

CRITÉRIOS E INDICADORES SOCIAIS PARA O MANEJO FLORESTAL SUSTENTÁVEL

Um guia para os textos da OIT

Peter Poschen
Especialista das indústrias florestal e madeireira
Organização Internacional do Trabalho



Deutsche Gesellschaft für
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

Documento de trabalho 3

Julho 2000

AGRADECIMENTO

Nos agrada fazer um reconhecimento às numerosas pessoas que contribuíram nesta publicação. Dietrich Burger e Barbara von Kruedener, ambos da Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), tornaram possível a preparação deste documento. Barbara e Markku Simula (INDUFOR), Jill Bowling, da Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (IFBWW), Janelle Diller e Lee Swepston (OIT) e Marion Karmann, Universidade de Freiburg, fizeram sugestões e comentários úteis para o revisor do documento. Stephanie Faure, da OIT, compilou as tabelas 1 e 2. Liz Amfield (OIT) revisou e editou o texto e lhe deu a forma final. Para concluir, a GTZ contribuiu com o financiamento da preparação da publicação. Muito obrigado a todos.

<p>Organização Internacional do Trabalho (OIT) Departamento de Atividades Setoriais 4 route de Morillons 1211 Genebra 22 Suíça poschen@ilo.org www.ilo.org/setor</p>	<p>Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH Projeto de Certificação Florestal Postfach 5180 65726 Eschborn Alemanha Dietrich.Burger@gtz.de www.gtz.de/forest_certification</p>
--	--

Índice	Página
Introdução	4
Parte I: Esclarecimento de conceitos	6
1. O que é “o social”?	6
2. Quem está envolvido?	6
3. Três enfoques para promover os enlaces positivos entre a população e as florestas	7
4. “Critérios” e “Indicadores”	8
5. Definição do conteúdo social e trabalhista do manejo florestal sustentável	10
a) O conteúdo social e trabalhista das normas nacionais/regionais	10
b) Conteúdo social e trabalhista de alguns enfoques de certificação	12
Parte II: Textos da OIT que fundamentam os critérios e indicadores	14
1. Elementos centrais dos critérios e indicadores sociais e trabalhistas	14
2. A natureza e a situação legal dos textos da OIT	14
3. Textos da OIT com relevância para os critérios e indicadores sociais e trabalhistas	15
4. Questões que devem ser abordadas pelos critérios e indicadores sociais e trabalhistas	16
4.1 Insumo Humano (trabalho)	16
a) O direito de sindicalizar-se e de negociar coletivamente	17
b) A eliminação do trabalho infantil	18
c) A eliminação do trabalho forçado	18
d) Igualdade de oportunidade e de tratamento (não discriminação)	19
e) A qualificação da mão de obra	19
f) Segurança e Saúde dos Trabalhadores	20
4.2 Compartilhar os benefícios (sociais e trabalhistas)	22
a) Remuneração	23
b) Oportunidades de emprego e de formação para os habitantes locais que dependem da floresta	23
c) Direitos tradicionais do uso da terra	24
4.3 Participação e solução de conflitos (sociais e trabalhistas)	25
a) Direito à informação e à participação na tomada de decisões	25
b) Direito à organização e à defesa de interesses coletivos	26
c) Solução de conflitos com base na consulta e no consenso	27
5. Trabalhadores migratórios – Um caso especial?	27
Parte III: A utilização dos textos da OIT	29
1. Sugestão de critérios e indicadores (tabela com proposta de série)	29
2. Cobertura temática e faltantes	33
3. Aplicação dos critérios e indicadores sugeridos	34
4. Situação legal	35
Em Conclusão	36
Referências	36
Anexos	
I. Estados membros da OIT e ratificação das convenções da OIT citados neste Guia	38

INTRODUÇÃO

Antecedentes

A Conferência das Nações Unidas sobre Ambiente e Desenvolvimento (UNCED), realizada em 1992, conduziu à adoção geral do conceito de desenvolvimento sustentável, baseado no equilíbrio de três componentes:

- Desenvolvimento econômico
- Conservação do ambiente e
- Justiça social

O tema florestal gozou de uma consideração especial durante a conferência e desde então ocupa um lugar prioritário na agenda internacional. Seguindo os “Princípios Florestais” e o Capítulo 11 da Agenda 21, adotados durante a UNCED, foram desenvolvidas iniciativas em todo o mundo, para definir em termos mais operacionais e específicos a noção do manejo florestal sustentável. Foram identificados critérios e indicadores, para que o novo e muito mais amplo conceito de manejo florestal sustentável pudesse ser aplicado no planejamento, no monitoramento e na avaliação, tanto em nível nacional, como em nível da unidade concreta de manejo florestal. A seleção e o uso de critérios e indicadores adequados é então uma das chaves para o progresso das práticas de manejo florestal sustentável.

Nos foros regionais e nos “processos” de política florestal, praticamente todos os governos adotaram critérios e indicadores nacionais, coisa que também fizeram as entidades especializadas, como a Organização Internacional para as Madeiras Tropicais (ITTO). O propósito consiste na definição de objetivos e prioridades para as políticas e as estratégias florestais nacionais e o monitoramento do progresso durante sua execução. Ao nível da unidade de manejo florestal, os critérios e os indicadores servem para avaliar o cumprimento das normas de rendimento em que se baseia a certificação. Nos últimos anos foram propostos vários enfoques de certificação e de rotulagem para o manejo florestal e/ou para os produtos florestais. Depois de um início lento, a área florestal certificada incrementou-se consideravelmente desde 1998.

Desde o princípio, a formulação de critérios e indicadores sofreu adaptações frente a preocupações ambientais e interesses econômicos. Os aspectos sociais foram cobertos de forma variável e continuamente insatisfatória. Outro déficit para a incorporação adequada da dimensão social foi carência de harmonia entre as diferentes séries de critérios e indicadores. Este problema se origina pelas diferenças entre as opções e definições dos parâmetros. Existe um amplo consenso de que é desejável que os critérios e indicadores sejam comparáveis, tanto internacionalmente, como em respeito às normas de certificação. Vários autores sugeriram que os textos da OIT outorguem a base referencial para compartilhar critérios e indicadores para os aspectos sociais do manejo florestal sustentável (veja p.ex. ITTO, 1998 e CIFOR, 1998). Também ficou claro que o conteúdo e a natureza dos textos importantes da OIT são pouco conhecidos e compreendidos pelos foros que discutem os critérios e indicadores florestais.

O propósito deste guia

O presente guia para os textos da OIT foi preparado como uma tentativa de preencher um vazio. Apresenta uma seleção de textos da OIT considerados de particular importância para o setor florestal e oferece uma explicação sobre porque e como estes textos devem ser levados em conta.

Os destinatários são:

- Governos e outros representantes de interesses, que definem o manejo florestal sustentável na política ou a legislação nacional
- Os participantes no processo da política florestal regional
- Indivíduos e organizações envolvidos nos enfoques e iniciativas de certificação, seja mediante o estabelecimento de critérios e indicadores, de normas ou responsáveis por seu cumprimento.

Estrutura do guia

A parte I esclarece os conceitos e discute aspectos sociais e os agrupamentos em torno do manejo florestal e a forma em que estes são considerados nas séries de critérios e indicadores existentes.

A parte II introduz os textos importantes da OIT e discute sua aplicação florestal.

A parte III apresenta critérios e indicadores que foram propostos, baseando-se nos textos da OIT e comenta as formas em que poderiam ser utilizados para desenvolver ou complementar as normas em nível nacional e em nível da unidade de manejo florestal.

