OS REQUISITOS SOCIAIS DO PADRÃO FSC PARA MANEJO FLORESTAL EM TERRA FIRME NA AMAZÔNIA BRASILEIRA

Realização

imaflora®
INSTITUTO DE MANEJO E CERTIFICAÇÃO FLORESTAL E AGRÍCOLA

Apoio

the Amazon Alternative
International partnership on FSC-certified timber trade

OS REQUISITOS SOCIAIS DO PADRÃO FSC PARA MANEJO FLORESTAL EM TERRA FIRME NA AMAZÔNIA BRASILEIRA

imaflora®
INSTITUTO DE MANEJO E CERTIFICAÇÃO FLORESTAL E AGRÍCOLA

the Amazon Alternative
International partnership on FSC-certified timber trade

Realização:
Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola (Imaflora)

Organização:
Ana Patrícia Cota Gomes

Autoria:
Ana Cristina Nobre da Silva

Revisão técnica:
Guilherme de Andrade Lopes
Heidi Cristina Busato
Luís Fernando Guedes Pinto

Revisão gramatical:
Cimara Pereira Prada

Edição:
4 Talentos Propaganda

Fotografias:
Acervo Imaflora*

*As fotografias utilizadas nesta publicação fazem parte do acervo Imaflora e têm a finalidade de ilustrar os processos e de promover as comunidades e as propriedades certificadas.

Ficha catalográfica:

Os requisitos sociais do padrão FSC para manejo florestal em terra firme na Amazônia Brasileira / Ana Cristina Nobre da Silva - Piracicaba, SP: Imaflora, 2012. X p.

1. Certificação. 2. Brasil - Floresta. 3. Manejo. 4. Amazônia. 5. FSC. I. Título.

Para democratizar ainda mais a difusão dos conteúdos publicados no Imaflora, as publicações estão sob a licença da Creative Commons (www.creativecommons.org.br), que flexibiliza a questão da propriedade intelectual. Na prática essa licença libera os textos para reprodução e utilização da obra com alguns critérios: apenas em casos em que o fim não seja comercial, citada a fonte original (inclusive o autor do texto) e, no caso de obras derivadas, a obrigatoriedade de licenciá-las também em Creative Commons.

creative commons

Essa licença não vale para fotos e ilustrações, que permanecem em copyright.

Você pode:

• Copiar, distribuir, exibir e executar a obra;
• Criar obras derivadas.

Sob as seguintes condições:

• Atribuição. Você deve dar crédito ao autor original, da forma especificada pelo autor ou licenciante.

• Uso Não-Comercial. Você não pode utilizar esta obra com finalidades comerciais.

• Compartilhamento pela mesma Licença. Se você alterar, trans formar, ou criar outra obra com base nesta, você somente pode rá distribuir a obra resultante sob uma licença idêntica a esta.

imaflora
INSTITUTO DE MANEJO E CERTIFICAÇÃO FLORESTAL E AGRÍCOLA

O Imaflora (Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola) é uma organização brasileira, sem fins lucrativos, criada em 1995 para promover a conservação e o uso sustentável dos recursos naturais e para gerar benefícios sociais nos setores florestal e agropecuário.

Conselho Diretor:
Adalberto Veríssimo
André Villas-Bôas
Célia Cruz
Maria Zulmira de Souza
Sérgio A. P. Esteves

Conselho Consultivo:
Marcelo Paixão
Marilena Lazzarini
Mário Mantovani
Samuel Giordano
Rubens Ramos Mendonça

Conselho Fiscal:
Adauto Tadeu Basílio
Erika Bechara
Rubens Mazon

Secretaria Executiva:
Maurício Voivodic
Eduardo Trevisan Gonçalves

Comunicação:
Priscila Mantelatto
Thiago D'Angelo
Beatriz Borghesi

Estrada Chico Mendes, 185 | Cep: 13426 420 | Piracicaba - SP - Brasil
Tel/Fax: (19) 3429-0800 | imaflora@imaflora.org.br | www.imaflora.org.br

OS REQUISITOS SOCIAIS DO PADRÃO FSC PARA MANEJO FLORESTAL EM TERRA FIRME NA AMAZÔNIA BRASILEIRA

Carta de apresentação 05

Glossário de termos 06

INTRODUÇÃO 08

1. DIREITOS DOS TRABALHADORES 11

1.1. Legislação trabalhista e previdenciária 16

1.2. Salários 17

1.3. Geração de emprego e benefícios para as comunidades locais 18

1.4. Jornada de trabalho 19

1.5. Trabalho de adolescentes e menores 20

1.6. Consulta aos trabalhadores 21

1.7. Relações com os sindicatos dos trabalhadores 22

1.8. Alterações no quadro de empregos 23

1.9. Terceirização 24

2. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO FLORESTAL 25

2.1. Condições de trabalho saudáveis, seguras e higiênicas 30

2.2. Equipamentos de proteção individual 32

2.3. CIPATR - Comissão interna de prevenção de acidentes do trabalho rural 33

2.4. Treinamentos 33

2.5. Plano de salvamento 35

2.6. Redução dos acidentes 36

2.7. Transporte de trabalhadores 38

2.8. Proteção a mulher gestante 39

3. RELAÇÕES COM COMUNIDADES 37

3.1. Quem são as partes interessadas no manejo florestal? 43

3.2. Como sei quais são as partes interessadas nas atividades de manejo florestal? 43

3.3. Como as atividades de manejo florestal podem afetar as partes interessadas? 45

3.4. De que modo saber como as atividades de manejo estão afetando as partes interessadas? 47

3.5. Existe um modelo de avaliação de impactos sociais? 47

3.6. O que fazer se a minha avaliação de impactos sociais identificar situações de conflito, ou impactos sociais negativos? 48

3.7. Canais de diálogo e comunicação 51

3.8. Principio 3 - direitos dos povos indígenas 52

3.9. Quem são os povos e as comunidades tradicionais? 53

3.10. Principais referências sobre as comunidades tradicionais 53

4.MONITORAMENTOS SOCIAIS 55

3. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 59

Anexo 1 62

Anexo 2 64

Carta de Apresentação

A produção florestal na Amazônia brasileira ainda é, infelizmente, marcada por práticas de exploração predatória e desrespeito aos direitos trabalhistas e às comunidades locais. Ainda que seja difícil estimar com precisão o grau de ilegalidade no setor, sabe-se que a maior parte da madeira produzida na Amazônia brasileira é ilegal em sua origem. Além disso, conforme recente estudo publicado pelo Banco Mundial, a impunidade também é característica no setor: a probabilidade de um madeireiro ilegal ser punido no Brasil é inferior a 1%.

A certificação florestal FSC é atualmente a única forma para se identificar, com elevado nível de credibilidade, um produto de madeira que não veio de uma origem ilegal, predatória, ou onde se desrespeitaram trabalhadores e comunidades locais. Pelo contrário, por meio de auditorias independentes em todas as etapas da cadeia produtiva, o sistema FSC garante ao consumidor que um produto de madeira certificado veio de áreas de produção onde são respeitados rigorosos critérios socioambientais, atualmente aplicados em quase uma centena de países no mundo.

As adequações técnicas necessárias para uma empresa ou comunidade se certificar na Amazônia já são amplamente conhecidas e divulgadas, principalmente pelo excelente trabalho realizado por organizações como o IMAZON e o IFT, que demonstram inclusive que, ao adotar procedimentos de exploração de impacto reduzido, o produtor florestal encontra ganhos de eficiência que permite um menor custo de produção. Mas, apenas a adoção de critérios técnicos de produção não permite que se alcance a certificação FSC. Este é, atualmente, o grande desafio para o avanço do FSC na Amazônia: as adequações sociais necessárias para atender plenamente aos critérios de certificação.

A formalização das relações trabalhistas; a garantia de condições de trabalho decentes e seguras; os mecanismos de diálogo e de relacionamento com comunidades locais para que as mesmas não sejam impactadas – e possam ser beneficiadas – com a certificação. Estes são temas desafiadores para a realidade do setor na Amazônia e, para estes temas, existe uma ausência de informações consolidadas, manuais ou cartilhas que orientem o que fazer e como tratar destas questões.

A iniciativa de se fazer esta publicação, em uma parceria do Imaflora com o programa TAA (The Amazon Alternative), é justamente para reduzir esta ausência e permitir que produtores florestais, interessados em adequar suas atividades, possam ter um material para consultar e identificar, com clareza, aquilo que precisa ser adequado em suas operações florestais.

Elaborada por pessoas que detém um profundo conhecimento na realização de auditorias FSC na Amazônia, esta publicação reúne, pela primeira vez e com uma particular riqueza de detalhes, todas as questões sociais que precisam ser consideradas para se adequar à certificação FSC. Esperamos que ela contribua para que, cada vez mais, produtores florestais na Amazônia realizem suas atividades de forma social e ambientalmente adequadas, se diferenciando daqueles que ainda preferem os caminhos da ilegalidade e da exploração predatória.

Maurício Voivodic
Secretário Executivo do Imaflora

Glossário de termos

Acordo Coletivo de Trabalho - O Acordo Coletivo de Trabalho é um acordo mais específico do que a Convenção Coletiva de Trabalho e resulta de uma negociação direta entre o sindicato de trabalhadores e o empregador.

ASO – Atestado de Saúde Ocupacional. Comprova a realização dos exames médicos admissionais, periódicos, de retorno às atividades, e demissionais.

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho. Deve ser feita sempre que ocorrer um acidente de trabalho, ou quando constatada a ocorrência ou o agravamento de doenças profissionais, em 06 vias: para o INSS, para a empresa, para o segurado ou dependente, para o sindicato da classe para o SUS e para a delegacia regional do trabalho.

CIPATR – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural. Tem, como objetivo, a prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, de modo a tornar o trabalho permanentemente compatível com a preservação da vida do trabalhador. Exigência da NR 31.

Comunidade Local – Grupo humano adjacente às áreas de manejo florestal.
Comunidade tradicional- Grupo humano distinto da sociedade nacional por suas condições sociais, culturais e econômicas, que se organiza total, ou parcialmente, por seus próprios costumes ou tradições, ou por uma legislação especial, e que, qualquer que seja sua situação jurídica, conserva suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais ou parte delas. Para efeito desse documento, deve-se descrever uma relação social mais específica e inserida na unidade de manejo florestal, ou adjacente a ela (FSC-STD-01- 002).

Comunidades Indígenas – Grupo formado pelos descendentes dos povos que habitavam o presente território de um país, total ou parcialmente, quando pessoas de diferentes culturas ou origens étnicas lá chegaram, vindas de outras partes do mundo, para subjugar esses povos. Através da conquista, de assentamentos, ou por outros meios, os estrangeiros reduziram-nos a uma situação não dominante ou colonial. São povos que, hoje, vivem mais em conformidade com seus costumes e tradições sociais, econômicas e culturais do que com as instituições do país do qual agora fazem parte, sob uma estrutura de Estado que incorpora principalmente as características nacionais, sociais e culturais de outros segmentos da população, predominantes. (Definição de trabalho adotada pelo Grupo de Trabalho da ONU sobre comunidades Indígenas). Para efeito desse documento, entende-se por Comunidade Indígena, a Comunidade Indígena propriamente dita mais a Comunidade Tradicional (FSC-STD-01- 002).

Convenção Coletiva de Trabalho – Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) constituem acordos estabelecidos entre o sindicato de trabalhadores e o patronal. Ocorre uma vez por ano, na data-base, quando reajustes, pisos salariais, benefícios, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores serão objeto de negociações. Se o sindicato estiver de acordo com as condições estipuladas na negociação, assina-se a Convenção Coletiva de Trabalho, o documento que deverá ser registrado e homologado no órgão regional do Ministério do Trabalho (DRT).

Empreendimentos de Manejo Florestal: Empresa ou responsável pela operação de manejo florestal
Evidência – É tudo aquilo que comprova, demonstra ou torna evidente algo. No caso de auditorias, as evidências devem ser verificáveis e podem ser documentos, fotos, procedimentos, atas, acordos e outros.

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Criado, na década de 1960, para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. No início de cada mês, os empregadores depositam, em nome dos seus empregados e vinculado ao contrato de trabalho, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.

Horas in itinere – refere-se ao tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido de transporte público. Quando o empregador fornece o meio de transporte, as horas gastas no deslocamento até o local de trabalho deverão ser computadas na jornada de trabalho.

Impactos sociais e ambientais: quaisquer modificações, benéficas ou não, resultantes das atividades, dos produtos ou dos serviços de uma operação dentro da unidade de manejo florestal.

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social. É uma instituição pública cujo objetivo é reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja por doença, invalidez, idade avançada, morte ou desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

NR – Norma Regulamentadora. As NRs são elaboradas por comissão tripartite, incluindo governo, empregados e empregadores, e publicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, é um documento elaborado pela Medicina do Trabalho, baseado no PPRA, para controlar a exposição, por parte dos funcionários, aos agentes nocivos no ambiente do trabalho, tentando minimizar seus efeitos sobre o trabalhador e diagnosticando, de forma precoce, as doenças ocupacionais. Esse documento foi criado para cumprir uma legislação trabalhista (Norma Regulamentadora nº 7).

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Serve para identificar os agentes prejudiciais à saúde, para criar mecanismos de controle, de forma a reduzi-los ou a eliminá-los do ambiente do trabalho. Esse documento foi criado para cumprir uma legislação trabalhista (Norma Regulamentadora nº 9).

SESTR – Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural. Compõe-se de profissionais especializados e consiste em um serviço destinado ao desenvolvimento de ações técnicas, integradas às práticas de gestão de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho, para tornar esse ambiente compatível com a promoção da segurança e saúde e a preservação da integridade física do trabalhador rural.

INTRODUÇÃO

No momento em que se concebeu esta publicação, a Certificação Florestal do FSC **(Forest Stewardship Council[1])** no Brasil somava mais de 15 anos. A certificação constitui o processo através do qual um empreendimento se submete a uma avaliação, independente, de seu sistema de gestão e das práticas de manejo, para verificar o atendimento de um determinado padrão. O Padrão FSC foi construído com a participação da sociedade, sendo o mais reconhecido no mundo para se avaliarem as boas práticas de manejo florestal (de produtos madeireiros e não-madeireiros). Para tornar a aplicação de um padrão internacional possível nas diferentes realidades dos países são realizadas consultas nacionais para a elaboração dos indicadores. Para a realidade da Amazônia, foi elaborado, em 2002, **o Padrão de Certificação do FSC para Manejo Florestal em Terra Firme da Amazônia Brasileira**[2], utilizado nesta publicação como a principal referência.

A estrutura do padrão FSC divide-se em Princípios, Critérios e Indicadores[3] , que, de modo simplificado, se podem explicar da seguinte maneira:

Princípio – Texto geral, que resume os objetivos e as boas práticas ambientais, sociais e econômicas do sistema de certificação FSC para o manejo florestal. Elaborado pelo FSC Internacional, a partir de ampla consulta.

Critério – Texto que detalha, mais objetivamente, como atender aos Princípios Gerais. Elaborado pelo FSC Internacional, a partir de ampla consulta.

Indicador – Texto que diz, expressamente, o que deve ser apresentado pelo empreendimento para atender aos critérios. Elaborado a partir de consultas nacionais e adequado às realidades dos diferentes países. O texto do indicador é o objetivamente auditado pelas certificadoras.

O padrão constitui-se de nove princípios, a saber:

Princípio 1 - Obediência às leis e aos Princípios do FSC: O manejo florestal deve respeitar todas as leis aplicáveis no país onde opera, os tratados internacionais e os acordos assinados por este país e obedecer a todos os Princípios e Critérios do FSC.

Princípio 2 - Direitos e Responsabilidade de Posse e Uso da Terra: As posses de longo prazo e os direitos de uso da terra e dos recursos florestais, a longo prazo, devem ser claramente definidos, documentados, além de legalmente estabelecidos.

Princípio 3 - Direitos dos povos indígenas: Os direitos legais e costumários dos povos indígenas de possuir, usar e manejar suas terras, territórios e recursos devem ser reconhecidos e respeitados.

Princípio 4 - Relações Comunitárias e Direitos dos Trabalhadores: As atividades de manejo florestal devem manter ou ampliar, a longo prazo, o bem estar econômico e social dos trabalhadores florestais e das comunidades locais.

Princípio 5 - Benefícios da floresta: As atividades de manejo florestal devem incentivar o uso eficiente e otimizado dos múltiplos produtos e serviços da floresta para assegurar a viabilidade econômica **e uma grande quantidade de benefícios.**

Princípio 6 - Impacto Ambiental: O manejo florestal deve conservar a diversidade ecológica e seus valores associados, os recursos hídricos, os solos, os ecossistemas e as paisagens frágeis e singulares. Dessa forma, estará mantendo as funções ecológicas e a integridade das florestas.

