.
81. Celeste Simão, idem.
82. Comité Sindical, SINTAF, Empresa, Green Resources, Malulu, Sanga
03.12.13
83. Bartolomeu Passado, SINTIQUIAF, Maputo 28.11.13
84. André Mandlate, idem.
85. Acácio Fazenda, idem.
86. FNV idem.
87. FNV idem.
88. FOFA - MAPUTO idem.
89. Comité Sindical, idem.
90. Maria Maguia, e Bartolomeu Passado, SINTIQUIAF, Maputo,
31.10.13
91. Alberto Diana idem.
92. Acácio Fazenda, idem.
93. FOFA Maputo idem.
94. Niels Soerensen e Tobias, idem.
95. FNV idem.
96. FNV idem.
97. André Mondlate, idem.
98. Maria Maguia e Bartolomeu Passado, idem.
99. FNV idem.
100. FNV idem.
101. Niels Soerensen e Tobias, idem.
102. Julia Tivane Holm, 3F, Maputo 16.01.14
103. Bartolomeu Passado, idem.
104. FOFA - Lichinga, 02.12.13
105. Bartolomeu Passado, idem.
106. Alberto Diana, idem.
107. Maria Maguia, Bartolomeu Passado, idem.