Os anexos colocam a disposição extratos dos protocolos verbais dos textos da OIT citados no documento, proporcionando uma sinopse das convenções importantes da OIT ratificados pelos países membros.

Parte I: ESCLARECIMENTO DE CONCEITOS

1. O que é “o social”?

Para identificar os aspectos sociais relevantes do manejo florestal sustentável, é necessário distinguir amplamente entre duas dimensões sociais: a forma em que a população afeta à floresta e a forma em que a floresta e seu manejo afetam à população.

A população afeta à floresta tanto positiva, como negativamente. O aporte humano, incluindo o trabalho, é indispensável para o manejo e a proteção das florestas intactas, mas é mais ainda para a restauração e a reabilitação das florestas degradadas.

Não obstante, a população é também o fator que mais devasta e superutiliza as florestas. A conversão de terras de uso florestal em terras agroindustriais ou de agricultura de pequena escala, em pastagens, em zonas de infraestrutura, em minas, em zonas petrolíferas e em outros usos é também a degradação das florestas. A exploração madeireira destrutiva ou por níveis não sustentáveis de extração de produtos, são todos fatores que ultrapassam em muito o efeito danoso que exercem os fenômenos naturais sobre a floresta, como é o caso do fogo, das tormentas ou as pestes.

Na atualidade é amplamente aceito que muitas das causas fundamentais da devastação e da degradação florestal são de origem antrópica. A pobreza que resulta de uma distribuição extremamente desigual da riqueza, da falta de acesso ou de controle sobre os recursos, particularmente a terra e da carência de alternativas para uma subsistência baseada na agricultura marginal, é provavelmente o fator mais dinâmico para a destruição das florestas.

Existe então uma relação tanto funcional, como ética com o componente social do desenvolvimento sustentável: compartilhar igualmente os resultados do crescimento econômico. É necessário que as florestas produzam benefícios sociais, para que possam contribuir ao objetivo do desenvolvimento sustentável. Os benefícios derivados da existência e do manejo florestal e os investimentos que resultem para a população que vive nas florestas e ao seu redor poderiam também ser uma premissa para a conservação florestal.

Enquanto que a noção de benefício social é crítica para a missão do manejo florestal sustentável e certamente também para a mera sobrevivência de muitas áreas florestais, é precisamente este aspecto que está menos esclarecido e tratado pelos critérios e indicadores do manejo florestal sustentável, formulados nos foros internacionais sobre política florestal e nos enfoques de certificação.

2. Quem está envolvido?

Os aspectos sociais se referem às pessoas. De alguma forma toda a sociedade está envolvida, mas podem ser identificados vários grupos que têm uma relação estreita e particular com as florestas:

- os habitantes da floresta
- os usuários da floresta
- os proprietários de florestas
- os trabalhadores florestais.

As comunidades locais interagem estreitamente com as florestas. Este é o caso sobre tudo para as comunidades que dependem da floresta e também para muitos povos indígenas e tribais, que obtém seus meios econômicos de

sobrevivência e, com freqüência, sua identidade cultural e espiritual a partir das florestas (veja Arnold e Byron, 1977).

Os proprietários florestais constituem em vários países uma grande proporção dos beneficiários do manejo florestal. Especialmente os proprietários de pequenas florestas privadas obtêm uma parte importante de seus recursos das florestas. Estes recursos podem ser um complemento grande do trabalho agrícola ou de outro tipo, com o qual ajudam a manter, como opção, a economia rural. Para obter informação sobre a situação na Europa, onde existem mais de 15 milhões de proprietários florestais privados, veja *People, forests and sustainability* (OIT, 1977).

Todos os operários florestais sejam trabalhadores assalariados, contratados, trabalhadores independentes ou produtores autônomos, são obviamente parte interessada no manejo florestal, tanto quanto colaboradores, beneficiários potenciais ou aqueles que dependem da sustentabilidade do manejo florestal. Ainda que quase não se disponha de dados confiáveis, está claro que se trata de um grupo grande da população. Estima-se que desapareçam 17 milhões de empregos de tempo completo em nível mundial. Ao incluir os empregos que gera a indústria de base florestal, a cifra é estimada em 45 milhões de empregos (Poschen, 1977).

3. Três enfoques para promover os enlaces positivos entre a população e as florestas

Apesar do papel de protagonista que ocupam no manejo florestal sustentável, os aspectos sociais foram mal compreendidos e descuidados pela política e pelo manejo florestal.

Existem três enfoques promissores para reformular o desequilíbrio existente entre as considerações sociais e as ambientais:

- Os foros internacionais de política florestal,
- Os enfoques de certificação e de rotulagem,
- Os códigos de conduta e de manejo florestal.

Vários foros de política florestal, incluindo instituições como a Organização Internacional para as Madeiras Tropicais (ITTO) e os foros regionais de política florestal chamados “processos Helsiniki, Montreal, Tarapoto, etc.”, tiveram, em anos recentes, um progresso significativo para definir e de fato formular uma visão comum do manejo florestal sustentável, apoiando-se em critérios e indicadores. De maneira similar, os enfoques de certificação e da rotulagem, para o manejo e os produtos florestais, orientados até os resultados, avaliam a obtenção dos objetivos de acordo com uma série de critérios e indicadores.

Em ambos os casos, os critérios e indicadores são uma conjunção das premissas, consideradas vitais para a conservação e a manutenção das funções protetoras e produtoras das florestas e das condições consideradas necessárias para que as florestas contribuam ao desenvolvimento sustentável em geral.

Os códigos de conduta e de práticas florestais variam grandemente quanto à abrangência e a suas pretensões. Do mesmo modo que certos enfoques de certificação e de rotulagem, podem ser instrumentos muito úteis para assegurar que as práticas estão de acordo com os princípios do manejo e o desenvolvimento sustentável ao nível da unidade de manejo florestal e em nível operacional (veja p.ex. ‘Fiji/ILO/Finland/EU Logging Training Project –Ex-post Evaluation’, ILO 1997).

4. “Critérios” e “Indicadores”