Princípio 7 - Plano de Manejo: Um plano de manejo – apropriado à escala e à intensidade das operações propostas – deve ser escrito, implementado e atualizado. Os objetivos de longo prazo do manejo florestal e os meios para atingi-los devem ser claramente definidos.

Princípio 8 - Monitoramento e avaliação: O monitoramento deve ser conduzido – apropriado à escala e à intensidade do manejo florestal – para que se avaliem as condições da floresta, o rendimento dos produtos florestais, a cadeia de custódia, as atividades de manejo e seus impactos ambientais e sociais.

Princípio 9 - Manutenção de florestas de Alto Valor para Conservação: Atividades de manejo de florestas de alto valor de conservação devem manter, ou incrementar, os atributos que as definem. Decisões relacionadas a esse tipo de florestas devem sempre ser consideradas no contexto de uma abordagem de precaução.

O padrão FSC possui dois princípios que tratam exclusivamente dos aspectos sociais: o Princípio 3 (Direito dos Povos Indígenas) e o Princípio 4 (Relações Comunitárias e Direitos dos Trabalhadores). Entretanto uma análise dos P&C do FSC permite verificar que a preocupação com os aspectos sociais é transversal, já que, direta ou indiretamente, são tratados nos demais princípios. Um exemplo disso é o Princípio 1, que trata da **"Obediência às leis e aos Princípios do FSC"**. Como um tema geral, a obediência às leis incluirá, como veremos, a obediência à legislação relativa aos aspectos trabalhistas e também a aspectos como relações com comunidades tradicionais, que possuem os direitos reconhecidos pelas convenções internacionais e pela Constituição Federal Brasileira de 1988.

O objetivo desta publicação é destacar os pontos-chave do

Padrão FSC, no que diz respeito aos requisitos sociais. Não serão apresentadas soluções de como atender ao Padrão FSC, mas pretende-se chamar a atenção dos empreendimentos para o conteúdo e as exigências dos indicadores do Padrão FSC para o manejo florestal em Terra Firme na Amazônia Brasileira. Serão abordados três grandes temas: os aspectos trabalhistas, a saúde e a segurança e as relações comunitárias. Vale ressaltar que a complexidade dos temas aqui apresentados não nos permite esgotar toda a discussão relacionada a cada um deles. Da mesma forma, este material não tem a pretensão de configurar um guia de adequação para empreendimentos florestais.

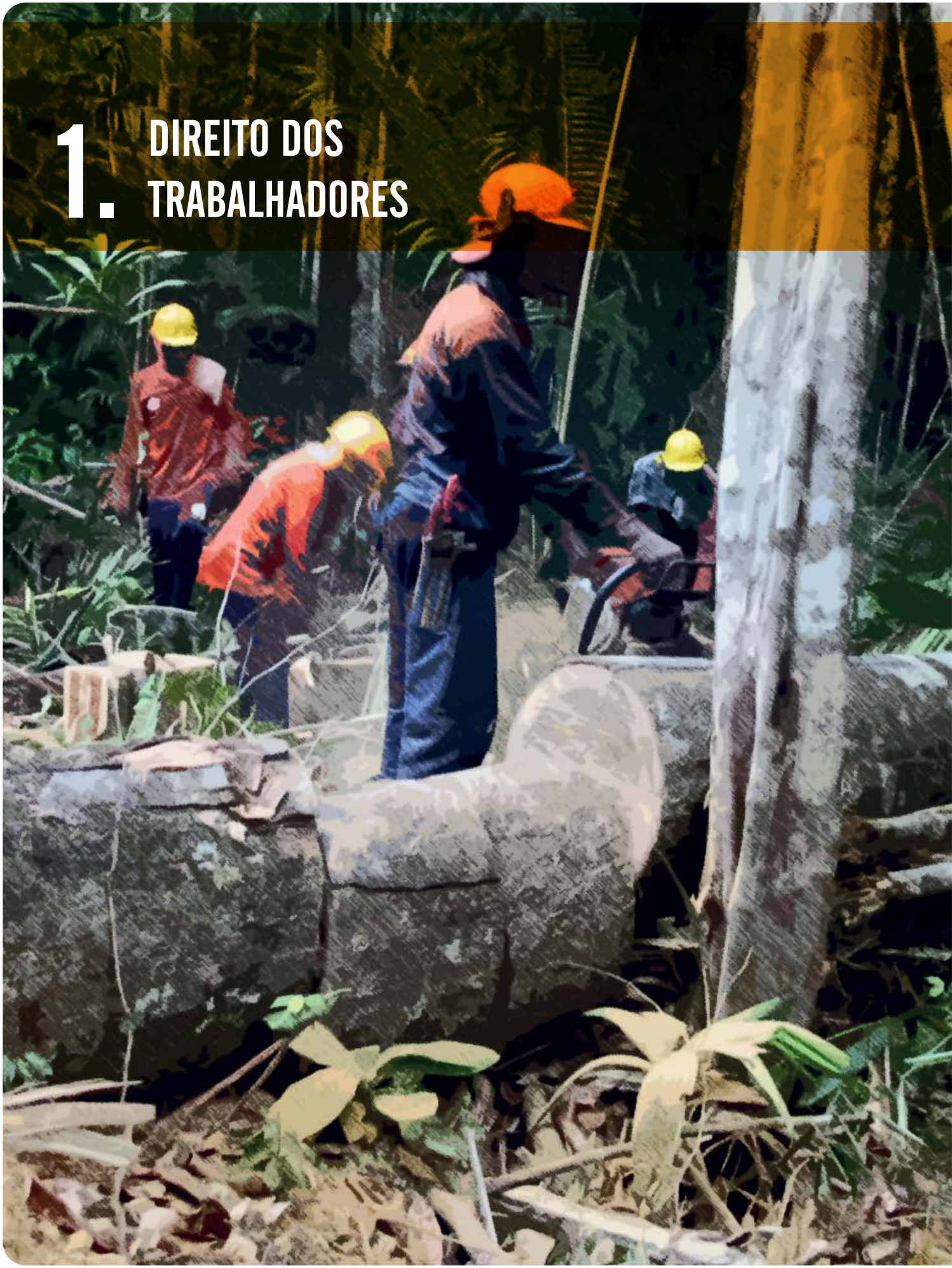
No decorrer da publicação, serão apresentadas algumas perguntas em relação aos temas, aos critérios e aos indicadores apresentados. O objetivo das perguntas é auxiliar no debate sobre a aplicação dos indicadores no dia-a-dia dos empreendimentos florestais. Ao final do documento, encontram-se orientações sobre como utilizar as perguntas para identificar pontos fortes e fragilidades do empreendimento, em relação aos P&C do FSC.

Para finalizar, esperamos que seu conteúdo se mostre útil para o desempenho positivo e transformador no relacionamento entre, por um lado, empreendimentos e organizações florestais e,por outro, trabalhadores, comunidades locais e tradicionais.

REPRESENTAÇÃO PARA PRINCÍPIO, CRITÉRIO e INDICADOR UTILIZADA NESTE DOCUMENTO

P1. Princípio
P1. c1. Critério
P1. c1. i1 Indicador

[1]Para maiores informações, visite o site do FSC Internacional (www.fsc.org) e do FSC Brasil (www.fsc.org.br)
[2]Acesse o padrão na integra em: www.fsc.org.br
[3]O FSC possui um procedimento (FSC-STD-01- 002) que define todos os termos utilizados nos documentos oficiais do FSC. De acordo com este procedimento:
(a) Princípios são leis ou regras fundamentais, que servem como base para argumento e ação. Eles têm,como característica, um objetivo ou uma atitude quanto à função do ecossistema florestal, ou um aspecto relevante do sistema social que interage com o ecossistema. Os princípios são elementos explícitos de uma meta;
(b) Critérios: os critérios mostram o status ou os aspectos do processo dinâmico do sistema florestal ou social em questão, que deve ser elaborado de modo a enunciar o resultado da aderência a um princípio. A maneira como um critério é formulado deve indicar um veredicto do grau de concordância com uma situação; por isso o critério constitui um aspecto que pode ser medido;
(c) Os indicadores são os parâmetros qualitativos, ou quantitativos, que podem ser verificados em relação a um critério e descrevem uma característica objetiva, não ambígua e verificável, do ecossistema ou do sistema social relacionado. Por isso, geralmente, vários indicadores são elaborados para cada critério. São eles que dão, aos critérios, viabilidade de verificação objetiva, sendo elaborados de forma a que fiquem entre a acuidade científica e a necessidade de informação concisa e de verificação simples. Os indicadores devem, via de regra, permitir que se chegue a um veredicto. Em alguns casos, para que se faça esse juízo, é preciso que o indicador venha acompanhado por um verificador, ou por uma norma.



1. DIREITO DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores envolvidos nas atividades florestais são muito importantes para a certificação FSC. É parte da missão da certificação garantir que os direitos dos homens e das mulheres, diretamente contratados e terceirizados, que trabalham dentro das áreas de manejo florestal, sejam respeitados. Por essa razão, no padrão de certificação, existem dois Princípios (Princípio 1 e Princípio 4), que analisam como os empreendimentos florestais tratam os trabalhadores e as trabalhadoras.

Um empreendimento florestal que queira certificar-se não deve estar envolvido em práticas como discriminação no trabalho, exploração do trabalho infantil, trabalho forçado ou degradante, deve ter uma relação respeitosa com trabalhadores e representantes sindicais. Para o FSC, funcionam como as principais referências, em relação aos aspectos trabalhistas, as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a legislação nacional.

A legislação trabalhista brasileira é bastante abrangente. Muito do que é exigido nos Princípios e Critérios do FSC já está previsto na legislação nacional. Assim sendo, o conhecimento e a aplicação da legislação brasileira garantem, em boa parte, o atendimento aos indicadores do FSC. Entretanto vale mencionar que o FSC não se restringe ao cumprimento legal. Para o FSC, as boas práticas nas relações de trabalho residem também no estabelecimento de diálogo, na consulta e na comunicação com os trabalhadores e os representantes sindicais.

Principais referências do Padrão FSC sobre os aspectos trabalhistas.

Os Princípios e os Critérios do FSC foram construídos, considerando, grandes referências, os acordos e os tratados internacionais, além da legislação nacional. Sobre os aspectos trabalhistas, as principais referências internacionais são as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O que é a Organização Internacional do Trabalho?

A OIT faz parte do sistema das Nações Unidas e constitui uma organização tripartite, que agrega representantes dos governos, dos trabalhadores e das empresas. Nela, são definidas convenções e recomendações internacionais, que constituem grandes diretrizes que podem ser ratificadas, ou não, pelos países membros. Sempre que um país ratifica uma das convenções internacionais da OIT, obriga-se a transformá-la em legislação nacional. O Brasil é membro da OIT.

O que diz a política do FSC sobre as convenções da OIT?

Em 2002, o FSC desenvolveu uma política exclusiva sobre as convenções da OIT (FSC-POL-30-401[4]). Essa política foi desenvolvida, visando a dar mais clareza ao entendimento do FSC em relação às convenções da OIT.
De acordo com essa política do FSC:

a) Os gestores florestais são obrigados a cumprir todas as convenções da OIT ratificadas pelos países onde ocorrem as atividades de manejo florestal;

b) Espera-se que os gestores florestais cumpram as convenções fundamentais da OIT, mesmo que todas elas não tenham sido ratificadas e

c) Cumpram todas as convenções da OIT com impacto sobre as operações florestais, mesmo que não tenham sido ratificadas.

[4]Para ter acesso ao documento na integra, acesse (disponível apenas em inglês): http://www.fsc.org/fileadmin/web-data/public/document_center/international_FSC_policies/policies/FSC_POL_30_401_EN_FSC_certification_and_ILO_Conventions_2002.pdf

Quais são as convenções da OIT com impacto sobre as operações florestais?

De acordo com a Política do FSC sobre as convenções da OIT, as convenções que impactam as operações e as práticas florestais são:

Convenção nº	Tema/Ano	Ratificação Brasil[5]
29	Abolição do trabalho forçado, de 1930	25/04/1957
87	Liberdade sindical, de 194	-
97	Trabalhadores migrantes, de 1949	18/06/1965
98	Direito de sindicalização e negociação coletiva, 1949	18/11/1952
100	Igualdade de remuneração de homens e mulheres, 1951	25/04/1957
105	Abolição do trabalho forçado	18/06/1965
111	Discriminação em matéria de emprego e ocupação,1958	01/03/1965
131	Fixação de salário mínimo, especialmente em países em desenvolvimento, 1970	04/05/1983
138	Idade mínima para admissão, 1973	28/06/2001
142	Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975	24/11/1981
143	Imigrações efetuadas em condições abusivas e a promoção de igualdade de oportunidades para trabalhadores migrantes, 1975	-
155	Segurança e saúde dos trabalhadores, 1981	18/05/1992
169	Povos Indígenas e Tribais, 1989	25/07/2002
182	Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação	02/02/2000

O FSC recomenda, ainda, a adoção do **Código de Boas Práticas da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho Florestal (ILO 1998).** Esse código foi concebido para orientar os membros da OIT no objetivo de melhorar as condições de segurança e de saúde nas atuações de seus setores florestais nacionais, ou nas empresas. Tem, como objetivo, oferecer orientações sobre como proteger trabalhadores contra os riscos inerentes às atividades florestais e como prevenir ou reduzir a frequência de doenças profissionais, ou de acidentes de trabalho.

Quais são as convenções fundamentais da OIT?

A OIT possui um conjunto de 8 convenções que tratam dos direitos fundamentais do trabalho. Essas convenções são consideradas direitos humanos, o que significa que todos os países membros da OIT devem cumpri-las, mesmo sem as ter ratificado.

Os direitos fundamentais no trabalho, de acordo com a OIT, são:

a) A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (convenções 87 e 98);

b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório (convenções 29 e 105);

c) A efetiva abolição do trabalho infantil (convenções 138 e 182);

d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (convenções 100 e 111).

O Brasil ratificou sete das convenções fundamentais. A única exceção é a convenção 87, que trata sobre a liberdade sindical. Isso porque a convenção contraria a legislação nacional, que estabelece uma política sindical que não permite, aos trabalhadores, a liberdade de escolherem a entidade ou a categoria que melhor represente seus interesses. No Brasil, a representação sindical está relacionada à base territorial. A base territorial mínima é um municí-

[5]Fonte: www.oitbrasil.org.br/convention

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre as convenções da OIT?

P1. c3. Nos países signatários, devem ser respeitadas todas as cláusulas e todos os acordos internacionais como o CITES (Convenção Internacional do Comércio da Fauna e Flora em Perigo de Extinção), a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o ITTA (Acordo Internacional sobre Madeiras Tropicais) e a Convenção sobre a Diversidade Biológica.

- **P1.c3.i1.** Na unidade de manejo florestal, a convenção do clima deve ser respeitada.
- **P1.c3.i2.** Na unidade de manejo florestal, a convenção do CITES deve ser respeitada.
- **P1.c3.i3** Na unidade de manejo florestal, a convenção da OIT deve ser respeitada.
- **P1.c3.i4** Na unidade de manejo floresta,l a convenção da ITTA deve ser respeitada.
- **P1.c3.i5** Na unidade de manejo florestal, a convenção da diversidade biológica deve ser respeitada.

pio, podendo um sindicato de trabalhadores atuar em mais de um município, ou ter uma base nacional. Mesmo assim, o tema da liberdade sindical é avaliado nos processos de auditoria no Brasil, considerando o respeito ao direito dos trabalhadores de participarem dos sindicatos dos quais fazem parte e de não sofrer perseguição ou discriminação por realizar atividades sindicais. Esse constitui um direito constitucional.

Importante: O critério 1.3 trata, não apenas das convenções da OIT, mas de outras convenções e acordos internacionais, que devem ser conhecidos e, se aplicáveis, respeitados na Unidade de Manejo Florestal.

Onde obter mais informações?

Consulte o site da Organização Internacional do Trabalho www.oitbrasil.org.br

A OIT disponibiliza uma série de publicações sobre as convenções internacionais e sobre a promoção de condições de trabalho decente. A Declaração da OIT sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) apresenta mais informações sobre as convenções fundamentais.

