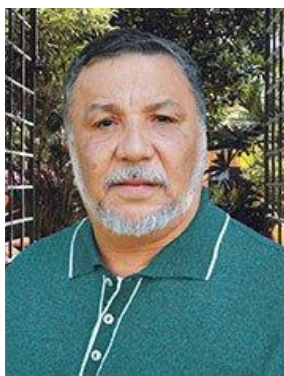


A evolução do setor e as relações de trabalho

Moacir José Sales Medrado - Diretor Geral da MCA



As plantações florestais comerciais iniciaram de forma representativa em meados da década de 1960 e foram apoiadas por incentivos governamentais federais de 1965 a 1988. Tais incentivos visavam, em parte, viabilizar o abastecimento futuro de matéria-prima para os grandes consumidores.

Com o fim dos incentivos, as grandes empresas florestais tiveram que realizar seus plantios com recursos próprios ou com créditos de longo prazo e reformar suas áreas, com o objetivo de elevar a produtividade. Como isso levava à imobilização de muito capital, passaram a incentivar o plantio por pequenos e médios agricultores de seu entorno, via ferramenta de fomento florestal privado, um tipo de terceirização em que a empresa transfere parte da produção de sua matéria-prima para diversos produtores.

Com o tempo, um outro arranjo produtivo surgiu: o fomento público. As principais experiências foram o projeto Repemir (Programa de Reflorestamento de Pequenos e Médios Imóveis Rurais), o projeto Algaroba e, posteriormente, as iniciativas do poder público no estado de Minas Gerais.

Por muito tempo, esses três modelos, produção própria de grandes empresas, fomento privado e fomento público (este voltado muito mais para atender à demanda da propriedade), estabeleceram as principais formas de relação de trabalho. As empresas, com seus funcionários e mão de obra complementar contratada, e os produtores implantando seus trabalhos com a mão de obra familiar complementada, ou não, por mão de obra externa.

Nos anos 1990, com a abertura comercial, surgiu a necessidade da inclusão nas empresas, de temas importantes como redução de custos, aumento de produtividade e qualificação do produto. Nessa época, a terceirização de atividades foi introduzida. Embora, inicialmente, para algumas atividades, tenha proporcionado redução nos custos, agilidade, flexibilidade operacional e redução de mão de obra, piorou a qualidade dos serviços e, por consequência, reduziu a produtividade. Além disso, deu origem a inúmeros processos na justiça do trabalho.

Apesar dos problemas iniciais, o fato é que aumentou a abertura comercial no mundo moderno e, com isso, a competitividade aumentou tanto, que quase já não é possível se manter no mercado executando todas as tarefas. Isso tem obrigado a que as grandes empresas florestais passem a focar mais na sua atividade industrial que nas atividades de campo. Assim, apesar de várias áreas na administração terem sido terceirizadas, as atividades de campo tornaram-se as mais visadas para a aplicação do novo modelo de terceirização.

No início, os problemas com a terceirização foram muito sérios. Algumas empresas incorporaram a terceirização apenas com o intuito de diminuir custos (maquinários e pessoal, especialmente), sem uma preocupação maior com a qualidade e a produtividade. Também, devido à péssima qualidade das empresas terceirizadas, passou-se a contratar outra empresa para acompanhar o serviço da terceirizada, criando-se, assim, o que se passou a denominar quarteirização. Há trabalhos mostrando situações, inclusive, em que as empresas chegaram a estender o processo até a sextarização.

A evolução da terceirização chegou a um ponto em que alguns trabalhos evidenciaram que cerca de 70% dos serviços de plantios, reformas, manutenção, colheita, transporte e trabalhos técnicos especializados estão sendo executados por empresas contratadas. Vale alertar, no entanto, que, apesar da importância da terceirização, quando ela se dá com objetivo de apenas substituir a mão de obra direta por mão de obra indireta ou temporária, pode-se chegar ao pior dos mundos.

Um segundo aspecto bastante importante a ser considerado para as mudanças nas relações de trabalho no setor florestal foi o fato de que as novas tecnologias introduzidas na silvicultura nacional, visando à sua modernização, têm tido como característica comum serem poupadoras de mão de obra. A silvicultura de precisão, por exemplo, inicialmente, era tida como uma tecnologia que somente seria utilizada na área de colheita florestal, hoje tem sido uma ferramenta aplicada ao longo de todo o processo produtivo.

Ela está presente na avaliação de mortalidade das mudas em decorrência de geadas ou deficiência hídrica, na avaliação da distribuição espacial do resíduo de exploração, no monitoramento nutricional, no levantamento e no monitoramento de pragas e de doenças, na localização de áreas atingidas por geadas, no mapeamento de riscos e localização de incêndios, no planejamento de inventários e até mesmo no mapeamento da produtividade dos talhões. Isso tem exercido grande pressão, também, sobre as relações de trabalho.

Por último, surge um terceiro fator, também importante: o estabelecimento de condomínios florestais. Este tem sido um modelo definido como alternativa de “economia compartilhada”, que pode formar e fortalecer polos produtivos florestais, facilitando desde a compra de insumos até a negociação e o transporte da madeira produzida. Os condomínios florestais vêm sendo uma forma quase predominante no novo movimento de estabelecimento de um subsetor florestal voltado, especificamente, para a produção de madeiras nobres, como teca, mogno africano e cedro australiano, por exemplo.

Nesse caso, há quase uma terceirização ao inverso, pois o investidor não se responsabiliza pelas relações de trabalho e sim a empresa implementadora e gestora do condomínio. Torna-se, cada vez mais, evidente que o sucesso da terceirização está altamente correlacionado à existência de adequada relação de parceria entre os envolvidos no processo.

A empresa contratante deve tomar o máximo cuidado, principalmente com as relações contratuais da empresa terceirizada, pois é certo de que a terceirização, de certa forma, provoca uma ruptura no binômio empregado-empregador. O processo deve ter sempre como base a longevidade da relação, pois troca de empresas significa custos aumentados, até porque envolverá novo treinamento de pessoal e readaptação da empresa terceirizada com a contratante. Ele também depende da necessidade de que as empresas terceirizadas se preocupem com a forma pela qual o seu trabalho pode influenciar as questões socioambientais.

O certo é que, uma vez tornado irreversível o modelo de terceirização, há necessidade urgente de mudança nas relações entre empresas contratantes e empresas terceirizadas. É preciso que o sentimento ganha-ganha seja o predominante nas relações. Não há mais espaço para o sentimento ganha-perde ou perde-ganha. As empresas terceirizadas e as suas contratantes devem estabelecer verdadeiras parcerias.

É necessário um trabalho conjunto no sentido de manter os equipamentos dentro dos padrões mais modernos, e as relações de trabalho sempre considerando o bem-estar do funcionário e o seu desenvolvimento profissional. As duas devem agir de forma solidária, inclusive com

investimentos compartilhados, nas áreas de transferência de conhecimentos, programas de treinamento, conhecimentos gerenciais, controle de qualidade e aprimoramento tecnológico.