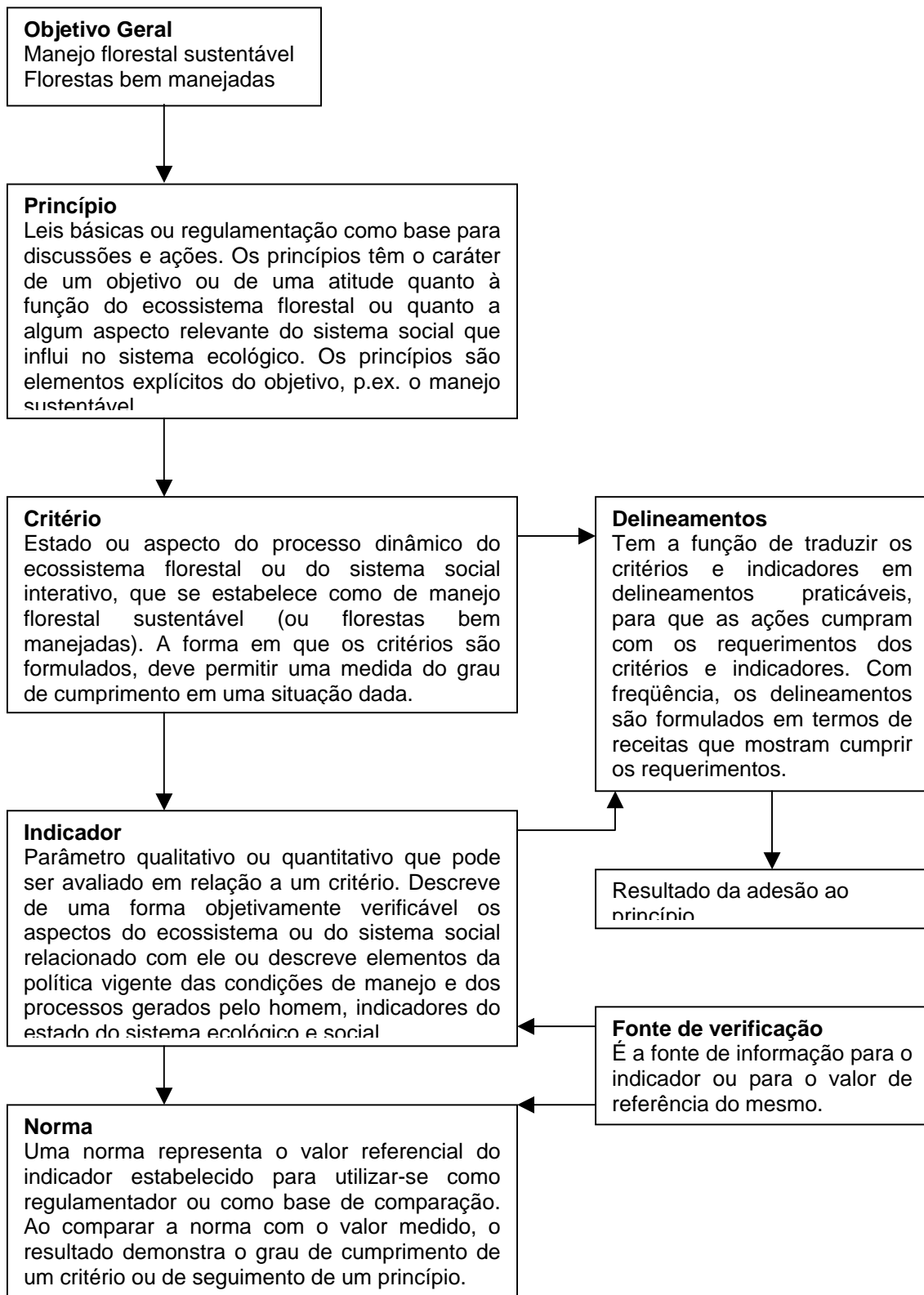
As normas para o manejo florestal sustentável consistem tipicamente em um certo número de princípios, os quais são parte da meta ou do objetivo geral, e em critérios e indicadores, que pretendem fazer uma avaliação com respeito ao êxito ou ao fracasso para alcançar o objetivo e seus componentes.

Enquanto que a maioria das normas tem esta estrutura geral, a concepção não foi aplicada conseqüentemente. Como fora indicado por Tropenbos (Lammerts van Bueren and Blom, 1977), esta inconseqüência é uma das fontes de mal entendidos e dificuldades para interpretar, comparar e aplicar as normas existentes. Este documento baseia-se no “Embasamento Hierárquico”, proposto por Tropenbos, que é apresentado em forma resumida no quadro 1.

Portanto, os critérios deveriam ser formulados para descrever uma situação desejada ou a dinâmica do sistema biológico ou social, para permitir um veredicto sobre o nível de cumprimento dos objetivos, em uma situação determinada. Na medida do possível, os critérios deveriam ser formulados como resultados, já que eles são a mais clara expressão de que as políticas ou o manejo estão produzindo o efeito desejado. Isto não é sempre possível, já que os resultados poderiam ser muito complexos seja para alcança-los ou descreve-los em forma prática. Dado o caso, os critérios devem ser formulados como insumos ou processos, relacionados claramente em termos de causa-efeito com o objetivo.

Os indicadores permitem verificar objetivamente se a situação enfocada por um critério, está realmente sendo alcançada. Os indicadores devem ser precisos e mensuráveis. Teoricamente, estes integram a complexidade de uma situação desejada em um aspecto fácil de observar. Como exemplo tem-se a presença de espécies de peixes “de altas exigências” no sistema de um rio. A presença da espécie é um indicador da situação do rio em termos do regime de corrente e temperatura, do conteúdo de oxigênio, da contaminação e de muitos outros fatores que são de difícil acompanhamento.

Quadro 1: Princípios, critérios e indicadores: um resumo do embasamento hierárquico para a formulação de normas de manejo florestal sustentável



Fonte: Tropenbos (Lammerts van Bueren and Blom, 1997, p. 26).

5. Definição do conteúdo social e trabalhista do manejo florestal sustentável

Esta seção apresenta resumidamente os resultados da análise do conteúdo social e trabalhista que contém os critérios e indicadores nacionais/regionais para o manejo florestal sustentável, para os enfoques de certificação, para os códigos de conduta e para os códigos de práticas florestais. Em seguida continua com a identificação de elementos centrais do social e do trabalhista, os que deveriam ser incluídos como mínimos a cumprir.

a) O conteúdo social e trabalhista das normas nacionais/regionais

O quadro 1 tenta apresentar uma sinopse. Deve-se advertir que por muitas razões, a análise das normas não pode ser feita de forma direta. Ainda que determinados aspectos sociais são mencionados em várias normas, alguns não oferecem, p.ex., nenhuma definição sobre o nível de cumprimento que se espera alcançar, enquanto que outros estabelecem requerimentos contraditórios ou ambíguos. Pode-se dizer, então, que as normas se encontram em evolução. Um bom exemplo disso são os delineamentos da ITTO, revisados em 1998. A nova série contém numerosos aspectos sociais, que não foram mencionados ou definidos nos delineamentos originais, publicados em 1992.

O Centro Internacional de Investigação Florestal realizou um estudo sobre critérios e indicadores em nível regional/nacional, no qual concluiu-se que os de caráter social são os menos compartilhados (CIFOR, 1998). O estudo sugere que a razão para isso poderia ser que são mais específicos quanto à localidade, por isso apresentam maiores dificuldades para serem formulados de maneira geral. Apesar dos autores considerarem que é tarefa difícil, concluem que é necessário conseguir consistência no tratamento dos aspectos sociais.

O informe da ITTO sobre *A certificação da Madeira: progressos e questões* (ITTO, 1998), observa que apesar de que os aspectos sociais são tão importantes quanto os econômicos e os ecológicos, estes estão muito menos desenvolvidos. Este estudo também tira como conclusão que a harmonização quanto aos critérios e os indicadores sociais será a mais difícil de realizar. Apontando para soluções futuras, os autores destacam que várias premissas já foram estabelecidas pela OIT.

Tabela 1: Síntese da cobertura dos aspectos sociais e trabalhistas nas iniciativas de política florestal

	Política Florestal						
	Iniciativas Intergovernamentais				Investi- gação CIFOR	Iniciativas do comércio madeireiro	
	Processo Pan- Europeu ¹ C&I (1994)	Processo Montreal C&I (1995)	Tratado Amazônico Tarapoto C&I	UNEP/ FAO Oriente Próximo		ITTO	
					Nível nacional	Unidade de Manejo Florestal	
Insumo Humano - Direito de sindicalização e de negociação coletiva (C* & 98) ² - Abolição do trabalho infantil (C138 & 182) - Abolição do trabalho forçado (C29 & 105) - Não-discriminação (C100 & 111) - Programas de formação (C142) - Segurança e saúde (ILO CPSHF) ³			(+)	(+)		(+)	
		+	+	(+)	+++	+++	+++
Compartilhando benefícios - Remuneração (C131) - Oportunidades de emprego e formação para a população local e a que depende da floresta (C169) - Respeito dos direitos tradicionais do uso da terra e dos valores culturais (C169) - Qualidade de vida da população local ⁴	(+)	+	+		+++	+++	++
	+	+	+	+	+++	+	+
	(+)	+++	++	(+)	+++	+++	+++
	(+)	+	++			(+)	(+)
Participação e solução de conflitos - Direito à informação e à participação na tomada de decisões - Direito de sindicalização e de defesa coletiva dos direitos - Solução de conflitos baseados na consulta e no consenso		+++	+++	+++	++	++	++
					++		
		++	+		+++	+++	+++

(+) Aspecto não mencionado explicitamente, ainda que, dependendo da interpretação, estaria incluído.