No site do Imaflora www.imaflora.org, está disponível o documento "Critérios e Indicadores Sociais para o Manejo Florestal Sustentável: um guia para os textos da OIT", em: http://www.imaflora.org/upload/repositorio/136criterios_indicadores_sociais_manejo_florestal_sustentavel.pdf

Política do FSC sobre as convenções da OIT (FSC-POL-30-401) – Disponível em inglês no site do FSC Internacional:
http://www.fsc.org/fileadmin/web-data/public/document_center/international_FSC_policies/policies/FSC_POL_30_401_EN_FSC_certification_and_ILO_Conventions_2002.pdf

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
1. O conteúdo das convenções da OIT indicadas pela política do FSC é conhecido?			
2. Existem evidências[6] de respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva?			
3. Existem evidências de que não existem formas de trabalho forçado ou obrigatório na sua propriedade?			
4. Sua propriedade, ou prestadores de serviço que atuam na área de manejo, estão envolvidos em denúncias sobre trabalho escravo?			
5. Existe uso de trabalho infantil dentro da área de manejo?			
6. Existe alguma medida para evitar a discriminação em matéria de emprego?			

Se necessário, verifique, no glossário de termos, a definição dada a evidência.

1.1. Legislação trabalhista e previdenciária

Para um empreendimento do setor florestal atender aos requisitos da certificação FSC, todos os trabalhadores que atuam na área de manejo devem ter contratos de trabalho, que obedeçam à legislação trabalhista nacional e previdenciária.

Isso significa aplicar a todos os regulamentos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em relação ao registro, à jornada de trabalho, ao período de descanso, às férias, à medicina e à segurança do trabalho, à proteção ao trabalho da mulher, à organização sindical e a outros aspectos. Ao assinar a carteira do trabalhador e recolher as contribuições para a Previdência Social, o empregador garante, ao trabalhador, o direito à aposentadoria, ao salário-maternidade, ao auxílio-doença, à aposentadoria especial e ao salário-família.

As práticas irregulares, além de prejudicar e comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores, podem levar a autuações do Ministério do Trabalho e a processos trabalhistas, causando prejuízos às finanças e à imagem do empreendimento.

O que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)?

Instituída pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT unifica a legislação trabalhista no Brasil, regulamentando as relações individuais e coletivas de trabalho. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.
A Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano, quanto do rural. Desde sua publicação, já sofreu várias alterações. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho, de modo a proteger os trabalhadores.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre a legislação trabalhista nacional?

P1. c8. O responsável pela unidade de manejo florestal tem comprovantes de cumprimento da legislação trabalhista.

- **P1. c8. i1.** A existência de contratos de trabalho legais a todos os trabalhadores, com encargos e direitos garantidos e comprovados.
- **P1. c8. i2.** No caso de unidades de manejo florestal, são observados os acordos, os ajustes e os contratos relativos às relações de trabalho, conforme o caso.

Onde obter mais informações?

No site do Ministério do Trabalho, é possível encontrar as leis, os decretos e os regulamentos relativos à legislação trabalhista nacional. No site, está disponível, na íntegra, o texto da Consolidação das Leis Trabalhistas.
Acesse o site do Ministério do Trabalho e Emprego: http://portal.mte.gov.br/legislacao/
No site da Previdência Social, é possível encontrar leis, decretos e regulamentos relativos a esse departamento do governo.

Acesse o site do Ministério da Previdência Social: www.previdenciasocial.gov.br
Veja a publicação Saiba como utilizar o seu seguro social: guia do trabalhador, disponível em: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-104341-442.pdf

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
7. Todos os trabalhadores que atuam na área de manejo estão registrados, com carteira assinada?			
8. O seu empreendimento conhece e aplica a legislação trabalhista brasileira?			
9. Todos os encargos (INSS, FGTS) e direitos (Férias, Horas-Extras) são garantidos aos trabalhadores?			
10. Existem casos de reclamações ou autuações trabalhistas? (Se existentes, como estão sendo encaminhados?)			
11. Toda a documentação que comprova o cumprimento trabalhista está organizada e disponível?			

1.2. Salários

Em uma área de manejo certificado, os salários pagos aos trabalhadores devem estar acima ou em conformidade com a média paga na região e, nunca, sob hipótese alguma, abaixo do salário mínimo nacional. Importante observar o pagamento de todos os adicionais aplicáveis: horas in itinere, horas-extras, insalubridade, periculosidade, salário-família e outros. Da mesma forma, os descontos efetuados devem ser somente os legalmente aplicáveis e os demais, estabelecidos em acordo com os trabalhadores e os sindicatos, desde que não representem descumprimento legal.

É muito importante esclarecer os trabalhadores de como funciona a forma de remuneração (adicionais e descontos), para que não existam dúvidas e também para que eventuais irregularidades sejam sanadas em tempo.

Conhecer e aplicar a Convenção Coletiva de Trabalho das categorias profissionais que atuam em seu empreendimento pode ajudar a não se cometerem equívocos em relação aos aspectos salariais.
Salários para a mesma função não devem ser diferenciados entre os sexos. Os salários devem ser pagos em dia. Toda a remuneração recebida pelo trabalhador deve constar no holerite. Caso o pagamento seja efetuado através de cheque, os trabalhadores devem ter tempo, dentro do horário comercial, de realizar o desconto deste em estabelecimento bancário.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre salários?

P4 c2. O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e à segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- **P4 c2 i25.** Os trabalhadores devem ter remuneração, no mínimo, igual à média do mercado da região, de acordo com a atividade produtiva realizada.
- **P4 c2 i27.** Salários para as mesmas funções não são diferenciados entre os sexos.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
12. Os salários pagos aos trabalhadores estão dentro da média regional?			
13. O pagamento dos salários é realizado corretamente?			
14. Nas mesmas atividades realizadas por homens e mulheres, existem diferenças entre os salários?			
15. O sistema de remuneração é compreendido pelos trabalhadores?			
16. O seu empreendimento conhece e cumpre a Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável aos trabalhadores do manejo florestal?			
17. Toda a documentação que comprova a remuneração dos trabalhadores está organizada e disponível?			

1.3. Geração de emprego e benefícios para as comunidades locais

Além do cumprimento integral da legislação trabalhista, um empreendimento certificado FSC deve contribuir para melhorar as condições de vida das comunidades locais, gerando empregos, contratando serviços, quando possível, apoiando iniciativas nas áreas de saúde e educação e promovendo capacitação, entre outros.

A área de manejo florestal deve servir como área de estudo e de promoção das boas práticas de manejo, como a realização de treinamentos, a capacitação e as palestras para trabalhadores e pessoas da comunidade.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre geração de emprego local?

P4.c1. Devem ser dadas às comunidades inseridas ou adjacentes às áreas de manejo florestal oportunidades de emprego, treinamento e outros serviços.

- P4.c1i1. Há histórico do processo de contratação de mão-de-obra e da porcentagem de trabalhadores de origem local.
- P4.c1i2. Evidência de não discriminação por raça, religião, sexo e posição política na contratação de mão-de-obra.
- P4.c1i3. Existência de programa efetivo de capacitação dos trabalhadores e comunitários locais envolvidos na unidade de manejo.
- P4.c1i4. Existência de iniciativas para fomentar a participação das comunidades locais em atividades ligadas à unidade de manejo.
- P4.c1i5. A unidade de manejo florestal está disponível como área de estudo e de programas de educação ambiental ou profissionalizante, respeitando as peculiaridades do empreendimento.
- P4.c1i6. As práticas tradicionais de colheita de produtos florestais não madeireiros pelas comunidades locais são permitidas na Unidade de Manejo Florestal descritas no plano de manejo.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
18. Os trabalhadores que atuam no manejo florestal são moradores das comunidades locais? (Qual a porcentagem?)			
19. Existe dificuldade para contratação de mão-de-obra local? (o que está sendo feito para melhorar a situação?)			
20. Existem casos de reclamações sobre discriminação? (Como este tema é tratado dentro do empreendimento?)			
21. Existe um programa de capacitação profissional para os trabalhadores e as pessoas da comunidade sobre manejo florestal?			
22. Existem iniciativas para envolver as comunidades locais nas atividades promovidas dentro da área de manejo florestal?			
23. A unidade de manejo está disponível para atividades de estudo e pesquisa?			
24. Existem práticas tradicionais de colheita de produtos não-madeireiros, dentro da área de manejo, realizadas pelas comunidades locais? Essas atividades são permitidas e estão descritas no plano de manejo?			

1.4. Jornada de Trabalho

O empreendimento certificado deve atentar à jornada oficial de trabalho. No Brasil, ela é de 44 horas semanais, permitindo-se até 2 horas extras remuneradas por dia. É imprescindível que o empreendimento estabeleça um registro eficiente das horas trabalhadas.

O período de safra na Amazônia pode, muitas vezes, demandar a realização de horas extraordinárias de trabalho; entretanto é necessário muito cuidado com os excessos na jornada de trabalho: eles podem colocar, em risco, a segurança dos trabalhadores florestais e ocasionar acidentes.

Alguns empreendimentos certificados encontraram, na prática de um banco de horas, em acordo com os sindicatos, uma alternativa para evitar a rotatividade de trabalhadores e as demissões após o final da safra.

O empreendimento deve permitir que os trabalhadores descansem, entre as jornadas, pelo menos 11 horas. Deve ser garantido, ao trabalhador, o descanso semanal remunerado de, pelo menos, 24 horas, preferencialmente aos domingos, mesmo para os trabalhadores que ficam em alojamento.

Antes do início da safra, importante avaliar a carga de trabalho de áreas sensíveis, como a cozinha, o pátio e o transporte. Um bom planejamento pode evitar o excesso de jornada nessas áreas.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre jornada de trabalho?

P4.c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i8. Existência de períodos de descanso adequados durante as jornadas de trabalho.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
25. Existe um sistema de registro das horas efetivamente trabalhadas dentro da unidade de manejo?			
26. Existem regras claras sobre a realização de horas-extras?			
27. Os trabalhadores conseguem realizar pausas durante a jornada de trabalho?			
28. Existem pausas de pelo menos uma hora para a refeição?			
29. Os trabalhadores conseguem descansar pelo menos 11 horas entre uma jornada e outra?			
30. Os trabalhadores têm garantido o descanso semanal remunerado?			
31. Os trabalhadores têm garantido os dias de folga durante o período de safra? (retorno para casa)			
32. No planejamento das atividades, são observadas as condições de jornada de trabalho das equipes da cozinha, do pátio e do transporte?			
33. Toda a documentação que comprova a jornada adequada dos trabalhadores está organizada e disponível?			

1.5. TRABALHO DE ADOLESCENTES E MENORES

Trabalho infantil é sinônimo da exploração da mão-de-obra de meninos e meninas, frequentemente, sob as mais intoleráveis condições. Dado que as crianças diferem dos adultos nos aspectos fisiológicos e psicológicos, ficam mais suscetíveis aos perigos de trabalhos específicos. Elas ainda não amadureceram mental e emocionalmente e estão menos atentas aos riscos potenciais do lugar de trabalho (OIT, 2007).

Quanto ao assunto, é importante estar atento a estes aspectos:

a) O trabalho de menores de 14 anos é proibido no Brasil, não devendo, portanto, ocorrer em áreas de manejo florestal;

b) O trabalho de adolescentes entre 14 e 18 anos deve atender às regulamentações da legislação brasileira, ou seja, somente na condição de aprendiz entre 14 e 16 anos;

c) Jovens entre 16 e 18 anos podem ser contratados, mas somente em atividades salubres e seguras.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego:

Jovem aprendiz – É considerado jovem aprendiz a pessoa contratada diretamente pelo empregador, ou por intermédio de entidades sem fins lucrativos; que tenha entre 14 e 24 anos; esteja matriculada e frequentando a escola, caso não tenha concluído o Ensino Fundamental; e esteja inscrito em curso ou programa de aprendizagem desenvolvido por instituições de aprendizagem.

Direitos do jovem aprendiz – A duração da jornada do jovem aprendiz deverá ser de, no máximo, seis horas diárias, podendo estender-se até oito horas diárias, para os que já tenham concluído o Ensino Fundamental, se, nelas, se computarem as horas destinadas à aprendizagem teórica. Os jovens contemplados permanecem um período no local de trabalho e outro em capacitação. Por essa jornada, eles recebem o salário mínimo/hora. O jovem aprendiz tem direito a todos os benefícios trabalhistas e previdenciários compatíveis com o contrato de aprendizagem.

Quem deve participar – Estabelecimentos de qualquer natureza, com exceção das microempresas e das empresas de pequeno porte, são obrigados a contratar, como aprendizes, entre 5% e 15% do total de trabalhadores do estabelecimento e a matriculá-los nos serviços nacionais de aprendizagem, ou nas escolas técnicas, ou, ainda, em entidades sem fins lucrativos, voltadas à educação profissional.

Como aderir – Para cumprir a lei e contratar jovens aprendizes, o empresário deve dirigir-se a qualquer Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ou entrar em contato com a Coordenação-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil do Ministério do Trabalho e Emprego.

Onde obter mais informações?

No site da Organização Internacional do Trabalho (www.oit.org.br), está disponível o texto das **convenções 138** (sobre a idade mínima para admissão no emprego) e a **convenção 182** (sobre as piores formas de trabalho infantil). As duas convenções foram ratificadas pelo Brasil e promulgadas através dos decretos 4.134, de 15/02/2002, e 6.481, de 12/06/2008.

No site do Ministério do Trabalho e Emprego (http://portal.mte.gov.br), é possível acessar a legislação brasileira relativa à proibição de trabalho infantil, lei de jovens aprendizes e outras referências.

Importante saber: piores formas de trabalho infantil

Da lista de 89 atividades consideradas como as piores formas de trabalho infantil no Brasil, e proibida a menores de 18 anos de idade, constam a extração e o corte de madeira, porque os prováveis riscos ocupacionais que apresenta estão os acidentes com queda de árvores, com serra de corte, com máquinas e o ataque de animais peçonhentos.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre o trabalho de adolescentes e menores?

P4.c2. O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i16. O trabalho de adolescentes, entre 14 e 18 anos deve atender às regulamentações previstas na legislação brasileira.
- P4.c2.i17. Existência de cadastros dos trabalhadores na faixa etária de 14 a 18 anos, com respectivas funções.
- P4.c2.i18. Existência de comprovantes atualizados de escolaridade de trabalhadores na faixa etária de 14 a 18 anos.
- P4.c2.i19. Existência de comprovantes de atividades não-penosas relativos à faixa etária de 14 a 18 anos.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
34. Nas atividades de manejo florestal, ocorre trabalho de menores de 14 anos de idade?			
35. Existem jovens entre 14 e 18 anos trabalhando no empreendimento na condição de aprendiz?			
36. Existem regras que proíbem o trabalho de menores de 18 anos de idade nas atividades de manejo florestal?			
37. Existem informações sobre as funções e comprovantes de escolaridade atualizados de trabalhadores na faixa etária de 14 a 18 anos?			

1.6. Consulta aos Trabalhadores

A consulta aos trabalhadores constitui um dos elementos que não estão presentes na legislação nacional, e que são exigidos pelo FSC. O que se espera de um empreendimento certificado é que consulte seus trabalhadores para identificar potenciais insatisfações e problemas que possam ocorrer. Essa consulta deve proporcionar o diálogo e a solução dos problemas identificados, eliminando, assim, potenciais focos de conflito entre o empreendimento e seus funcionários.

Essa consulta deve ter, como premissa, a busca da solução dos conflitos, não somente em relação ao cumprimento da legislação, mas também em relação às condições de trabalho como um todo: ambiente de trabalho, saúde e segurança, tratamento entre chefia e subordinado e demais temas que o empreendimento julgue necessários.

Não existe um modelo pré-definido de consulta, tampouco uma regularidade estabelecida. Tudo sempre dependerá do tamanho e da complexidade do empreendimento. É importante saber o que, do ponto de vista dos trabalhadores, está bom, o que está ruim e o que pode ser melhorado.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre o consulta aos trabalhadores?

P4.c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i22. Deve haver mecanismos para o diálogo e resolução de queixas entre o trabalhador e o empregador, incluindo a representação formalmente reconhecida por eles.
- P4.c2i.23. Número de acordos firmados entre as partes.
- P4.c2i.24. Existência de atas que comprovam o diálogo entre as partes.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
38. Os trabalhadores sabem como encaminhar as reclamações ou as queixas sobre as condições de trabalho ou quaisquer outros temas?			
39. As reclamações são registradas, resolvidas e respondidas aos trabalhadores?			
40. Existem documentos, registros, atas de reuniões que comprovam o diálogo entre as partes?			

1.7. Relações com os sindicatos dos trabalhadores

O empreendimento certificado deve respeitar os direitos dos trabalhadores de se organizarem e de negociarem seus interesses com os empregadores. Esses direitos são garantidos pelas convenções 87 e 98 da OIT e pela Constituição Federal Brasileira.