+ Aspecto brevemente mencionado

++ Aspecto especificado

+++Aspecto coberto claramente e/ou detalhadamente

¹ Conhecido formalmente como Processo de Helsinki.

² C etc. Refere-se à convenção respectiva da OIT

³ Código da OIT sobre as práticas de segurança e saúde no trabalho florestal, ainda que este texto não é um instrumento legal.

⁴ Exemplos: proporcionar recreação, direito ao acesso à floresta com fins recreativos, coleta não comercial de fungos, etc.

b) Conteúdo social e trabalhista de alguns enfoques de certificação

As conclusões gerais a que se chega sobre as normas nacionais, também são o resultado de uma análise dos enfoques atuais de certificação para o manejo florestal sustentável. A tabela 2 inclui uma sinopse dos enfoques fundamentais para a certificação florestal empregados atualmente.

Os sistemas para o manejo ambiental e as declarações de origem são dois enfoques para a certificação, que não se baseiam em sua eficácia e, portanto, já a partir de seu desenho necessitam de todo conteúdo social e trabalhista. Não obstante, ambos podem ter implícitos conteúdos sociais e trabalhistas nos países onde a legislação oferece uma boa cobertura e é aplicada com firmeza.

As normas baseadas no rendimento, como os Princípios e Critérios do Conselho de Manejo Florestal (FSC) ou os do Embasamento Pan-Europeu de Certificação Florestal (PEFC), têm conteúdos explícitos de tipo social e trabalhista. A cobertura real e o nível de requerimentos podem ainda variar consideravelmente, dependendo de como os princípios são traduzidos em normas nacionais. Muitas normas “híbridas”, que combinam elementos do enfoque de manejo de sistema com requerimentos específicos de rendimento, tais como a “Lembaga Ekolabel Indonesia” e a CSA canadense, incluem também alguns aspectos sociais e trabalhistas.

Alguns esquemas, particularmente os que operam em vários países, como o FSC, necessitam satisfazer a seus clientes sobre o fato de que produtos de origem distintas, que levam a mesma rotulagem, devem preencher, em um sentido amplo, normas mínimas comparáveis entre si. Em um futuro não muito distante, todos os enfoques terão que se sujeitar a esta expectativa, já que devem reconhecer-se mutuamente para evitar confusão e os efeitos contra-produtivos que teria a proliferação de enfoques no mercado. O “UK Woodland Assurance Scheme” é um exemplo de norma nacional, desenhado para satisfazer os requerimentos de vários enfoques internacionais, neste caso do FSC e do PEFC.

Os déficits e as dificuldades para definir e integrar adequadamente aspectos sociais e trabalhistas nas operações, não são problemas que ocorrem somente no setor florestal. Um informe da OIT, intitulado *Overview of global developments on Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues* (ILO, 1998a) identificou mais de 200 códigos de conduta e 12 enfoques de rotulagem ao redor do mundo.

O informe mostra que ao final dos anos 1980 e 1990 houve uma rápida proliferação de códigos e, em menor escala, de enfoques de rotulagem social em praticamente todos os setores econômicos. Em que pese seu crescente número, os códigos parecem tratar os problemas sociais e trabalhistas seletivamente, necessitando do de transparência e da participação dos supostos beneficiários para sua formulação e sua aplicação. A medição dos impactos com frequência complica-se pelo uso de critérios variáveis. Em resumo, o conteúdo e as práticas definidas pelos códigos parecem ter sido determinadas, em boa parte mediante negociações entre as partes interessadas, com níveis variáveis de acesso à informação e ao poder de negociação.

Tabela 2: Sinopse da cobertura dos aspectos sociais e trabalhistas nas normas para a certificação florestal⁵

	Certificação Florestal					
	Forest Stewardship Council (FSC)	PEFC (baseado no processo Pan-Europeu, C&I) 1998	Iniciativas Nacionais			
			UKWAS	FFCS	CSA	LEI
Insumo Humano						
- Direito de sindicalização e de negociação coletiva (C* & 98)	+++		+++	++		(+)
- Abolição do trabalho infantil (C138 & 182)	+ ⁶		(+)	(+)		
- Abolição do trabalho forçado (C29 & 105)	+		(+)	(+)		
- Não-discriminação (C100 & 111)	+		(+)	(+)		
- Programas de formação (C142)	+++	+++	+++	+++		+++
- Segurança e saúde (ILO CPSHF) ⁷	+++		+++	(+)		++
Compartilhando benefícios						
- Remuneração (C131)	(+)	(+)		(+)		(+)
- Oportunidades de emprego e formação para a população local e a que depende da floresta (C169)	+++	+++	+++		+++	+++
- Respeito dos direitos tradicionais do uso da terra e dos valores culturais (C169)	+++	+++	+++	+++	+++	+++
- Qualidade de vida da população local ⁸		+++	+++	+++	+++	
Participação e solução de conflitos						
- Direito à informação e à participação na tomada de decisões	++	+++	++	++	++	++
- Direito de sindicalização e de defesa coletiva dos direitos	+		+			
- Solução de conflitos baseados na consulta e no consenso	+++	++	++			

UKWAS = United Kingdom Woodlands Assurance Scheme (Esquema para assegurar as florestas do Reino Unido)

FFCS = Finnish Forest Certification System (Sistema finlandês de certificação florestal)

CSA = Canadian Standards Association (Associação Canadense de Normas)

LEI = Lembaga Ekolabel Indonesia

(+) Aspecto não mencionado explicitamente, ainda que, dependendo da interpretação, estaria incluído.

+ Aspecto brevemente mencionado / ++ Aspecto especificado / +++Aspecto coberto claramente e/ou detalhadamente

⁵ A sinopse baseia-se em informação disponível até inícios do ano 2000.

⁶ Princípio FSC 1.3: "em países signatários, os preceitos de todos os acordos internacionais de carácter obrigatório, como as convenções da OIT [...],devem ser respeitados".

⁷ Código da OIT de Práticas de Segurança e Saúde no trabalho florestal, ainda que este texto não constitui um instrumento legal.

⁸ Como o fornecimento de recreação, direito de acesso à floresta,

Parte II: TEXTOS DA OIT QUE OFERECEM UMA BASE PARA CRITÉRIOS E INDICADORES

1. Elementos centrais dos critérios e indicadores sociais e trabalhistas

As seguintes sugestões para uma base comum para os critérios e indicadores sociais e trabalhistas distinguem três grandes elementos:

- Insumos humanos (particularmente trabalho)
- Compartilhar benefícios
- Participação e solução de conflitos

É importante distinguir entre insumos humanos e compartilhar benefícios, por que as séries de critérios e indicadores existentes tratam a formação de trabalhadores e a prevenção de acidentes como um benefício social, quando, em realidade, estes são parte da inversão necessária em um processo produtivo. Nenhum outro setor econômico tentou apresentar os esforços feitos para reduzir o número de trabalhadores falecidos ou feridos durante seus trabalhos, como um benefício social para os mesmos.

Adiantando-se às sugestões seguintes, trataremos de ilustrar os resultados do CIFOR (1998) no que se refere aos atributos que devem ter os critérios e indicadores úteis. Estes foram selecionados por que:

- São relevantes para o desenvolvimento do manejo florestal sustentável
- São coerentes
- Cobrem todos os aspectos essenciais do social e do trabalhista
- Possuem uma norma mínima, passível de comparação
- São suficientemente flexíveis
- São concisos e simples

Os passos a seguir para definir os conteúdos sociais e trabalhistas de maneira que se possa evadir o caráter *ad hoc* e a ambigüidade das séries de critérios e indicadores existentes são:

- A seleção das práticas, isto é, dos aspectos que devem ser tratados
- A fonte de referência, isto é, como se define a prática?, e
- O conteúdo que se quer obter, isto é, qual é o nível que se requer de uma dada prática?

Na terminologia da política florestal e da certificação, a seleção das práticas e sua definição correspondem a um critério, enquanto que o nível atual de uma determinada prática se expressa em indicadores. Estes estabelecem limites ou valores de referência, que podem ser universais ou adaptáveis a situações nacionais e até a circunstâncias específicas de uma empresa.

2. A natureza e a situação legal dos textos da OIT

As práticas selecionadas a seguir são as que surgiram como essenciais no debate político e na investigação respectiva (p.ex. Prabhu et al., 1999; Poschen 1996). As fontes utilizadas são textos importantes da OIT. Todos eles refletem o consenso internacional alcançado nos processos de tomada de decisões pelos representantes de governos, empregadores e trabalhadores de mais de 170 países membros da Organização Internacional do Trabalho. Todos os textos fazem referência a sua adoção e/ou seu endosso pela Conferência Internacional do Trabalho ou pelo corpo executivo da OIT.

Do ponto de vista legal, os textos pertencem a quatro categorias:

- Convenções trabalhistas internacionais de caráter fundamental
- Outras convenções trabalhistas internacionais
- Recomendações trabalhistas internacionais e
- O *Código da OIT de Práticas de Segurança e Saúde no Trabalho Florestal*

As convenções e as recomendações da OIT são instrumentos formalmente legais. Os estão abertos à ratificação pelos Estados membros e, para os Estados que os ratificam, se tornam obrigatórios, pelo que tem que harmonizar sua legislação e suas práticas com o previsto nas convenções. O anexo I oferece uma lista dos países membros que ratificaram as convenções da OIT mencionados neste documento.

As convenções trabalhistas fundamentais de caráter internacional, nas quais se baseiam a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, foram adotados pela Conferência Trabalhista Internacional de 18 de Junho de 1998 e endossada por todos os participantes. A Declaração estabelece que “todos os membros, inclusive os que não tenham ratificado a convenção em questão, têm a obrigação, emanada do simples fato de serem membros da Organização, de respeitar, promover e realizar, apoiados na Constituição, os princípios referentes aos direitos fundamentais, objeto das referidas convenções...” (OIT, 1998 b).

A ratificação das Recomendações não está prevista. Estas servem mais de guia e oferecem sugestões para a legislação nacional, para os programas de apoio e para as instituições. A diferença das Convenções e as Recomendações, os Códigos de Práticas da OIT não representam instrumentos legais, mas podem ser vistos como “leis brandas”. O código citado a seguir foi revisado e adotado por unanimidade em uma reunião de peritos designados por instituições de governos, empregadores e trabalhadores, que representam o setor em 20 dos países de maior produção florestal. Os peritos consideraram que o código é relevante e praticável na maioria dos países e empresas. Por isso, o código equivale a um guia com autoridade para o trabalho florestal.

Das quatro categorias de textos da OIT que foram mencionadas, somente o *Código de Práticas* contém elementos aplicáveis explicitamente ao nível da empresa e do posto de trabalho. As convenções e as recomendações são dirigidas principalmente aos governos nacionais, ainda que algumas contenham elementos para a ação ao nível de atividades particulares. Reconhece-se, no entanto, que inclusive os elementos de tipo geral oferecem um guia relevante e aplicável para as empresas particulares. As convenções e as recomendações da OIT foram extensivamente utilizadas, como no caso da Declaração Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977).

3. Textos da OIT com relevância para os critérios e indicadores sociais e trabalhos florestais

A seguinte seção ilustra e comenta os elementos importantes dos textos da OIT e oferece referências cruzadas sobre o texto completo ou os extratos dos protocolos verbais contidos no anexo 2. Os textos completos das convenções e as recomendações da OIT estão disponíveis como publicações (ILO, 1996) e também na *home page* da OIT (<http://www.ilo.org>).

O *Código de Práticas* está disponível como publicação da OIT em Inglês, Espanhol e Francês (ILO, 1998). Traduções em vários idiomas foram realizadas pelas correspondentes instituições nacionais, incluindo Russo, Português, Tcheco, Esloveno, Letão, Romeno e Chinês. O especialista florestal e da indústria madeireira da OIT pode dar informação sobre como obter cópias.

4. Questões que devem ser abordadas pelos critérios e pelos indicadores sociais e trabalhistas

As tabelas seguintes oferecem uma sinopse dos critérios para os três amplos aspectos sociais e trabalhistas, identificados anteriormente e para os textos correspondentes da OIT:

- Insumos humanos (particularmente trabalho) –veja a tabela 3
- Compartilhar benefícios –veja a tabela 4
- Participação e solução de conflitos –veja a tabela 5

4.1. Critérios e indicadores: *Insumo Humano (trabalho)*

O *Código modelo para as práticas de colheita florestal* da FAO (FAO, 1996) identifica o “desenvolvimento de uma força trabalhista competente e adequadamente motivada” como um dos quatro ingredientes essenciais para as operações de colheita florestal, no caso de que se pretenda manejar as florestas de forma sustentável. Este postulado também é aplicável a outras operações florestais além da colheita. A tabela 3 oferece uma sinopse dos aspectos que devem ser tomados em consideração em respeito aos insumos trabalhistas florestais.

Tabela 3: Critérios e indicadores – insumo humano (trabalho)

Insumo Humano:	Base mínima da OIT:	Estado legal do texto:
direito de sindicalização e de negociação coletiva	Convenções 87 e 98	Direito fundamental (Declaração da OIT)
eliminação do trabalho infantil	Convenção 138	Direito fundamental (Declaração da OIT)
eliminação do trabalho forçado	Convenções 29 e 105	Direito fundamental (Declaração da OIT)
não discriminação	Convenções 100 e 111	Direito fundamental (Declaração da OIT)
mão de obra qualificada segurança e saúde trabalhadores, contratistas e trabalhadores independentes	Código da OIT sobre práticas de segurança e saúde, em preceitos de trabalho florestal, em nível de empresa e de posto de trabalho	Não é legalmente obrigatório

Critérios e indicadores para o trabalho florestal como insumo humano, poderiam basear-se parcialmente nas normas básicas trabalhistas, que foram reconhecidas universalmente:

- O direito de sindicalização e de negociação coletiva
- A eliminação do trabalho infantil
- A eliminação do trabalho forçado
- A não discriminação.

Ainda que o cumprimento de algumas destas normas, como a eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado, parece ocorrer sem problemas na maioria dos países produtores florestais, não deve esquecer-se que também existem violações em um número significativo de países produtores e exportadores florestais. Por isso, estes deveriam ser parte de algum tipo de norma comum.

Os princípios fundamentais mencionados anteriormente baseiam-se nas seguintes convenções da OIT:

- Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (Nº 87) e Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (Nº 98);
- Convenção sobre a idade mínima, 1973 (Nº 138) e Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (Nº 182);
- Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (Nº 29) e Convenção sobre a abolição do trabalho forçado 1957 (Nº 105);
- Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (Nº 100) e Convenção sobre a Discriminação (emprego e ocupação), 1958 (Nº 111).