É importante conhecer, reconhecer e dialogar com as entidades sindicais que representam as categorias de trabalhadores atuantes no seu empreendimento. Trabalhadores que participem do sindicato da categoria não podem sofrer perseguição ou discriminação no ambiente de trabalho.

Em 2002, o FSC desenvolveu uma política exclusiva sobre as convenções da OIT (FSC-POL-30-401), visando a dar mais clareza ao entendimento do FSC sobre o atendimento às convenções da OIT.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre a relação com o sindicato dos trabalhadores?

P4.c3 Devem ser garantidos os direitos dos trabalhadores de se organizarem e voluntariamente negociarem com os seus empregadores, conforme descrito nas convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

- P4.c3.i1. Evidência de liberdade de associação e filiação dos trabalhadores a sindicatos.
- P4.c3.i2. Ações de incentivo à participação de instituições especializadas em processos organizacionais no treinamento e educação dos trabalhadores.
- P4.c3.i3. Existência de acordos e negociações documentados realizados com sindicatos ou representação formal legalmente reconhecidos pelos trabalhadores.
- P4.c3.i4. São respeitadas as diretrizes do FSC de acordo com a convenção da OIT.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
41. O seu empreendimento conhece as entidades sindicais que representam os trabalhadores atuantes na área de manejo florestal?			
42. O seu empreendimento conhece as diretrizes do FSC em relação às convenções da OIT?			
43. Existe diálogo com a(s) entidade(s) sindical (is)?			
44. Existem conflitos ou problemas com trabalhadores que participam do sindicato dos trabalhadores?			
45. Quando existem queixas e conflitos, o sindicato dos trabalhadores é envolvido nos processos de resolução?			
46. Existem registros dos acordos e das negociações realizados com os sindicatos, ou com a representação formal reconhecida pelos trabalhadores?			

1.8. Alterações no Quadro de Empregos

O texto do padrão FSC é claro sobre a preocupação de que as decisões que resultem em alterações substanciais no quadro de emprego possam gerar prejuízos aos trabalhadores envolvidos. Se a situação é inevitável, espera-se que seja planejada e coordenada com antecedência suficiente para que seus impactos sejam previstos e minimizados.

Os processos de demissão geram prejuízos econômicos aos trabalhadores e a suas famílias. O empreendimento florestal deve ter esse fato em mente, ao prever a finalização de contratos, o encerramento de atividades, ou qualquer outra mudança a gerar impactos no número de empregos do empreendimento.

Além das ações para minimizar os impactos do processo de redução de pessoal, é importante que o empreendimento atente para a condução do encerramento de contratos (com trabalhadores ou prestadores de serviço). Isso porque processos mal conduzidos e que descumpram as leis afetam também o Princípio 1 do padrão FSC.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre alterações no quadro de empregos?

P4.c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i28. Na hipótese de alterações substanciais no quadro de emprego, o responsável pela unidade de manejo florestal deverá oferecer apoio para a reorientação profissional dos trabalhadores.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
47. Quando são realizados, os processos de redução significativa de pessoal são planejados com antecedência?			
48. São realizadas ações de mitigação, tais como cursos de requalificação ou de reorientação profissional?			
49. Existem políticas que definem como o empreendimento irá agir em casos de redução de pessoal?			

1.9. Terceirização

A terceirização é também um aspecto trabalhista relevante para a certificação FSC, para o qual não existe diferença na aplicação dos Princípios e Critérios, quando se trata de avaliar as condições de trabalho oferecidas dentro da unidade de manejo florestal. Sejam trabalhadores próprios, sejam terceiros, as condições devem estar em conformidade com as exigências do padrão de certificação.

O padrão FSC vai além, ao exigir que exista um esforço contínuo no sentido de reduzir as diferenças entre os trabalhadores próprios e os terceiros, não devendo a terceirização justificar condições de trabalho inadequadas, ou perda de direitos dos trabalhadores.

Para o FSC, o empreendimento certificado é responsável por assegurar boas condições de trabalho aos terceiros. Esse fato demanda que os empreendimentos elaborem medidas de controle e de monitoramento sobre todos aqueles que prestem serviço dentro da área de manejo florestal, de modo a que atentem e obedeçam tanto às exigências legais quanto às do FSC.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre terceirização?

P4.c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2i.29. A adoção de programas ou as estratégias de flexibilização do trabalho não devem implicar em prejuízos aos direitos legalmente adquiridos pelos trabalhadores florestais. Deve existir um esforço contínuo para reduzir as diferenças entre os trabalhadores próprios e contratados.

- P4.c2i.30. Existência de procedimentos internos que garantam que os prestadores de serviço cumpram com a legislação trabalhista e as cláusulas dos acordos estabelecidos com os sindicatos locais ou com a representação reconhecida pelos trabalhadores.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
50. Existem muitas diferenças entre as condições de trabalhadores próprios e as dos terceiros (salários, condições de trabalho, transporte, alojamento, alimentação)?			
51. O seu empreendimento dispõe de procedimentos para monitorar se os prestadores de serviço cumprem a legislação trabalhista e as cláusulas dos acordos estabelecidos com os sindicatos locais?			
52. São realizadas visitas de campo para verificar as condições de trabalho dos operários encaminhados pelas empresas prestadoras de serviço?			

2. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO FLORESTAL

O cuidado com a saúde e a segurança dos trabalhadores florestais constitui um dos aspectos analisados, com profundidade, nos processos de certificação FSC. De acordo com a OIT[7], a atividade florestal encontra-se entre as três ocupações mais perigosas em quase todos os países. Essa situação se agrava pela extrema exigência física do trabalho florestal e pela exposição às intempéries, ao barulho e à vibração. Por esse motivo, poucos trabalhadores do setor florestal alcançam a idade da aposentadoria.

Entre os trabalhadores autônomos e contratados, a situação de saúde e segurança é ainda mais problemática: os salários florestais estão abaixo da média de outras indústrias; a proteção aos direitos do trabalho é dificultada pelo fato de a atividade realizar-se em locais remotos e, em sua maioria, por um período determinado (sem local fixo); os trabalhadores migrantes e clandestinos estão sujeitos à violação dos direitos humanos e a pobres condições de trabalho (exercem os trabalhos mais perigosos, estando menos protegidos, em termos de recursos financeiros, educação, acesso a cuidados médicos, sindicalização e saúde e segurança); existem a incidência de conflitos com povos indígenas e com comunidades locais e a ocorrência do trabalho infantil e do trabalho forçado; os instrumentos de diálogo social são, em geral, fracos; os índices de sindicalização são baixos e o processo de terceirização das atividades florestais complica a organização dos trabalhadores e o estabelecimento de espaços de diálogo social.

É muito importante que o empreendimento certificado FSC tenha a preocupação em reduzir a exposição dos trabalhadores aos riscos relativos à atividade florestal e tenha, como meta, diminuir, ou zerar, o número de acidentes. Por esse motivo, é fundamental conhecer os riscos de cada uma das atividades realizadas e adotar medidas de proteção coletiva e/ou individual, investindo em contínuos treinamentos e na qualificação da equipe.

Os temas relativos à saúde e à segurança no trabalho florestal são tratados especificamente no critério 4.2 do Padrão FSC de Terra Firme. Esse critério possui uma lista extensa de indicadores, que visam a assegurar os cuidados que um empreendimento certificado deve ter com a saúde e a segurança dos trabalhadores envolvidos nas atividades de manejo florestal. Muitos dos aspectos exigidos já estão previstos na legislação brasileira; assim sendo, se o empreendimento já atende aos requisitos legais de saúde e de segurança, terá pouca dificuldade de adequar-se ao FSC.

A elaboração do PPRA — Programa de Prevenção de Riscos e Ambientais — ajuda na identificação dos riscos químicos, físicos, mecânicos e biológicos, presentes nas diferentes atividades do manejo florestal. O PPRA deve ser elaborado por profissional habilitado (técnico ou engenheiro de segurança do trabalho), com base em análises realizadas em campo. Todos os riscos devem ser identificados e as medidas de prevenção e de minimização devem ser tomadas para cada uma das atividades executadas: equipamentos de proteção individual, equipamentos de proteção coletiva, sinalização, ergonomia, treinamentos, adequação de máquinas e outros.

Com base no PPRA, o médico do trabalho irá elaborar o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), documento que irá estabelecer as medidas de controle médico (através de realização de exames), para avaliar a eficiência das medidas de proteção.

[7]Decent work in Forestry? Enhancing Forestry work and forestry and forest based livelihoods. Disponível em: http://www.fao.org/DOCREP/ARTICLE/WFC/XII/MS8-E.HTM

As principais referências do FSC em saúde e em segurança

Código de Práticas da OIT: Segurança e Saúde no Trabalho Florestal. Não constitui um instrumento legal para substituir a legislação nacional. Foi concebido para orientar os membros da OIT no seu objetivo de melhorar as condições de segurança e de saúde nas atuações de seus setores florestais nacionais, ou nas empresas. Tem, como objetivo, oferecer orientações sobre como proteger trabalhadores contra os riscos inerentes às atividades florestais e como prevenir ou reduzir a frequência das doenças profissionais, ou dos acidentes de trabalho.

Normas Regulamentoras (NR). As NRs dispõem sobre procedimentos, cujo propósito é a redução dos riscos de acidentes, de doenças e de outros agravos em determinadas atividades econômicas, ou na manipulação de substâncias e na operação de equipamentos que ofereçam elevados riscos à saúde e à integridade do trabalhador (caso da operação de guindastes e da manipulação do benzeno). São normas referentes à segurança e à saúde do trabalho, de observância obrigatória para empresas públicas e privadas e para órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT. Existem, atualmente, 34 normas, elaboradas no âmbito da Comissão Nacional Tripartite com outros atores, constituída por representantes de governo, de empregadores e de trabalhadores. A NR 31 é a Norma Regulamentadora que estabelece preceitos gerais de segurança e de saúde no meio rural. Aplica-se na agricultura, na pecuária,na silvicultura, na exploração florestal, na aquicultura, e na exploração industrial em estabelecimentos agrários.

Instruções Normativas (IN). Publicadas pela SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho), as instruções normativas estabelecem procedimentos operacionais necessários à execução de leis, de decretos e de regulamentos, e especificam situações particulares. A Instrução Normativa nº. 76, de 15 de maio de 2009, por exemplo, dispõe sobre procedimentos para a fiscalização do trabalho rural e inclui, em anexo, uma Certidão Declaratória de transporte de trabalhadores.
A IN 77 disciplina os procedimentos de retirada de crianças e de adolescentes do trabalho exercido abaixo do limite legal (16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos) e seu encaminhamento à rede de proteção social.

Não se esqueça: as exigências dos Princípios e dos Critérios do FSC aplicam-se a todos os trabalhadores que estejam atuando na área de manejo florestal, sejam trabalhadores próprios, terceiros, temporários, funcionários de prestadores de serviço, ou qualquer outra forma de prestação de serviço acertada.

Onde obter mais informações?

O Código de Práticas da OIT: Segurança e Saúde no Trabalho Florestal foi traduzido pela Fundacentro e está disponível através do link http://www.fundacentro.gov.br/ARQUIVOS/PUBLICACAO/I/Trabalho%20Florestal.pdf

Os textos das Normas Regulamentadoras estão disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego, através do link http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm

NR 31 disponível através do link http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012F53EC9BF67FC5/NR-31%20(atualizada).pdf

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre legislação de saúde e de segurança?

P4.c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores e de seus familiares.

- **P4.c2.i2** A legislação trabalhista cumprida, no que diz respeito à saúde ocupacional.

Importante: o critério 4.2, no Padrão de Terra Firme, trata exclusivamente dos aspectos de saúde e de segurança no trabalho florestal, sobre os quais contém 31 indicadores. Nesta publicação, daremos destaque a alguns desses indicadores. Recomendamos a leitura completa do critério 4.2 do Padrão do FSC de Terra Firme.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
53. A legislação de saúde e de segurança que regula as atividades de manejo florestal é conhecida e aplicada?			
54. O conteúdo da NR 31 é conhecido?			
55. O seu empreendimento dispõe de um Serviço Especializado em Saúde e Segurança no Trabalho Rural (SESTR), conforme previsto pela NR 31? (Consultar item 31.6 da NR 31)			
56. Os trabalhadores passam por exames admissionais, periódicos, de mudança de função ou demissional? O empreendimento dispõe da cópia dos ASOs (Atestados de saúde ocupacional)? (Consultar item 31.5 da NR 31)			
57. Já foi efetuada uma avaliação sobre o atendimento à legislação de saúde e de segurança no trabalho florestal?			
58. Os documentos que comprovam o atendimento à legislação de saúde e de segurança se encontram organizados e disponíveis?			

2.1. Condições de trabalho saudáveis, seguras e higiênicas

As condições de trabalho e os índices de acidentes estão fortemente ligados, na medida em que essas condições determinam as bases das relações sociais e o estado psicológico dos trabalhadores. Um trabalhador que dorme pouco, não dispõe de uma boa infraestrutura, sem conforto térmico ou de iluminação, sem uma atividade de lazer, com água e alimentação de má qualidade, muito provavelmente não disporá de boas condições para exercer um trabalho de qualidade.

É importante que o seu empreendimento esteja atento aos seguintes aspectos:

As condições de higiene e de conforto nas áreas de vivência. As áreas de vivência são todos os locais onde os trabalhadores fazem as suas refeições, tomam banho, passam suas horas de folga e residem, durante o período da safra. O grupo de áreas de vivência é um dos mais enfatizados pela fiscalização do trabalho e também pela certificação FSC, sendo responsável por garantir as boas condições humanas para o trabalho, influenciando o bem-estar do trabalhador e, consequentemente, o número de acidentes. Os alojamentos fixos ou temporários, as casas fornecidas aos trabalhadores e todos os locais que servem para acomodar os trabalhadores devem ser seguros, não oferecer risco à saúde e dispor de condições adequadas de higiene;

À qualidade da água e da alimentação consumidas pelos trabalhadores. Deve haver água potável disponível, em quantidade suficiente, nos locais de trabalho. Sendo identificada a contaminação da água consumida, o empreendimento deve providenciar as medidas necessárias para tratar a água nas áreas de infraestrutura (alojamento, escritórios, casas, escolas) e também nos acampamentos temporários, até que a água consumida esteja potável.

É importante que exista o cuidado com o modo como a alimentação é produzida, garantindo as condições de higiene e de qualidade (conservação e temperatura). O empreendimento deve verificar se a alimentação fornecida garante, aos trabalhadores, a ingestão energética suficiente para a realização de um trabalho físico de grande esforço, aspecto no qual a orientação nutricional pode ajudar. É recomendável consultar os trabalhadores sobre a qualidade da alimentação fornecida: odor, sabor, temperatura e horários de entrega no campo;

Às condições ergonômicas do trabalho realizado nas áreas de manejo florestal. O FSC exige que os aspectos ergonômicos das diferentes atividades florestais sejam considerados pelos empreendimentos certificados. Por tratar-se de um trabalho pesado e que requer muito esforço físico, convém redobrar o cuidado com esses aspectos.

Atenção com as equipes do inventário!

Essas equipes, por serem as primeiras a entrar na área para inventariar as árvores, estão expostas a situações de maior dificuldade de acesso, ficando, muitas vezes, por dias sem contato e em condições inadequadas de trabalho. É necessária muita atenção com as condições da segurança, da saúde, das áreas de vivência, do fornecimento de água e da alimentação da equipe de inventário.

Onde obter mais informações?

Áreas de vivência: A NR 31 detalha, em toda a seção 31.23, como devem ser as instalações das áreas de vivência (instalações sanitárias, locais para refeição, alojamento, local adequado para preparo de alimentos, lavanderia);

Qualidade da água: A portaria 518 do Ministério da Saúde (2004) estabelece os procedimentos e as responsabilidades relativos ao controle e à vigilância da qualidade da água para o consumo humano e seu padrão de potabilidade. A análise da água deve ser realizada, utilizando-se os parâmetros dessa portaria. É possível acessar o seu conteúdo através do link http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/portaria_518.pdf

Produção de alimento: A cartilha sobre **Boas Práticas para Serviços de Alimentação da ANVISA** fornece orientações sobre os cuidados necessários na produção de alimentos. Cartilha disponível através do link: http://www.anvisa.gov.br/divulga/public/alimentos/cartilha_gicra_final.pdf.

Ergonomia: A NR 17 trata, especificamente, sobre aspectos de ergonomia e deve ser observada pelo empreendimento. Seu conteúdo pode ser acessado através do site do MTE http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre condições de trabalho saudáveis, seguras e higiênicas?