Tratam-se em todo caso de normas cobertas pela Declaração de 1998, por isso os Estados membros da OIT estão obrigados a promover e realizar estes princípios, ainda que estes não tenham ratificado ainda as convenções.

Estas normas fundamentais são aplicáveis a todas as situações trabalhistas, mas as mesmas não cobrem todos os aspectos trabalhistas que são relevantes para o segmento florestal. Dois elementos que são de grande importância para a proteção das florestas e dos trabalhadores são:

- A mão de obra qualificada;
- Segurança e saúde para todos os segmentos da força trabalhista, isto é, para trabalhadores, os contratistas e os trabalhadores independentes.

A importância da qualificação já foi enfatizada anteriormente. Segurança e saúde são uma grande preocupação no setor florestal, já que o trabalho na floresta segue sendo uma das tarefas mais perigosas dentre todas as atividades econômicas e guarda também um grande número de riscos para a saúde (OIT, 1998c; OIT, 1991). Um texto da OIT, que oferece orientações autorizadas em ambos aspectos para o caso específico do setor florestal, é o *Código de práticas sobre segurança e saúde no trabalho florestal* (OIT, 1998d).

As seções seguintes ilustram as previsões mais importantes, que se encontram nos textos referidos anteriormente. Os artigos e parágrafos relevantes destes textos são reproduzidos como protocolo verbal no anexo II deste documento.

a) o direito de sindicalizar-se e negociar coletivamente

A meta da convenção Nº 87 é garantir o direito livre dos trabalhadores e empregadores para o desenvolvimento e a defesa de seus interesses. A convenção prevê, entre outras coisas:

- Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com vistas a desenvolver e defender seus respectivos interesses (Art. 2);
- As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, ou de eleger livremente a seus representantes, ou de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenda a limitar este direito ou a entorpecer seu exercício legal (Art. 3).

A última previsão pode se aplicada a empregadores e ao nível gerencial de empresas individuais.

A convenção Nº 98 protege os trabalhadores que exercem o direito a sindicalizar-se; vela pela não interferência entre as organizações de trabalhadores

e empregadores; promove também a negociação coletiva voluntária. Especificamente estipula que:

➤ Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menosprezar a liberdade sindical, principalmente a negação de emprego, demissão ou outro prejuízo causado por sua afiliação sindical ou pela participação nas atividades sindicais (Art. 1);

➤ Deverão adotar-se as medidas adequadas às condições nacionais, quando seja necessário, para estimular e fomentar o desenvolvimento e o uso de procedimentos de negociação coletiva voluntária, com vistas a regular os termos e as condições de emprego (Art. 4).

b) A eliminação do trabalho infantil

A convenção Nº 138 aponta à abolição do trabalho infantil e à fixação de uma idade mínima para a admissão em um emprego ou trabalho, não inferior à idade em que cessa a obrigação escolar, normalmente 15 anos ou mais. Segundo esta convenção:

➤ O trabalho infantil deve ser abolido em forma efetiva e a idade de admissão a um emprego ou trabalho deveria ser fixa em um nível que permita o pleno desenvolvimento físico e mental dos menores (Art. 2);

➤ A idade mínima não deverá ser inferior que a idade em que cessa a obrigação escolar e, em todo caso, a 15 anos. Os países em desenvolvimento poderiam especificar inicialmente uma idade mínima de 14 anos (Art. 3);

➤ Para qualquer tipo de emprego o trabalho que pudesse ser perigoso para a saúde, a segurança ou a moralidade dos menores, a idade mínima não deverá ser inferior a 18 anos – ou 16 sob certas condições (Art. 3); por razões de segurança e de saúde, esta previsão é relevante para todas as operações da colheita e para muitas outras tarefas florestais, que demandem grande esforço físico e/ou um alto risco de acidente.

➤ A idade limite de 16/18 anos não se aplicará ao trabalho efetuado no âmbito dos programas oficiais de formação, onde o trabalho é uma parte integral das atividades educacionais da instituição, de um programa aprovado de formação em uma empresa ou de um programa de orientação (Art. 6).

A Convenção Nº 138 foi reforçada em 1999 pela adoção pela Convenção 182, referente à proibição e a ação iminente para a eliminação das piores formas do trabalho infantil. A Convenção não contém novos elementos específicos, relevantes para o contexto florestal, exceto no caso pouco provável de que menores estejam trabalhando sob condições forçadas.

c) A eliminação do trabalho forçado

A Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29) pretende suprimir o trabalho forçado.

Segundo o texto:

➤ A expressão “trabalho forçado ou obrigatório” designa todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de uma pena qualquer e para o qual a pessoa não se oferece voluntariamente (Art. 2) e

➤ Exclui cinco categorias de trabalho ou serviço obrigatório, dependendo de certas condições e garantias. Essas cinco categorias são: o serviço militar obrigatório, certas obrigações cívicas, trabalho em prisão, trabalho executado em casos de emergência e serviços comunitários menores (Art. 2).

A Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 105) reforça a convenção anterior no que concerne à proibição de recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório em qualquer de suas formas para certos propósitos, a saber:

- Como meio de coerção política
- Como método de mobilização e utilização de trabalho para propósitos de desenvolvimento econômico
- Como medida disciplinar no trabalho
- Como castigo por ter participado em greves
- Como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa (Art. 1)

As duas convenções proíbem então o uso de trabalho forçado pelos governos ou pelos empregadores. Deve ser dito que o conceito de trabalho forçado inclui a escravidão por dívida, uma prática que se sabe que existe no setor florestal de alguns países. A escravidão por dívida do setor florestal existe provavelmente não somente nas relações trabalhistas, senão também nos arranjos contratuais, onde o comissionista fornece todo o capital e insumos e o contratado faz os pagamentos de sua dívida mediante a produção, mas as cotas são fixadas em um nível tão baixo, que o contratado permanece endividado com o comissionista.

d) Igualdade de oportunidade e de trato (não discriminação)

A meta da convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (Nº 111), consiste em fomentar a igualdade de oportunidades e de trato no emprego e na ocupação:

➤ A discriminação se define como toda distinção, exclusão ou preferência, baseada na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, ascendência nacional ou origem social (ou qualquer outro motivo determinado pelo Estado correspondente), o qual tem como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de trato no emprego e na ocupação (Art. 1);

➤ Os termos “emprego” e “ocupação” incluem tanto o acesso aos meios de formação profissional, a admissão ao emprego e às diversas ocupações, como também às condições de trabalho (Art. 1);

➤ Medidas de proteção especiais, previstas em outras convenções e recomendações da OIT, não devem ser percebidos como discriminação (Art. 5).

A Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100), enfoca um dos elementos da questão mais ampla da não discriminação, concretamente como assegurar a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor:

➤ o termo *remuneração* compreende o salário ou soldo ordinário, básico ou mínimo e qualquer outro pagamento em dinheiro ou em espécie, pagos pelo empregador, direta ou indiretamente ao trabalhador, em conceito do emprego deste último (Art. 1).

➤ a expressão *igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor* designa as taxas de remuneração fixadas sem discriminação quanto ao sexo (Art. 1);

➤ a avaliação objetiva do emprego está especificada como um dos meios para aplicar a Convenção (Art. 3).

e) Qualificação da mão-de-obra

A qualificação da mão de obra é, a par da segurança e da saúde trabalhista (veja a seguinte seção f), um aspecto vital para o setor florestal. Está coberto de

forma geral na Convenção sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos da OIT, 1975 (Nº 142).

A Convenção Nº 142 tem como meta o desenvolvimento de políticas e programas para a orientação e a formação profissional:

➤ É necessário contar com sistemas de formação profissional que cubram as necessidades de formação profissional em todos os setores da economia e ramos de atividade econômica e todos os níveis de qualificação e de responsabilidade (Art. 4).

A formação é também uma das medidas mais efetivas para a prevenção de acidentes e de problemas de saúde no trabalho florestal. O *Código sobre Práticas de Segurança e Saúde no Trabalho Florestal* contém detalhes sobre as previsões para a formação florestal:

➤ Os gerentes e os supervisores devem possuir uma qualificação apropriada, de preferência reconhecida em nível nacional, para assegurar que são capazes de planejar e organizar as operações florestais e manejar os aspectos de segurança e saúde (parágrafo 132);

➤ Os empregadores devem assegurar que todos os trabalhadores, os contratistas e seus obreiros e os trabalhadores independentes possuem uma educação e uma formação suficiente nos trabalhos aos quais serão designados, para tanto devem ter os correspondentes certificados de experiência (parágrafo 47);

➤ Nenhuma pessoa deveria realizar trabalhos florestais, se não possui o nível de experiência e conhecimento requerido (parágrafo 133);

➤ O nível de experiência e conhecimento requerido deve ser definido e avaliado objetivamente mediante provas de habilidade, que levem à certificação por uma pessoa autorizada (parágrafo 136); o exame de experiência e a certificação devem ser preferentemente parte de um esquema nacional, ainda que poderá ser administrado por empresas individuais;

➤ Anteriormente à designação a tarefas específicas, todos os trabalhadores deverão receber um treinamento apropriado. Este treinamento deverá ter objetivos de aprendizagem claramente definidos, estar estruturado e ser conduzido por um instrutor qualificado. Além dos aspectos de segurança e de saúde, deveria incluir os métodos e as técnicas que serão aplicadas e também o manejo e a manutenção das máquinas e implementos a serem utilizados (parágrafo 137):

➤ Os resultados do treinamento devem ser provados, para assegurar que os trabalhadores estão a altura da tarefa designada (parágrafo 138).

f) Segurança e Saúde dos Trabalhadores

A segurança e a saúde trabalhistas estão cobertas de forma geral pela Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores da OIT, 1981 (Nº 155). A Convenção Nº 155 busca uma política nacional coerente com respeito à segurança e saúde dos trabalhadores e ao entorno trabalhista, como também no que concerne a consulta e a cooperação entre autoridades, empregadores e trabalhadores. Focaliza a prevenção de acidentes e danos à saúde e a redução das causas de riscos trabalhistas. Quanto às ações em nível empresarial, estipula que os empregadores estão obrigados a:

➤ Garantir dentro do possível que os postos de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e os processos que estão sob seu controle são seguros e no apresentam risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores (Art. 16);

➤ Garantir que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estejam sob seu controle não apresentem riscos para a saúde durante a aplicação das medidas de proteção adequadas (Art. 16);

➤ Quando seja necessário, fornecer roupas e equipamentos de proteção, apropriados para prevenir na medida do racional e do praticável, os riscos de acidente ou de efeitos prejudiciais à saúde (Art. 16).

Orientações detalhadas sobre as previsões anteriores e muitas outras, específicas para o setor florestal, se encontram no *Código da OIT sobre práticas sobre Segurança e Saúde no trabalho florestal*. Aspectos importantes do *Código* são:

➤ Cobrir todo tipo de trabalhadores florestais, incluindo os grupos com taxas de acidente acima da média, como os contratistas, os trabalhadores independentes e os empresários florestais.

➤ O *Código* afirma que a segurança não é parte de um raciocínio seqüencial e que não pode ser considerada *a posteriori*, por isso, enfatiza que a segurança começa desde o ponto de partida, inclusive para as empresas individuais.

➤ Descreve um sistema de manejo de segurança para empresas, integrando a segurança no manejo geral da empresa.

➤ Oferece orientações técnicas para as operações de alto risco.

As responsabilidades e obrigações mais importantes dos empregadores são detalhadas nos seguintes parágrafos do *Código*:

➤ Os empregadores são os responsáveis diretos da segurança e da saúde dos trabalhadores da empresa. Estão obrigados a realizar qualquer esforço para reduzir os riscos nos postos de trabalho florestal ou no seu entorno, até alcançar seu mais baixo nível possível (parágrafo 38);

➤ Os empregadores devem garantir o cumprimento de todas as leis, regulamentações e códigos sobre práticas de segurança e saúde importantes. Devem desenvolver e aplicar seus próprios requisitos adequados, quando as leis e regulamentações do caso não tenham sido promulgadas (parágrafo 39);

➤ Os empregadores devem estabelecer comitês formados por representantes dos trabalhadores e da gerência ou possibilitar outros arranjos, favoráveis à participação dos trabalhadores no fomento das condições de trabalho seguras (parágrafo 41);

➤ Os empregadores devem estabelecer e manter uma política de segurança e saúde e o respectivo sistema de manejo em nível de empresa, de acordo com o previsto nos capítulos 3 e 4 deste código (parágrafo 42);

➤ Os empregadores devem identificar sistematicamente os riscos e os possíveis efeitos para a segurança e a saúde que possam ser causados ou surgir pelas atividades florestais, envolvendo apropriadamente os gerentes, os supervisores e os trabalhadores no procedimento de identificação (parágrafo 43);

➤ Os empregadores e a parte comissionista que contrata os serviços devem fomentar a estabilidade e baixas taxas de rotação entre seus trabalhadores e contratistas (parágrafo 45);

➤ Quando se empregam contratistas, a parte contratante deve garantir que:

➤ se aplicam os mesmos requisitos de segurança e de treinamento para os contratistas e seus trabalhadores, que para os trabalhadores da empresa,

➤ onde seja necessário, somente se permitem os contratistas que tenham sido registrados devidamente ou que possuem licença de operação.

➤ os contratos especificam os requerimentos de segurança e de saúde, como também as sanções e as multas em caso de não cumprimento. Os contratos devem incluir o direito dos supervisores nomeados pela parte contratante, para

deter os trabalhos cada vez que se apresentar um risco de danos sérios e para suspender as operações até que as medidas necessárias tenham sido aplicadas.

- os contratistas que violem repetidamente suas obrigações contratuais são excluídos de futuras licitações (parágrafo 46);

- De acordo com as previsões do Capítulo 6, os empregadores devem:

- garantir que todos os equipamentos, ferramentas e máquinas que sejam necessárias para a segurança no trabalho estejam disponíveis,

- garantir que todos os equipamentos, ferramentas e máquinas sejam mantidas em condições seguras e em bom funcionamento,

- garantir que esteja disponível um fornecimento suficiente de ferramentas, de sobressalentes para máquinas e de equipamento pessoal protetor no local de trabalho,

- fornecer meios de transporte até o posto de trabalho e vice-versa, apropriados e seguros para o pessoal, ferramentas, equipamentos e materiais,

- garantir que os acampamentos e as vivendas móveis são adequadas (parágrafo 50);

- Equipamento de proteção individual e vestimentas protetoras, segundo o estipulado no Capítulo 7, devem ser fornecidos e mantidos pelo empregador, sem custo para os trabalhadores, sempre que as leis e as regulamentações o prevejam (parágrafo 51);

- Os empregadores devem garantir que todas as operações florestais da empresa são planejadas, organizadas e aplicadas de acordo com as previsões dos Capítulos 6 e 7 e a Parte IV deste código, ou ajustadas às práticas que demonstrem estar fornecendo ao menos o mesmo nível de proteção (parágrafo 55),

O Código também compreende previsões detalhadas sobre:

- Equipamentos e substâncias utilizadas no manejo florestal (capítulo 6, parágrafos 141-148);

- Equipamento para a proteção individual, especificações para cada tarefa apresentada em uma tabela (capítulo 7, parágrafos 189-196);

- Transporte, acampamentos, vivenda e alimentação (capítulo 10, parágrafos 224-231);

- Planejamento, organização e execução das operações (capítulos 12-15, parágrafos 243-732).