P4.c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i1. As condições de trabalho são saudáveis, higiênicas e seguras na unidade de manejo florestal para todos os trabalhadores, observadas as peculiaridades regionais, incluindo:

(a) qualidade da alimentação e da água
(b) condições de vivência nos acampamentos;
(c) existência de programa de saúde ocupacional;
(d) condições ergonômicas das atividades
(e) existência de programa de prevenção de risco ambiental (PPRA)
(f) monitoramento das condições ambientais do trabalho

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
59. O empreendimento dispõe de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), atualizado e realizado por profissional habilitado?			
60. O empreendimento dispõe de Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional (PCMSO), atualizado e realizado por profissional habilitado?			
61. Todas as fontes de abastecimento de água para o consumo humano estão identificadas?			
62. São coletadas, anualmente, amostras para a análise da potabilidade da água, de acordo com os parâmetros da Portaria 518 do Ministério da Saúde?			
63. São tomadas providências para tornar, ou manter, a água para o consumo humano potável?			
64. O preparo da alimentação é realizado em local adequado e em condições higiênicas?			
65. A qualidade da alimentação (conservação e temperatura) fornecida aos trabalhadores é adequada?			
66. Existem reclamações dos trabalhadores sobre a alimentação fornecida?			
67. As áreas de vivência atendem aos requisitos da NR 31? (Consultar a seção 31.23 da NR 31)			
68. Existe um levantamento sobre as condições ergonômicas das atividades realizadas no empreendimento? Alguma medida já está sendo tomada para melhorar as condições ergonômicas?			
69. São adotadas medidas especiais, em relação à equipe de inventário, sobre as condições de vivência, a qualidade da água, a alimentação e a segurança?			
70. É efetuado, com regularidade, o monitoramento para verificar as condições ambientais de trabalho na área de manejo? São tomadas providências com base nesse monitoramento?			

2.2. Equipamentos de Proteção Individual

Os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) devem ser fornecidos pelo empregador a todos os funcionários, em boas condições, sem custos para o trabalhador e adequados à atividade realizada.

É obrigação do trabalhador usar o EPI para as finalidades a que se destinam e zelar pela sua conservação. Fazer cumprir essa exigência representa um grande desafio para os empregadores. A cobrança cotidiana deve ser acompanhada de treinamento e de orientações sobre como usar os EPIs, bem como sobre a importância da segurança dos trabalhadores e da redução de riscos de acidentes.

Os responsáveis pela saúde e pela segurança devem atentar aos motivos pelos quais os trabalhadores não fazem uso dos EPIs. Em alguns casos, trata-se de um EPI que oferece desconforto demasiado;nesse caso, a solução está na substituição por um outro modelo, que garanta, do mesmo modo, a segurança, com menos desconforto. Uma consulta aos trabalhadores pode ajudar na questão. Os EPIs devem possuir o C.A., Certificado de Aprovação, que garante sua eficácia. Deve-se, constantemente, verificar o prazo de validade de alguns EPIs.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre EPIs?

P4c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores e de seus familiares.

- **P4.c2.i4.** Os trabalhadores utilizam equipamentos de proteção individual (EPI), sem ônus, adequados às operações na atividade realizada. Há normas que proíbem o trabalho sem EPI.

Importante: Além dos Equipamentos de Proteção Individual, o empregador deve também disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, substituindo-as sempre que necessário. As ferramentas devem ser seguras e eficientes, utilizadas exclusivamente para os fins a que se destinam e mantidas em perfeito estado de uso. As ferramentas de corte devem ser guardadas e transportadas em bainha e mantidas afiadas.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
71. São fornecidos todos os EPIs adequados às atividades, sem custos para os trabalhadores?			
72. Os trabalhadores fazem uso dos EPIs?			
73. Existem EPIs em quantidade suficiente para todos os trabalhadores e para realizar as trocas necessárias?			
74. É feito acompanhamento sobre o uso e sobre as condições dos EPIs utilizados pelos trabalhadores?			

2.3. CIPATR – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural

Obrigatória por lei, tem, como objetivo, a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho. A NR 31 elenca uma série de orientações sobre como deve ser formada uma CIPATR.

De acordo com a NR 31, o empregador rural, ou equiparado, que mantenha vinte ou mais empregados contratados por prazo indeterminado, fica obrigado a manter, em funcionamento, uma CIPATR por unidade. Nos estabelecimentos com número de onze a dezenove empregados, nos períodos de safra ou de elevada concentração de empregados por prazo determinado, a assistência em matéria de segurança e de saúde no trabalho será garantida pelo empregador diretamente, ou através de preposto ou de profissional por ele contratado, conforme as orientações da NR 31.

A NR 31 apresenta, em detalhes, as regras e as orientações quanto à atribuição, ao processo eleitoral e ao treinamento da CIPATR. Para a certificação FSC, mais do que o cumprimento da lei, importa que a comissão interna de segurança funcione efetivamente como espaço para debater as condições de segurança e para promover melhorias nos ambientes de trabalho, visando, com isso, a reduzir o número de acidentes.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre CIPATR?

P4.c2. O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i5 Existência de CIPA de acordo com a NR 5.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
75. Os requisitos previstos na NR 31 (processo eleitoral, funcionamento e treinamento), em relação à CIPATR, são atendidos pelo empreendimento? (Consultar a seção 31.7 da NR 31)			

2.4. Treinamentos

Os trabalhadores não devem iniciar sua atividade profissional sem passar por treinamento e receber todas as orientações de saúde e de segurança no manejo florestal. De acordo com o Guia Segurança e Saúde no Trabalho Florestal da OIT (2005), os empregadores florestais devem certificar-se de que todos os trabalhadores, assim como os terceiros e suas equipes e aqueles que estiverem por conta própria:

a) tenham a devida formação e o treinamento para as tarefas que lhes são atribuídas, além de possuírem certificados de capacitação;

b) estejam informados de todos os riscos para a segurança e a saúde, identificados para a sua atividade;

c) tenham recebido instruções sobre os perigos relacionados ao trabalho e ao meio ambiente e conheçam as precauções necessárias para evitar acidentes de trabalho e para proteger sua saúde;

d) conheçam as disposições legais, os requisitos, os códigos de práticas, as instruções e as orientações relativas à prevenção de acidentes e às enfermidades;

e) conheçam suas obrigações individuais e coletivas, em matéria de segurança e de saúde;

f) conheçam, claramente, o modo como utilizar o equipamento de proteção individual, como identificar seus efeitos protetores e como cuidar dele.

Ainda de acordo com o guia da OIT, os empregadores devem adotar procedimentos que assegurem e aumentem a competência dos trabalhadores, por meio da realização do treinamento necessário.

Trabalhadores qualificados e treinados representam menor risco de ocorrência de acidentes de trabalho. Por esse

mesmo motivo, possuem grande importância as estratégias para diminuir a rotatividade de trabalhadores.

O empreendimento deve dispor de um programa de treinamento periódico, visando a atender aos treinamentos obrigatórios por lei e aqueles adicionais, que contribuam para o aumento da segurança dos trabalhadores. Entre os treinamentos obrigatórios, podem-se citar os direcionados a: operadores de motosserra, operadores de tratores, motoristas, membros da CIPATR, usuários de produtos químicos, atendentes de primeiros socorros e brigada de incêndio.

A eficácia dos treinamentos deve ser medida no campo: a ocorrência de acidentes ou de atos inseguros pode configurar a pouca efetividade das ações de treinamento, que devem ser revisadas ou reforçadas.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre treinamento?

PRINCÍPIO 4 – RELAÇÕES COMUNITÁRIAS E DIREITOS DOS TRABALHADORES

P4.c2. O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i6. Existência de programas educativos relativos à prevenção de acidentes, uso de equipamentos e procedimentos de higiene e segurança no ambiente de trabalho.
- P4.c2.i11. Os trabalhadores ocupam funções para as quais estão capacitados.

PRINCÍPIO 7 – PLANO DE MANEJO

P7.c3. Os trabalhadores florestais devem receber treinamento e supervisão para assegurar a implementação correta dos planos de manejo.

- P7.c3.i1. Existência de programas de educação sobre o uso, prevenção e combate ao incêndio.
- P7.c3.i2. Existência de ações de esclarecimentos sobre a legislação e regulamentação aplicáveis à unidade de manejo florestal.
- P7.c3.i3. Existência de treinamento adequado aos trabalhadores para a realização das atividades previstas no plano operacional anual e segurança no trabalho.
- P7.c3.i4. O manejador da floresta promove educação ambiental relativo à proteção florestal na comunidade adjacente e para seus subordinados.
- P7.c3.i5. Os planos de capacitação dos trabalhadores é condizente com a atividade desenvolvida pelos mesmos.
- P7.c3.i6. Os trabalhadores demonstram seu entendimento do plano de manejo diretamente relacionado com suas atividades de trabalho.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
76. O empreendimento dispõe de um programa educativo regular sobre os temas de segurança (prevenção de acidentes, uso de equipamentos e procedimentos de higiene e segurança no ambiente de trabalho.)?			
77. São conhecidos, os cursos obrigatórios por lei para as atividades realizadas na área de manejo florestal?			
78. Os treinamentos são realizados por profissionais e instituições qualificadas e reconhecidas?			
79. Todos os trabalhadores dentro da área ocupam funções para as quais estão capacitados?			
80. Os trabalhadores conhecem os procedimentos operacionais que dizem respeito às atividades que executam?			
81. Os trabalhadores seguem os procedimentos operacionais?			
82. São fornecidas informações, aos trabalhadores do manejo, sobre a legislação e as regulamentações aplicáveis à unidade de manejo florestal?			
83. São promovidas ações de educação ambiental, visando à proteção florestal para a comunidade adjacente e para os funcionários?			
84. A eficácia dos treinamentos fornecidos é avaliada regularmente? São identificadas novas demandas de treinamentos?			
85. Os comprovantes dos treinamentos (certificados, conteúdo, carga horária, listas de presença) estão organizados e disponíveis no empreendimento?			

2.5. Plano de Salvamento

Como parte dos cuidados com a segurança no trabalho florestal, o empreendimento deve dispor de um plano de salvamento, que inclua o curso de primeiros socorros e a remoção de trabalhadores acidentados de forma rápida e segura. Esse plano deve ser conhecido pelos trabalhadores e revisado com regularidade.

É importante que o empreendimento disponha de um sistema de comunicação eficiente para ajudar no socorro, em caso de acidentes, e também de material e pessoal treinado para a prestação dos primeiros socorros. Em caso de acidente, o empreendimento deve providenciar, ao acidentado, assistência médica, em tempo hábil, e total cobertura sobre a recuperação e os danos à saúde do trabalhador, conforme a legislação vigente.

Todos os acidentes devem ser registrados através de uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), em conformidade com a legislação.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre plano de salvamento?

P4.c2. O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i9. Em caso de acidente há assistência médica presente em tempo hábil e total cobertura do responsável pela unidade de manejo sobre a recuperação e os danos à saúde do trabalhador, conforme legislação vigente.

- P4.c2.i10. Plano de salvamento inclusive com curso de primeiros socorros, remoção de trabalhadores acidentados de forma rápida e segura com a atualização periódica. Os agentes de saúde das comunidades vizinhas têm oportunidade de participar dos treinamentos.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
86. O seu empreendimento elaborou um plano de salvamento para situações de emergência?			
87. Os trabalhadores do manejo sabem como agir, em caso de emergência?			
88. Existem pessoa treinada e equipamentos de primeiros socorros disponíveis no empreendimento?			
89. Existem equipamentos de comunicação disponíveis nas frentes de trabalho?			
90. Os treinamentos de primeiros socorros incluem pessoas das comunidades locais?			
91. Todos os acidentes são registrados através da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)?			

2.6 Redução dos Acidentes

Um dos objetivos da certificação consiste em levar os empreendimentos florestais a reduzirem, ao longo do tempo, os índices de frequência e de gravidade dos acidentes de trabalho. Esta deve ser uma das metas do empreendimento: melhorar seu desempenho, em termos de segurança no trabalho, a ponto de reduzir, ou zerar, as ocorrências de acidente. Isso exige, do empreendimento, a realização efetiva de todas as medidas de segurança previstas nos P&C do FSC (análise dos riscos, adoção de medidas de controle e segurança, treinamentos e monitoramento constantes).

A preocupação com a segurança deve ser contínua. As reais causas de acidentes devem ser analisadas e as medidas de prevenção, adotadas. Os números totais de acidentes (por mês e ano) devem ser registrados e analisados globalmente. O empreendimento deve trabalhar, tendo, como meta, a redução, ao longo do tempo, dos índices de acidentes (frequência e gravidade).

Onde obter mais informações?

Sobre registro e análise de acidentes, os quadros III, IV, V e VI, constantes da NR 04, devem ser preenchidos. É possível obter o conteúdo dessa norma através do site do Ministério do Trabalho e Emprego: http://portal.mte.gov.br/legislacao/

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre redução de acidentes?

P4.c2. O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou as regulamentações relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores e de seus familiares.

- **P4.c2.i13.** Existência de registros formais que indicam a redução, ao longo do tempo, dos índices de frequência e de gravidade dos acidentes de trabalho, conforme norma técnica nacional, incluindo a divulgação dos resultados.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
92. As ocorrências de acidentes são registradas e suas causas são analisadas?			
93. São tomadas medidas para evitar a ocorrência de novos acidentes?			
94. Os registros formais indicam a redução, ao longo do tempo, dos índices de freqüência e gravidade dos acidentes de trabalho?			
95. Os registros e estatísticas sobre acidentes estão disponíveis?			

2.7 Transporte de Trabalhadores

O transporte de trabalhadores deve ser feito em veículos apropriados, que garantam a qualidade e a segurança, de acordo com a legislação vigente (NR 31). O uso de veículos adaptados para o transporte de trabalhadores pode ocorrer somente com a autorização dos órgãos competentes, atendendo aos requisitos previstos na NR 31.

O estabelecimento de um sistema regular de inspeção dos veículos que transportam os trabalhadores pode ajudar na verificação dos itens obrigatórios: freios; pneus; motor; volante, transmissão e demais requisitos da NR 31. Essa verificação ajudará na identificação e na correção de irregularidades no transporte.

Importante: A situação das máquinas e dos equipamentos utilizados nas atividades de manejo florestal é também alvo de verificação nas auditorias do FSC. Eles são avaliados sob dois aspectos: a segurança que oferecem aos trabalhadores florestais e a condição de manutenção das máquinas e equipamentos, que não deve oferecer risco ao meio ambiente, através do vazamento de óleo, por exemplo. O empreendimento deve atender às exigências da NR 31 em relação às máquinas, aos equipamentos e aos implementos.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre o transporte dos trabalhadores?

P4.c2. O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores e de seus familiares.

- **P4.c2.i15.** O transporte dos trabalhadores deve ser feito em veículos apropriados e em condições adequadas, que garantam a qualidade e a segurança, de acordo com a legislação vigente ou com os acordos específicos entre as partes.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
96. Os veículos que transportam os trabalhadores oferecem condições de segurança e conforto aos trabalhadores?			
97. Os veículos atendem aos requisitos da NR 31? (consultar itens da seção 31.16 da NR 31)			
98. Máquinas e equipamentos atendem aos requisitos da NR 31? (consultar itens da seção 31.12 da NR 31)			
99. Realiza-se algum tipo de inspeção veicular, ou de monitoramento sobre as condições dos veículos que transportam os trabalhadores?			
100. As não conformidades identificadas nas inspeções veiculares são resolvidas rapidamente, visando a garantir a segurança dos trabalhadores?			
101. Os documentos que comprovam a regularidade da situação de transporte dos trabalhadores estão organizados e disponíveis?			

2.8 Proteção à Mulher Gestante

O empreendimento deve ter especial atenção com trabalhadoras, no período de gravidez e de aleitamento materno. Devem-se adotar medidas que protejam a mãe e a criança de riscos à saúde.

O direito à licença maternidade deve ser respeitado. Se a atividade executada oferecer riscos à saúde da mulher e da criança, a trabalhadora deve ser deslocada de função ou de departamento, sem que isso represente prejuízos a ela.

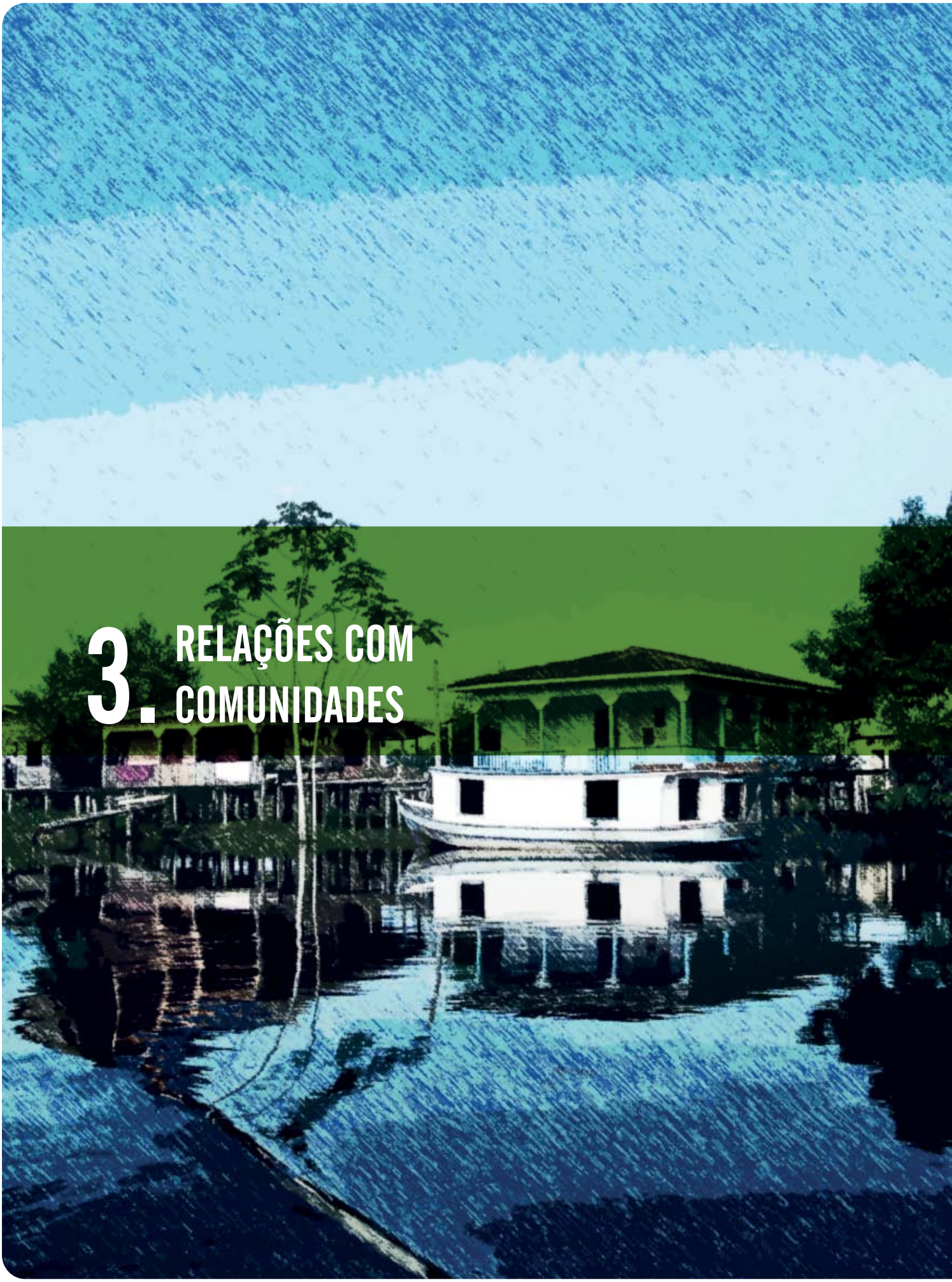
O que diz o Padrão de Terra Firme sobre o trabalho da mulher?

P4c2 O manejo florestal deve alcançar ou exceder todas as leis aplicáveis e/ou regulamentações relacionadas à saúde e segurança de seus trabalhadores e seus familiares.

- P4.c2.i20. O trabalho da mulher, principalmente no período de gravidez e aleitamento materno, deve ser acompanhado de medidas mitigadoras de riscos inerentes à atividade realizada, à saúde da mãe e da criança.

- P4.c2.i21. Existência de informações sobre o afastamento de mulheres do trabalho para a licença maternidade e amamentação.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
102. São tomadas medidas para proteger, dos riscos das atividades realizadas, a saúde das mulheres grávidas e dos bebês?			
103. São respeitados os direitos de afastamento de mulheres do trabalho para a licença maternidade e para a amamentação?			
104. Existem informações disponíveis sobre as medidas do empreendimento em relação à proteção da mulher gestante (comprovantes das licenças, dos acompanhamentos médicos e outros)?			



3. RELAÇÕES COM COMUNIDADES

Para o FSC, o conjunto de atores sociais, grupos e organizações que se relacionam, direta ou indiretamente, às áreas de manejo florestal e que podem ter suas vidas afetadas, em decorrência das atividades desse manejo merecem especial atenção. A esse conjunto de atores, chama-se de **partes interessadas.**

Sempre que um empreendimento entra em processo de certificação FSC, realiza-se uma consulta pública, envolvendo o maior número possível de partes interessadas. Importa, para a certificação, saber se o empreendimento candidato conhece o seu entorno, se trata os impactos sociais e ambientais que as atividades de manejo florestal geram e se dialoga e negocia com as comunidades locais e/ou tradicionais.

Utilizaremos aqui o termo **comunidade local** para nos referirmos às comunidades que vivem dentro ou nas proximidades das áreas florestais, mas que não se reconhecem, ou que não são reconhecidas, como comunidades tradicionais (tais como indígenas, quilombolas, seringueiros e outros). **As comunidades tradicionais** possuem direitos específicos, que devem ser conhecidos pelo empreendimento florestal, principalmente se realizar o manejo dentro de territórios tradicionais, ou tendo comunidades tradicionais em áreas limítrofes às áreas de manejo florestal. Ambas são consideradas partes interessadas fundamentais para o sistema de certificação FSC[8].

3.1. Quem são as partes interessadas no manejo florestal?

De uma maneira simplificada e aplicada ao contexto da certificação FSC, podemos definir o conceito de partes interessadas como todas as pessoas, os grupos ou as instituições que afetam, ou são afetados, pela atividade florestal.

Entender que existem partes interessadas no manejo florestal requer que se compreenda que a atividade florestal, assim como qualquer outra atividade econômica, gera impactos sociais e ambientais sobre as comunidades locais.

Os impactos do manejo florestal podem ser positivos ou negativos. Para o sistema de certificação FSC, é importante que o empreendimento identifique, analise e trate todo e qualquer impacto social ou ambiental que tenha reflexos negativos sobre a vida de trabalhadores, de vizinhos, de comunidades tradicionais e de outros grupos que componham o conjunto de partes interessadas.

3.2. Como sei quais são as partes interessadas nas atividades de manejo florestal?

A lista de partes interessadas de um empreendimento florestal varia de acordo com a área onde está localizado, com seu tamanho e sua complexidade. Uma região com a presença de um grande número de comunidades locais e tradicionais, ou de movimentos sociais, por exemplo, tornará mais complexo o trabalho de identificar e de mapear todas as partes interessadas do empreendimento, bem como o trabalho de estabelecer processos de diálogo e de negociação com todos os grupos envolvidos.

A qualidade da identificação e da caracterização das partes interessadas dependerá, em parte, do conhecimento sobre a realidade socioeconômica em que a unidade de manejo florestal se insere. Informações como a história de formação da região; a sua situação econômica e social; o número de famílias; a infraestrutura disponível na região; do que vivem os grupos ali presentes; se existem comunidades indígenas, tradicionais ou unidades de conservação que fazem limite com a unidade de manejo; se é uma região com conflitos fundiários e outras, ajudam a entender e a conhecer o contexto social, permitindo mapear mais facilmente as partes interessadas.

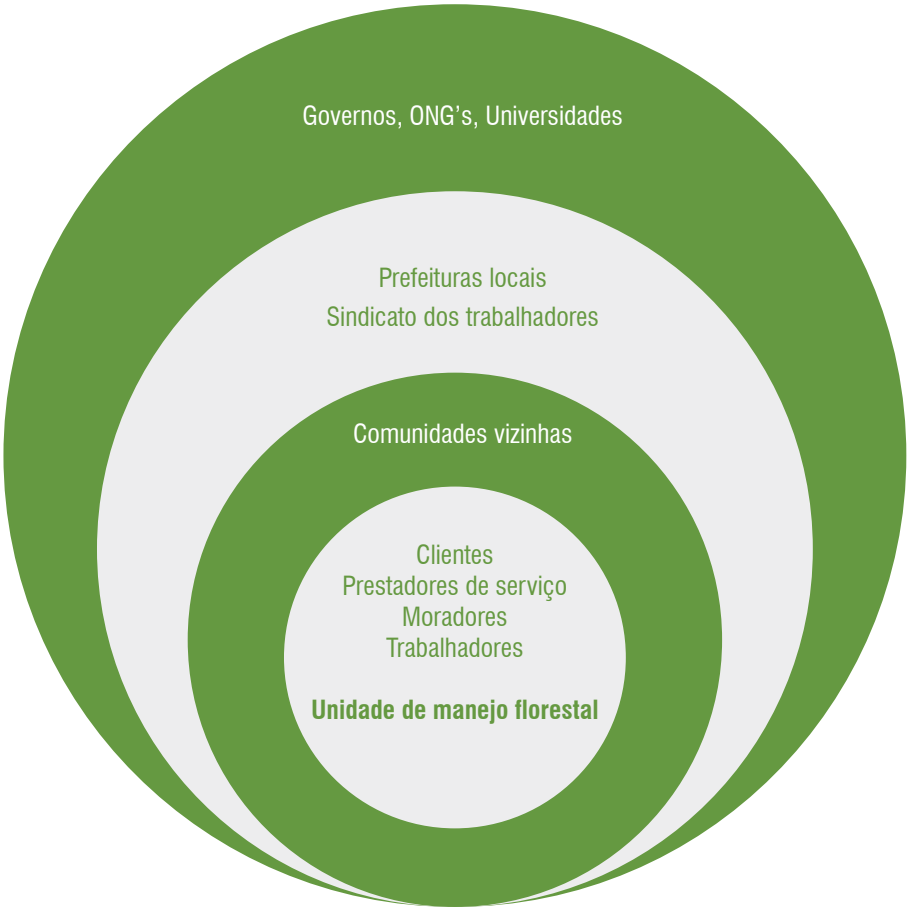
[8]No glossário do Padrão de Terra Firme, são apresentadas as definições oficiais utilizadas pelo FSC para comunidades indígenas, comunidades locais e comunidades tradicionais. Comunidades Indígenas: Os descendentes existentes dos povos que habitavam o presente território de um país, total ou parcialmente, quando pessoas de diferentes culturas ou origens étnicas lá chegaram, vindas de outras partes do mundo, para subjugar esses povos e que, através da conquista, de assentamentos, ou por outros meios, os reduziram a uma situação não-dominante ou colonial; povos que hoje vivem mais em conformidade com seus costumes e tradições sociais, econômicas e culturais do que com instituições do país do qual agora fazem parte, sob uma estrutura de Estado que incorpora principalmente as características nacionais, sociais e culturais de outros segmentos da população, predominantes. (Definição de trabalho adotada pelo Grupo de Trabalho da ONU sobre comunidades Indígenas). Para efeito deste documento, entende-se, por Comunidade Indígena, a Comunidade Indígena propriamente dita mais a Comunidade Tradicional. Comunidade Local: Grupo humano ou adjacente às áreas de manejo florestal. Comunidade tradicional: grupo humano distinto da sociedade nacional, por suas condições sociais, culturais e econômicas, que se organiza, total ou parcialmente, por seus próprios costumes ou tradições, ou por uma legislação especial, e que, qualquer que seja sua situação jurídica, conserva suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais ou parte delas. Para efeito deste documento, descrever uma relação social mais específica e inserida na unidade de manejo florestal, ou a ela adjacente.

A lista de partes interessadas varia sempre de acordo com o tamanho da área e com a intensidade das atividades de manejo florestal realizadas.

Exemplos de partes interessadas:

- Trabalhadores (próprios e terceiros) envolvidos nas atividades de manejo;
- Moradores da unidade de manejo;
- Moradores dos vilarejos no entorno da unidade de manejo;
- Comunidades Tradicionais (dentro ou em área limítrofe à unidade de manejo florestal);
- Unidades de conservação que façam vizinhança, ou que sejam, de alguma forma, afetadas pela atividades de manejo do empreendimento;
- Instituições e grupos que interagem com o empreendimento nos bairros, nas localidades e nos municípios próximos;
- Moradores das vias do transporte de madeira;
- Vizinhos;
- Prestadores de serviço;
- Sindicato dos trabalhadores;
- Universidades e Centros de Pesquisa;
- Clientes;
- Organizações e lideranças representativas das comunidades locais e tradicionais e outros;
- Órgãos públicos, como prefeituras, escolas, centros de saúde, órgãos ambientais.

Na figura abaixo, ilustramos, por ordem de importância, algumas partes interessadas nas unidades de manejo florestal. Tente, junto com a sua equipe, pensar quem são as partes interessadas nas atividades de manejo florestal realizadas pelo seu empreendimento.



3.3. Como as atividades de manejo florestal podem afetar as partes interessadas?

Toda atividade humana gera impactos e isso não seria diferente para uma intervenção tão significativa quanto o manejo florestal. Se o conceito de partes interessadas sugere que o empreendimento florestal pode afetar a vida das pessoas e das comunidades locais, é importante reconhecer que os empreendimentos florestais podem também ser afetados pelas partes interessadas.

Para tentar facilitar o entendimento, elaboramos dois exemplos com algumas das situações que podem representar impactos positivos e negativos sobre dois grupos de partes interessadas: trabalhadores florestais e moradores locais, que vivem na unidade de manejo florestal.

Exemplo 1 – Partes Interessadas

TRABALHADORES FLORESTAIS			
COMO PODEM SER AFETADOS PELO EMPREENDIMENTO FLORESTAL		COMO PODEM AFETAR O EMPREENDIMENTO FLORESTAL	
Positivamente	Negativamente	Positivamente	Negativamente
- Obtenção de emprego;	- Ter seus direitos trabalhistas desrespeitados;	- Realizar, de maneira eficiente e segura, o manejo florestal, de acordo com as regras da certificação FSC;	- Comprometer a certificação do empreendimento, por não realizar a atividade de manejo florestal adequadamente;
- Melhoria da qualidade de vida;	- Exercer jornada de trabalho excessiva;	- Reduzir a rotatividade e diminuir os custos com treinamentos;	- Causar prejuízos em decorrência da falta de treinamento e de compromisso com o empreendimento;
- Qualificação e treinamento profissional;	- Receber condições de trabalho inadequadas;	- Garantir o perfeito funcionamento das atividades;	- atrasar e comprometer o ritmo do trabalho;
- E outros.	- Sofrer acidente ou adoecer, como consequência das condições de trabalho;	- E outros.	- E outros.

Exemplo 2 – Partes Interessadas

TRABALHADORES FLORESTAIS			
COMO PODEM SER AFETADOS PELO EMPREENDIMENTO FLORESTAL		COMO PODEM AFETAR O EMPREENDIMENTO FLORESTAL	
Positivamente	Negativamente	Positivamente	Negativamente
- Obtenção de emprego;	- Não ter respeitado o seu direito de permanecer na área;	- Contribuir para a conservação dos recursos naturais e para a segurança patrimonial;	- Realizar atividades predatórias (corte ilegal de madeira, incêndio);
- Melhoria da qualidade de vida;	- Ser impactado por ruído, quedas de árvores, poeira, estradas mal conservadas;	- Não exercer pressão sobre o empreendimento;	- Existência de conflitos com o empreendimento;
- Geração de renda, através da exploração de produtos florestais não-madeireiros;	- Ter prejuízos financeiros, provocados pelo manejo e não ser ressarcido;	- E outros.	- E outros.
- Apoio na regularização fundiária;	- Não ter garantido o acesso a áreas de importância religiosa ou cultural que estejam dentro da área de manejo;		
- Acesso às campanhas de saúde e aos projetos sociais implementados pelo empreendimento e outros.	- E outros.		

3.4. De que modo saber como as atividades de manejo estão afetando as partes interessadas?

A avaliação dos impactos sociais contitui um dos instrumentos que pode ajudar a identificar se as atividades de manejo florestal estão gerando algum impacto sobre as comunidades locais e tradicionais.

Para a certificação FSC, é importante que o empreendimento identifique os impactos gerados sobre as partes interessadas e atue para prevenir ou reduzir os negativos já identificados. Em diferentes critérios do Padrão de Terra Firme, existem referências a realizar, constantemente, a avaliação dos impactos sociais.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre avaliação de impactos sociais?

P4.c4. O planejamento e a implantação de atividades de manejo florestal devem incorporar os resultados de avaliações de impacto social. Devem ser mantidos processos de consulta com as pessoas e grupos diretamente afetados pelas áreas de manejo.

- **P4.c4.i1.** Evidência de que os resultados de avaliação de impacto social estão contemplados no plano de manejo.

3.5. Existe um modelo de avaliação de impactos sociais?

Não existe um modelo de avaliação de impactos sociais recomendado pelo FSC. O empreendimento pode, através de seus profissionais, ou através da contratação de um consultor especializado, realizar o método que julgar necessário para avaliar os impactos sociais. Vale ressaltar, entretanto, que essa avaliação deve ser capaz de medir os reais impactos sociais, provocados pelo manejo florestal, e deve ser adequada à complexidade do contexto em que o empreendimento se insere. Ou seja, quanto mais complexo o cenário em que o seu empreendimento atue, mais completo e abrangente deverá ser o método de avaliação de impactos sociais adotado.

A avaliação de impactos sociais, prevista nos Princípios e Critérios do FSC, requer o envolvimento e a participação das partes interessadas na identificação dos potenciais impactos negativos, gerados pelas atividades do manejo florestal. Assim sendo, o método adotado para avaliar os impactos sociais deve prever um processo consultivo, o que significa que as partes interessadas devem ser visitadas e consultadas, para que possam relatar, ao empreendimento, como são afetadas, positiva ou negativamente, pelas atividades do manejo.

Para definir o conteúdo mínimo a considerar na avaliação de impactos sociais, é recomendável que o empreendimento estude, atentamente, o Padrão de Terra Firme do FSC. Isso porque, em diferentes critérios e indicadores, existem referências a situações de impacto social que o empreendimento deve identificar, analisar e tratar. Diante disso, é importante considerar esses critérios e indicadores no momento de planejar e executar a avaliação de impactos sociais.

Alguns exemplos de temas abordados no Padrão de Terra Firme, que podem ser identificados através da avaliação de impactos sociais:

- **Princípio 1** Ocorrência de atividades não autorizadas, que possam prejudicar a integridade da unidade de manejo florestal.

- **Princípio 2** A existência de reivindicações e disputas em relação à posse e ao direito de uso da terra que envolvam comunidades locais ou tradicionais e as áreas da unidade de manejo florestal.

- **Princípios 2, 3 e 4** Se as comunidades locais ou tradicionais, vizinhos e famílias que vivem dentro da unidade de manejo, ou no seu entorno, são prejudicadas em seus direitos ou em sua qualidade de vida pelas atividades de manejo florestal executadas pelo empreendimento.

- **Princípios 3 e 9** Se existem lugares de significado especial, por motivo religioso, histórico, cultural ou econômico, para as comunidades locais e tradicionais, que estejam sendo afetados pelas atividades de manejo florestal do empreendimento.

- **Princípio 4** Se existem problemas ou conflitos envolvendo os trabalhadores e suas famílias e/ou os sindicatos dos trabalhadores.

3.6. O que fazer se a minha avaliação de impactos sociais identificar situações de conflito, ou impactos sociais negativos?

É importante que se identifiquem e se registrem todos os impactos sociais negativos e que se responda a eles. Devem ser definidas ações e medidas para tratar, minimizar e prevenir ocorrências futuras da mesma situação. Algumas dessas ações, em alguns casos, poderão implicar alterações no planejamento do manejo.

Mais uma vez, não existe um modelo específico de como tratar um problema, ou impacto social, envolvendo o empreendimento e as partes interessadas. Cada caso é único. Porém o texto dos Princípios e Critérios do FSC é claro quanto à forma como os problemas devem ser abordados por empreendimentos certificados. Os problemas devem ser resolvidos e negociados, de forma objetiva e ágil, sempre em conformidade com a lei e através de:

- mecanismos de diálogo e resolução de conflitos;
- negociação e acordos com as partes envolvidas e/ou seus representantes;
- adoção de medidas mitigadoras e
- compensação, em caso de perdas ou danos.

Abaixo, fornecem-se alguns exemplos de indicadores do Padrão de Terra Firme do FSC que informam como os impactos sociais, as negociações e os conflitos, envolvendo os empreendimentos florestais e as partes interessadas, devem ser resolvidos ou conduzidos:

PRINCÍPIO 2

- P2.c3.i2. Existência de mecanismo documentado visando a resolução de conflitos.
- P2.c3.i5. No caso de pendências administrativas ou jurídicas em unidades de manejo florestal são observados os acordos, ajustes e contratos entre as partes envolvidas.
- P2.c3.i7. Em caso de pendências administrativas ou jurídicas, o proprietário e ou responsável pela unidade de manejo florestal tendo agido de forma objetiva e ágil na resolução dos problemas, listando as pendências, as providências tomadas e aquelas a serem encaminhadas, e seus prazos de execução.
- P2.c4.i2. O responsável pela unidade de manejo florestal busca a resolução de conflitos, antes, durante e depois da certificação.
- P2.c4.i3. Os conflitos, quando existentes, são resolvidos de forma justa, e os acordos são satisfatórios para ambas as partes.
- P2.c4.i4. Em caso de conflitos envolvendo comunidades locais, sua resolução tem a participação de uma representação social (ONGs conveniada, sindicatos e/ outros).

PRINCÍPIO 3

- P3.c1.i1. Existência de participação efetiva das comunidades indígenas e/ou das comunidades tradicionais - considerando suas formas de representação e negociação - no processo de decisão das práticas e das implicações do manejo florestal.
- P3.c2.i5. As comunidades afetadas são chamadas a discutir os impactos socioambientais do manejo florestal. Neste caso, o responsável pela unidade de manejo florestal toma as medidas mitigadoras necessárias para minimizar os impactos socioambientais negativos.
- P3.c2.i6. No caso da colheita implicar em impactos à terra indígena e/ou tradicional, a comunidade é chamada a discutir os impactos socioambientais sobre a comunidade. Nesse caso, o responsável pela unidade de manejo florestal toma as medidas mitigadoras necessárias para garantir que o empreendimento não prejudique a comunidade.
- P3.c5.i2. Existência de medidas mitigadoras dos impactos negativos resultantes da permanência e conduta do pessoal envolvido no manejo florestal na vida das comunidades indígenas e tradicionais, como saúde, cultura e outros.

PRINCÍPIO 4

- P4.c2.i22. Deve haver mecanismos para o diálogo e resolução de queixas entre o trabalhador e o empregador, incluindo a representação formalmente reconhecida pelos trabalhadores.
- P4.c3.i3. Existência de acordos e negociações documentados realizados com sindicatos ou representação formal legalmente reconhecidos pelos trabalhadores.
- P4.c5.i2. Existência de norma escrita que define procedimentos para prover compensações no caso de impactos negativos.

Todas as mudanças efetuadas no Plano de Manejo, ou nas práticas do empreendimento, como resultado da avaliação de impactos sociais devem ser registradas no Plano de Manejo Florestal.

Mecanismos para resolver queixas e providenciar compensação em casa de perdas ou danos:

O critério 4.5 do Padrão de Terra Firme prevê que se devem adotar mecanismos apropriados para resolver queixas e providenciar compensação justa em caso de perdas ou danos, que afetem os direitos legais e tradicionais, a propriedade, os recursos ou a subsistência da população local. Nesses casos, devem-se tomar medidas para evitar tais perdas ou danos.

Além dos mecanismos para estabelecer o diálogo e a comunicação com as partes interessadas, espera-se que empreendimentos certificados consigam identificar, resolver e atender, prontamente, aos casos em que as atividades de manejo florestal tenham causado qualquer tipo de perda ou dano. Assim, caberá, ao empreendimento, adotar mecanismos para receber queixas e definir como serão resolvidas, bem como estabelecer sistemas de compensação.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
105. O seu empreendimento sabe quais são as partes interessadas no manejo florestal?			
106. Existe um mapa, croqui ou documento que localize as comunidades locais e tradicionais, os bairros, as vilas, as unidades de conservação, as áreas de posse e/ou o uso da terra e as áreas de vizinhança?			
107. Foi feita uma avaliação dos impactos sociais do manejo florestal sobre as partes interessadas afetadas?			
108. Foram analisadas as informações obtidas através da avaliação de impactos sociais? Foram definidas as ações necessárias para prevenir ou tratar impactos sociais negativos?			
109. Os resultados e as alterações nas operações de manejo, resultantes da avaliação de impactos sociais, estão contemplados no plano de manejo?			
110. Existe um procedimento ou um sistema que defina como identificar, registrar e tratar situações de perdas ou danos?			
111. Toda a documentação que comprova as ações do empreendimento, quanto à avaliação de impactos sociais, está arquivada e disponível?			

3.7. Canais de Diálogo e Comunicação

Além de realizar a avaliação de impactos sociais, os empreendimentos certificados devem manter um canal contínuo de diálogo com as partes interessadas. Esse canal deve ser acessível e efetivo, ou seja, deve permitir que qualquer pessoa ou instituição consiga, a qualquer momento e, sempre que necessário, comunicar-se com o responsável pelo empreendimento, ou com quem o represente, sobre as questões que a afetem diretamente. Resumindo, o empreendimento deve ser acessível às partes interessadas que queiram enviar comentários, esclarecer dúvidas, enviar reclamações, entre outras ações.

Existe um modelo ideal de canal de diálogo?

O modelo ideal de canal de diálogo é aquele que funcione de maneira eficiente. Qual a melhor forma de permitir o acesso e a comunicação das pessoas, das comunidades e das instituições com o seu empreendimento? Considere situações como, por exemplo, a localização do seu empreendimento e a realidade das comunidades do entorno.

Dependendo da situação, por exemplo, a internet pode não ser a melhor forma de receber comentários. Alguns empreendimentos disponibilizam números de telefone, para que as partes interessadas entrem em contato, em vilarejos onde nem sequer existe um telefone público. Disponibilizam, ainda, caixas de sugestões, em comunidades onde o hábito de escrever não existe. É preciso pensar e planejar sobre qual a melhor maneira, a mais eficiente, de permitir a efetiva comunicação das partes interessadas com o seu empreendimento.

Outra questão importante são o registro e a análise de todos os comentários, bem como a resposta a eles. A comunicação só pode ser considerada realmente efetiva quando o canal de comunicação disponível foi útil para esclarecer uma dúvida, resolver um problema e aproximar o empreendimento e as partes interessadas. O empreendimento certificado deve, quando possível, antecipar-se aos problemas, resolvendo-os antes que as reclamações apareçam.

Resumo público: uma ferramenta de comunicação com as partes interessadas

O resumo público do plano de manejo é uma exigência do Princípio 7 do Padrão de Terra Firme do FSC, que trata, especificamente, do Plano de Manejo. O critério 7.4 diz que **"Mesmo respeitando a confidencialidade da informação, os responsáveis pelo manejo florestal devem tornar disponível, ao público, um resumo dos elementos básicos ao plano de manejo, incluindo aqueles listados no critério P7c1".**

O empreendimento certificado deverá elaborar um resumo público do plano de manejo, com as principais informações sobre as atividades de manejo florestal e deverá tornar esse documento disponível às partes interessadas. Essa constitui uma excelente oportunidade para comunicar, às partes interessadas, informações sobre as práticas socioambientais do empreendimento e também sobre como trabalhadores, vizinhos, comunidades do entorno e demais partes interessadas podem entrar em contato com o empreendimento, em caso de dúvidas, de reclamações ou de sugestões

O que diz o FSC sobre canais de diálogo e comunicação?

P4.c4. O planejamento e implantação de atividades de manejo florestal devem incorporar os resultados de avaliações de impacto social. Devem ser mantidos processos de consulta com as pessoas e grupos diretamente afetados pelas áreas de manejo.

- P4.c4.i2. Existência de programas de divulgação e canais de diálogo, por parte do responsável pela unidade de manejo florestal, que permitam a comunicação e o efetivo envolvimento da comunidade em questões que a afetem diretamente.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
112. Existem programas de divulgação e canais de diálogo no seu empreendimento?			
113. Os canais de diálogo são acessíveis a todas as partes interessadas?			
114. Os comentários recebidos são registrados, tratados e respondidos?			
115. A documentação relativa aos canais de diálogo com as partes interessadas está organizada, atualizada e disponível?			

3.8. Principio 3 – Direitos dos Povos Indígenas

O Princípio 3, apesar de intitular-se "direito dos povos indígenas", é entendido,pelo FSC, de modo mais amplo, englobando todas as comunidades tradicionais: quilombolas, seringueiros, ribeirinhos, castanheiros, indígenas, entre outros.

Empreendimentos certificados devem comprovar que suas práticas respeitam os direitos das populações tradicionais e não representam a diminuição desses direitos, ou a geração de impactos sobre a organização social, os costumes, as línguas, as crenças e as tradições dessas populações.

Quando o Princípio 3 é considerado aplicável?

Três cenários podem tornar o Princípio 3 total ou parcialmente aplicável, em casos de avaliação para a certificação florestal FSC:

1) quando o manejo florestal é realizado em terra indígena, ou em área de comunidade tradicional;

2) quando o manejo florestal é realizado em terra indígena (ou de comunidade tradicional), mas com delegação para terceiros e

3) quando a área de manejo florestal é vizinha de territórios indígenas (ou de comunidades tradicionais).

A situação mais comum, no Brasil, é a relação de vizinhança entre as áreas de manejo florestal e áreas, ou territórios, indígenas ou de comunidades tradicionais.

E quando a área de manejo florestal é vizinha de um território Indígena ou de uma comunidade tradicional?

Para casos em que o manejo florestal seja realizado por um empreendimento, em área própria, porém com vizinhança e com grande potencial de gerar reflexos sobre comunidades indígenas ou sobre populações tradicionais, o princípio 3 aplica-se parcialmente, em especial os indicadores relativos à avaliação e à mitigação dos impactos das atividades de manejo florestal.

O que diz padrão de terra firme sobre direitos dos povos indígenas

P3.c2. As atividades de manejo florestal não podem ameaçar ou diminuir, direta ou indiretamente, os recursos ou direitos de posse dos povos indígenas.

- P3.c2.i4. São apresentadas informações sobre a identidade, localização de todas as comunidades, associações e cooperativas indígenas e ou tradicionais que habitam as áreas limítrofes à unidade de manejo florestal, ou que estejam sendo afetadas, ou que estejam reclamando direitos sobre a área.
- P3.c2.i5. As comunidades afetadas são chamadas a discutir os impactos socioambientais do manejo florestal. Neste caso, o responsável pela unidade de manejo florestal toma as medidas mitigadoras necessárias para minimizar os impactos socioambientais negativos.
- P3.c2.i6. No caso da colheita implicar em impactos à terra indígena e/ou tradicional, a comunidade é chamada a discutir os impactos socioambientais sobre a comunidade. Nesse caso, o responsável pela unidade de manejo florestal toma as medidas mitigadoras necessárias para garantir que o empreendimento não prejudique a comunidade.

P3.c3. Os lugares de especial significado cultural, ecológico, econômico ou religioso para os povos indígenas devem ser claramente identificados em cooperação com esse povos, e reconhecidos e protegidos pelos responsáveis pelas áreas de manejo florestal.

- P3.c3.i1. Existe a descrição no plano de manejo das áreas de especial valor.
- P3.c3.i2. Existência de mapa, ou croquis, ou documento escrito que identifica os locais especiais.

3.9. Quem são os povos e as comunidades tradicionais?

Só muito recentemente, o Brasil criou uma política específica para tratar dos direitos das comunidades e dos povos tradicionais: a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais, institucionalizada através do decreto nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007.

De acordo com esse decreto: "Povos e comunidades tradicionais são grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais; que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição".

No Brasil, constituem o grupo de povos tradicionais: os povos indígenas, os quilombolas, os seringueiros, os castanheiros, as quebradeiras de coco de babaçu, os atingidos por barragem, ou por fundo de pasto, os povos de terreiro, os ciganos, os faxinais, os pescadores, os ribeirinhos, os caiçaras, os praieiros, os sertanejos, os jangadeiros, os açorianos, os campeiros, os varjeiros, os pantaneiros, os geraizeiros, os veredeiros, os caatingueiros e os barranqueiros.

3.10. Principais referências sobre as comunidades tradicionais

Convenção 169 da OIT – Povos Indígenas e Tribais: A Convenção 169 da OIT configura-se como o instrumento internacional mais antigo a tratar, especificamente, dos direitos dos povos indígenas e tribais no mundo. Em 2002, o Brasil ratificou a convenção 169 através do decreto 143.
De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2011), o direito à autoidentidade indígena ou tribal é uma inovação da Convenção 169, ao instituí-la como critério subjetivo, mas fundamental, para a definição sobre a quem se aplica o conteúdo da Convenção. Ou seja, nenhum Estado ou grupo social tem o direito de negar, a um povo indígena ou tribal, a identidade que ele próprio reconheça.

Os conceitos básicos que norteiam a interpretação das disposições da Convenção são:

- o direito à consulta e à participação dos povos interessados e

- o direito desses povos de definir suas próprias prioridades de desenvolvimento, na medida em que afetem suas vidas, suas crenças, suas instituições, seus valores espirituais e a própria terra que ocupam ou utilizam.

A Convenção dedica uma especial atenção à relação dos povos indígenas e tribais com a terra ou com o território que ocupam ou utilizam de alguma forma, principalmente aos aspectos coletivos dessa relação. É nesse enfoque que a Convenção reconhece o direito de posse e de propriedade desses povos e estabelece medidas para salvaguardar esses direitos, inclusive sobre terras que, como observado em determinados casos, não sejam exclusivamente ocupadas por eles, mas às quais tenham, tradicionalmente, tido acesso para suas atividades e sua subsistência (OIT, 2011).

Constituição de 1988. A Constituição Federal traz duas inovações em relação aos direitos dos povos indígenas: o direito à diferença e o direito à terra. No Artigo 231, são reconhecidos, aos índios, sua organização social, seus costumes, suas línguas, suas crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens. **O artigo 68 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)** consagrou, aos remanescentes das comunidades de quilombos, o direito à propriedade de suas terras.

Lei nº 6001, de 19 de dezembro de 1973 (Estatuto do Índio) – Lei que regula a situação jurídica dos índios ou silvícolas e das comunidades indígenas.

Decreto nº 6.040, de 07 de fevereiro de 2007 – Instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos povos e das comunidades tradicionais. Nesse decreto, consideram-se remanescentes das comunidades dos quilombos os grupos etnorraciais, segundo critérios de autodefinição, com trajetória histórica própria, dotados de relações territoriais específicas, com a presunção de ancestralidade negra, relacionada à resistência contra a opressão histórica sofrida. A caracterização dos remanescentes das comunidades de quilombos é atestada mediante a autodefinição da comunidade, certificada pela Fundação Cultural Palmares, mediante a Certidão de Registro no Cadastro Geral de Remanescentes de Comunidades de Quilombos (CPI/SP,2007).

Onde obter mais informações:

- Fundação Nacional do Índio (FUNAI) – www.funai.gov.br;

- Fundação Cultural Palmares – www.palmares.gov.br (existe uma seção exclusiva sobre a legislação pertinente às comunidades quilombolas);

- Comissão Pró-índio de São Paulo – www.cpisp.org.br (existem publicações disponíveis que explicam os processos de regularização de territórios quilombolas);

- Instituto Socioambiental (ISA) – www.isa.org.br (O site do ISA possui informações disponíveis sobre os Povos Indígenas no Brasil).

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
116. Existe um levantamento com a localização das comunidades tradicionais existentes na região de seu empreendimento, para verificar se a unidade de manejo florestal é vizinha de comunidades tradicionais ou se existe sobreposição de áreas requeridas por comunidades tradicionais?			
117. Se existem comunidades tradicionais internas ou no entorno da área de manejo florestal, o seu empreendimento realizou a identificação e a caracterização de todas as comunidades? Essas informações estão disponíveis em mapas ou croquis?			
118. A avaliação de impactos sociais considerou as comunidades tradicionais existentes e os possíveis impactos do manejo sobre a organização social, os costumes, as línguas, as crenças e as tradições das populações tradicionais?			
119. Existe diálogo com as pessoas e as representações das populações tradicionais?			
120. Já foi feito um levantamento sobre a existência de locais, dentro da unidade de manejo florestal, com especial significado (cultural, ecológico, econômico ou religioso) para as populações tradicionais?			

4. MONITORAMENTOS SOCIAIS

O Princípio 8 do FSC trata exclusivamente do monitoramento e da avaliação. Isso significa que, para todos os aspectos avaliados pela certificação (atendimento legal, impactos ambientais, impactos sociais e outros), o empreendimento deverá monitorar suas práticas, de modo a saber se está atendendo aos requisitos do FSC e se as mudanças implementadas estão, ao longo do tempo, gerando os resultados desejados.

Do ponto de vista dos temas sociais aqui apresentados, o empreendimento deve desenvolver um sistema de monitoramento regular, através da definição de indicadores que lhe permitam avaliar o seu desempenho em termos trabalhistas, de saúde e de segurança e de relações com as comunidades. Esse monitoramento deve ser elaborado de forma a permitir sua replicação ao longo do tempo, o que significa que os dados gerados devem ser comparáveis. Se, em um ano, houve um determinado desempenho, deve-se querer saber, através do próximo monitoramento, o que avançou ou retrocedeu na performance do empreendimento.

Os monitoramentos trabalhistas e de saúde e de segurança devem dar conta das práticas do empreendimento e das empresas terceirizadas que atuam na unidade de manejo florestal. Em relação às comunidades do entorno, espera-se que o empreendimento estabeleça uma forma de monitorar se as alterações realizadas, em função das informações obtidas através da avaliação de impactos sociais, alcançaram o efeito desejado, ou seja, se ajudaram a minimizar os impactos sociais negativos e se trouxeram mudanças positivas para as partes interessadas e também para o próprio empreendimento. Se bem realizados, os monitoramentos podem servir como base para a tomada de decisões e para a continuidade, ou não, de estratégias e de investimentos realizados.

Os sistemas de monitoramento devem adequar-se à escala e à intensidade do manejo florestal. Isso significa que, quanto maior e mais complexo o funcionamento do manejo florestal (extensas áreas, com grande de número de trabalhadores próprios e terceiros, com grande número comunidades dentro e fora da área florestal e outros), mais elaborado e consistente deverá ser o sistema de monitoramento social.

O que diz o Padrão de Terra Firme sobre monitoramento?

P8.c2. As atividades de manejo devem incluir a pesquisa e a coleta de dados necessários para monitorar, no mínimo possível, os seguintes indicadores:

a) rendimento de todos os produtos explorados;
b) as taxas de crescimento, regeneração e condições da floresta;
c) a composição e as mudanças observadas na flora e na fauna;
d) os impactos sociais e ambientais da exploração e de outras operações;
e) os custos, a produtividade e a eficiência do manejo florestal.

- P8.c2i.4. Existência de avaliação de impactos sociais e ambientais na Unidade de Manejo Florestal em todas as suas fases.

P8.c4. Os resultados de monitoramento devem ser incorporados na implementação e na revisão do plano de manejo.

- P8.c4i.1. Registro de alterações observadas no plano de manejo.
- P8.c4i.2. Evidência, no campo, das alterações ocorridas nas operações florestais.

P8.c5. Mesmo respeitando a confidencialidade de informação, os responsáveis pelo manejo florestal devem colocar publicamente disponível um resumo dos resultados dos indicadores do monitoramento, incluindo aqueles listados no critério 8.2

- P8.c5.i1. O resumo público do monitoramento contempla os aspectos sociais e ambientais de forma clara.

Como vão as práticas do seu empreendimento?	Sim	Não	N/A
121. O empreendimento possui um sistema de monitoramento regular para avaliar os aspectos trabalhistas e de saúde e de segurança, exigidos pelo FSC?			
122. O sistema de monitoramento é aplicado também para os prestadores de serviço?			
123. Não conformidades identificadas através do monitoramento são corrigidas e alterações são feitas no manejo florestal?			
124. Os resultados do monitoramento são incorporados na revisão do Plano de manejo?			
125. O sistema de monitoramento permite realizar uma análise do desempenho do empreendimento, ao longo do tempo?			
126. Existe um sistema de monitoramente para avaliar se as mudanças efetuadas, em decorrência da avaliação de impactos sociais, foram efetivas?			
127. Foram estabelecidos indicadores para avaliar se os impactos sociais negativos diminuíram?			
128. O sistema de monitoramento permite comparar os resultados do desempenho do empreendimento, ao longo do tempo, para verificar o que avançou e o que retrocedeu?			

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANVISA. Cartilha sobre boas práticas para serviços de alimentação. Resolução- RDC nº 216/2004. Disponível em: http://www.anvisa.gov.br/divulga/public/alimentos/cartilha_gicra_final.pdf. Acesso em janeiro de 2012.

BLOMBÄCK, P. & Poschen, P. Decent work in forestry? Enhancing forestry work and forest-based livelihoods. 2003. Disponível em: www.fao.org. Acesso em janeiro 2012.

BRASIL, Constituição Federal de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943.

BRASIL. Decreto 6.841 de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3o, alínea "d", e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em janeiro de 2012.

BRASIL. Decreto n.º 5598, de 1 º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: www.mte.gov.br. Acesso em janeiro de 2012.

BRASIL. Decreto n.º 6.040, de 7 de fevereiro de 2007. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6040.htm. Acesso em janeiro de 2012.

BRASIL. Instrução Normativa n.º 76. Dispõe sobre procedimentos para a fiscalização do trabalho rural. Disponível em: www.mte.gov.br. Acesso em janeiro de 2012.

BRASIL. Norma Regulamentadora 04. Serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. Disponível em: www.mte.gov.br. Acesso em janeiro de 2012.

BRASIL. Norma Regulamentadora 31. Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração Florestal e aqüicultura. Disponível em: www.mte.gov.br. Acesso em janeiro de 2012.

BRASIL. Portaria n.º 518 de 25 de março de 2004. Estabelece os procedimentos e responsabilidades relativos ao controle e vigilância da qualidade da água para consumo humano e seu padrão de potabilidade, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 mar. 2004. Seção 1. p. 266. (2005a).

COMISSÃO PRÓ-ÍNDIO SÃO PAULO. Terra de Quilombo: herança e direito, 2ª edição, 2007. Disponível em: www.cpisp.org.br. Acesso em janeiro de 2012.

FSC BRASIL. Padrões de Certificação do FSC para Manejo Florestal em Terra Firma na Amazônia Brasileira. 2002. 24 p. Disponível em: www.imaflora.org. Acesso em janeiro de 2012.

FSC INTERNACIONAL. FSC-POL-30-401 (2002). FSC and the ILO Conventions. 2002. Disponível em: www.fsc.org. Acesso em janeiro de 2012.

FSC INTERNACIONAL. FSC-STD-01-002 (v1-0)v EN. Glossary of terms. 2009. Disponível em: www.fsc.org. Acesso em janeiro de 2012.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (FUNDACENTRO). Segurança e saúde no trabalho florestal: código de práticas da OIT. São Paulo. 2005.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Saiba como utilizar o seu seguro social: guia do trabalhador – Cartilha da previdência social, 3ª edição, 2006.

OIT. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 1998

OIT. Convenção n° 169 sobre povos indígenas e tribais e Resolução referente à ação da OIT Brasília: OIT, 2011.

OIT. ECOAR - Educação, Comunicação e Arte na Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente, (Brasília), 2007. 442 p.

POSCHEN, 2000. Critérios e indicadores sociais para o manejo florestal sustentável: um guia para os textos da OIT. Disponível em www.imaflora.org. Acesso em janeiro de 2012.

Anexo 1. Análise dos Pontos fortes e fragilidades da área de manejo florestal em relação aos Princípios e Critérios do FSC

a) Utilize as perguntas disponíveis nesta publicação para fazer um debate com a sua equipe de manejo florestal sobre "Como vão as práticas do seu empreendimento em relação aos Princípios e Critérios do FSC?".

b) Responda as perguntas apresentadas no decorrer desta publicação;

c) Tente fazer o exercício de apontar as evidências que estão disponíveis no seu empreendimento que confirmam cada uma das respostas dadas;

d) Consulte as respostas disponíveis no gabarito (anexo 2).

e) As respostas que estejam de acordo com o gabarito podem ser consideradas os pontos fortes do seu empreendimento e aquelas contrárias ao gabarito apontam possivelmente, algumas das fragilidades que demandarão melhor conhecimento sobre o tema, revisão das práticas de manejo, elaboração de um plano de ação ou alguma outra medida para adequar o seu empreendimento.

Importante: As perguntas servem apenas para uma orientação de debate dentro do empreendimento, não devendo ser interpretadas como atendimento integral de indicadores ou critérios ou recomendação para o atendimento dos mesmos. As respostas aos indicadores sempre variam de acordo com cada empreendimento e em função de seu tamanho e de sua complexidade.

COMO VÃO AS PRÁTICAS DO SEU EMPREENDIMENTO? ASPECTOS TRABALHISTAS	
Pontos fortes	Fragilidades

COMO VÃO AS PRÁTICAS DO SEU EMPREENDIMENTO? ASPECTOS SAÚDE E SEGURANÇA	
Pontos fortes	Fragilidades

COMO VÃO AS PRÁTICAS DO SEU EMPREENDIMENTO? ASPECTOS MONITORAMENTO DOS ASPECTOS SOCIAIS	
Pontos fortes	Fragilidades

Anexo 2. Gabarito das questões

Convenções da OIT	
1.	Sim
2.	Sim
3.	Sim
4.	Não
5.	Não
6.	Sim
Legislação Trabalhista	
7.	Sim
8.	Sim
9.	Sim
10.	Não
11.	Sim
Salários	
12.	Sim
13.	Sim
14.	Não
15.	Sim
16.	Sim
17.	Sim
Geração de emprego local	
18.	Sim
19.	Não
20.	Não
21.	Sim
22.	Sim
23.	Sim
24.	Sim (se realizadas práticas de colheita na UMF)
Jornada de trabalho	
25.	Sim
26.	Sim
27.	Sim
28.	Sim
29.	Sim
30.	Sim
31.	Sim
32.	Sim
33.	Sim

Trabalho de adolescentes e menores	
34.	Não
35.	Sim ou N/A
36.	Sim
37.	Sim ou N/A
Consulta aos trabalhadores	
38.	Sim
39.	Sim
40.	Sim
Relações com sindicatos dos trabalhadores	
41.	Sim
42.	Sim
43.	Sim
44.	Não
45.	Sim
46.	Sim
Alterações quadro de emprego	
47.	Sim ou N/A
48.	Sim ou N/A
49.	Sim
Terceirização	
50.	Não
51.	Sim
52.	Sim
Saúde e Segurança	
53.	Sim
54.	Sim
55.	Sim ou N/A
56.	Sim
57.	Sim
58.	Sim
Condições de trabalho saudáveis e higiênicas	
59.	Sim
60.	Sim
62.	Sim
63.	Sim
64.	Sim ou N/A
65.	Sim

66.	Não
67.	Sim
68.	Sim
69.	Sim
70.	Sim
EPI's	
71.	Sim
72.	Sim
73.	Sim
74.	Sim
CIPATR	
75.	Sim ou N/A
Treinamento	
76.	Sim
77.	Sim
78.	Sim
79.	Sim
80.	Sim
81.	Sim
82.	Sim
83.	Sim
84.	Sim
85.	Sim
Plano de salvamento	
86.	Sim
87.	Sim
88.	Sim
89.	Sim
90.	Sim
91.	Sim
Redução de acidentes	
92.	Sim
93.	Sim
94.	Sim
95.	Sim
Transporte	
96.	Sim
97.	Sim

98.	Sim
99.	Sim
100.	Sim
36.	Sim
101.	Sim
Proteção à mulher gestante	
102.	Sim ou N/A
103.	Sim ou N/A
104.	Sim ou N/A
Avaliação de impactos sociais	
105.	Sim
106.	Sim
107.	Sim
108.	Sim
109.	Sim
110.	Sim
111.	Sim
Canais de Diálogo	
112.	Sim
113.	Sim
114.	Sim
115.	Sim
Princípio 3	
116.	Sim
117.	Sim ou N/A
118.	Sim ou N/A
119.	Sim ou N/A
120.	Sim ou N/A
Monitoramentos Sociais	
121.	Sim
122.	Sim
123.	Sim
125.	Sim
126.	Sim
127.	Sim
128.	Sim

Fontes Mistas
Grupo de produtos proveniente de florestas bem manejadas e fontes controladas
www.fsc.org Cert nº. SW-COC-004081
© 1996 Forest Stewardship Council
FSC
Este material foi impresso em papel CERTIFICADO FSC

Estrada Chico Mendes, 185
Cep: 13426 420 | Piracicaba - SP

Tel/Fax: (19) 3429-0800
imaflora@imaflora.org.br
www.imaflora.org.br

QUATROTALENTOS Propaganda

Realização

imaflora®
INSTITUTO DE MANEJO E CERTIFICAÇÃO FLORESTAL E AGRÍCOLA

Apoio

the Amazon Alternative
International partnership on FSC-certified timber trade