Já que a reprodução completa destes segmentos do *Código* ultrapassaria os limites desta publicação, decidiu-se incluir os Capítulos antes mencionados no anexo II. No que concerne ao planejamento, à organização e à execução das operações, somente puderam ser incluídas as previsões gerais do Capítulo 12.

4.2. Critérios e indicadores: *compartilhar os benefícios (sociais e trabalhistas)*

O segundo elemento de caráter social, de compartilhar os benefícios, é aplicável tanto ao trabalhador, como às comunidades locais, dependendo da presença de povos indígenas e tribais. No caso do trabalhador, o compartilhar se refere basicamente aos soldos e salários. A remuneração e o salário mínimo são critérios relevantes. Desta maneira, uma das formas preferidas pela população local e os habitantes dependentes da floresta para compartilhar os benefícios que rende o manejo florestal sustentável é mediante as oportunidades de emprego. Ditas oportunidades podem constituir uma premissa para o manejo florestal sustentável, onde a população local não tenha alternativas econômicas para conservar a floresta e poucas opções para evitar as práticas destrutivas que lhes

permitem subsistir. O emprego remunerado no florestal, por outro lado, somente circunstancialmente oferece oportunidades para adquirir a experiência necessária.

Adicional- independentemente dos benefícios derivados do manejo florestal, que resultam do emprego assalariado, os povos indígenas e tribais e as comunidades locais se beneficiam com a utilização tradicional ou consuetudinária dos recursos, dependendo inclusive frequentemente dela. Os valores culturais de muitas comunidades estão intimamente ligados às florestas. Para atingir a sustentabilidade social, o manejo florestal tem que proteger estes direitos e valores. A tabela 4 oferece uma sinopse dos elementos relacionados com a forma de compartilhar os benefícios e os textos relevantes da OIT.

Tabela 4: Critérios e indicadores – Compartilhar os benefícios (sociais e trabalhistas)

Compartilhar os benefícios:	Base mínima da OIT:	Estado legal do texto:
✓ remuneração/salário mínimo	Convenção Nº 131 e Recomendação Nº 135	Convenção por ratificar
✓ emprego e oportunidades de formação para os habitantes locais e os dependentes da floresta	Convenção Nº 169 extensão às comunidades locais por analogia	Convenção por ratificar
✓ respeito aos direitos tradicionais de uso e dos valores culturais	Convenção Nº 169, Arts. 13, 14, 15, 20, 23	Convenção por ratificar

a) Remuneração

Uma base para a fixação dos níveis mínimos de remuneração é oferecida pela Convenção sobre Fixação de Salários Mínimos, 1970 (Nº 131).

A Convenção Nº 131 pretende proteger contra os salários excessivamente baixos, mediante a introdução de um sistema de salário mínimo legal para todos os grupos de assalariados, cujas condições de emprego forneçam sentido à aplicação do sistema (Art.1). Não propõe um salário mínimo internacional, senão melhor enfatiza os aspectos que devem ser levados em conta para ele:

➤ Entre os elementos que devem ser considerados para determinar o nível dos salários mínimos deveriam ser incluídos, na medida do possível e do apropriado, os seguintes:

- as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias,
- o nível geral de salários no país,
- o custo de vida e suas variações
- os benefícios da segurança social
- o nível de vida relativo de outros grupos sociais e
- os fatores econômicos, incluindo os requerimentos do desenvolvimento econômico e um alto nível de emprego (Art. 3);
- Fixar e ajustar de tempos em tempos os salários mínimos, consultando às partes envolvidas (Art. 4);
- A não aplicação dos salários mínimos estará sujeita a sanções (Art. 2).

b) Oportunidades de emprego e de formação para os habitantes locais que dependem da floresta

A Convenção da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989 (Nº 169) contém previsões sobre as oportunidades de emprego e de formação, sendo o único instrumento internacional dedicado especificamente à situação destes povos:

- Os governos deverão fazer todo o possível para evitar qualquer tipo de discriminação entre os trabalhadores pertencentes a s povos interessados e os demais trabalhadores, especialmente no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo os empregos qualificados e as medidas de promoção e ascensão (Art. 20.2);
- Os membros dos povos interessados deverão dispor de meios de formação profissional pelo menos iguais aos dos demais cidadãos (Art. 21);
- Deverão ser tomadas medidas para promover a participação voluntária de membros dos povos interessados em programas de formação profissional de aplicação geral (Art. 22.1);
- Sempre que os programas gerais de formação profissional existentes não correspondam às necessidades especiais dos povos interessados, os governos deveriam garantir, com a participação da população, a oferta de programas e meios especiais de formação (Art. 22.3).

c) Direitos tradicionais do uso da terra

A Convenção Nº 169 também oferece orientações sobre o respeito aos direitos tradicionais sobre o uso da terra, os recursos e os valores culturais:

- Parte II. – respeitar a importância especial que para as culturas e os valores espirituais dos povos interessados reveste sua relação com as terras ou territórios, ou segundo o caso, com ambos, nos que habitam ou de algum modo utilizam (Art. 13.1);
- Devem ser reconhecidos os direitos de propriedade e de posse sobre as terras que tradicionalmente ocupam. Além disso, nos casos que convenha, deverão ser tomadas medidas para salvaguardar o direito dos povos interessados a utilizar terras que não estejam exclusivamente ocupadas por estes, mas às que tenham tido tradicionalmente acesso para suas atividades consuetudinárias e de subsistência. A este respeito deverá prestar-se especial atenção à situação dos povos nômades e dos agricultores itinerantes (Art. 14.1);
- O artesanato, as indústrias rurais e comunitárias e as atividades tradicionais e relacionadas com a economia de subsistência dos povos interessados, como a caça, pesca, a caça com armadilhas e a coleta, deverão ser reconhecidas como fatores importantes da manutenção de sua cultura e de sua auto-suficiência e desenvolvimento econômico. Com a participação destes povos e sempre que se considere apropriado, os governos deverão velar para que se fortaleçam e fomentem estas atividades (Art. 23).
- Os direitos dos povos interessados, sobre os recursos naturais existentes em suas terras deverão ser protegidas especialmente. Estes direitos compreendem o direito destes povos a participar na utilização, administração e conservação de tais recursos (Art. 15).

Desde um ponto de vista estrito, a Convenção Nº 169 é aplicável somente aos povos indígenas e tribais. De fato, as comunidades locais que não são indígenas nem tribais, estão freqüentemente na mesma situação quanto a sua dependência das florestas. Analogamente, as previsões relevantes da convenção deveriam, portanto, aplicar-se também às comunidades locais que não são indígenas nem tribais.

4.3. Critérios e indicadores: participação e solução de conflitos (sociais e trabalhistas)

As florestas estão sujeitas a numerosos requerimentos de diversos interessados, com freqüência conflitantes entre si. A participação dos interessados pode ser uma forma efetiva para resolver os conflitos e garantir que os custos e os benefícios do manejo e da utilização florestal sejam compartilhados de maneira correta e eqüitativa. A participação efetiva é também considerada como um meio para maximizar o uso e o benefício global das florestas. Muitas oportunidades para incrementar os benefícios, freqüentemente não são aproveitadas, já que os planejadores e os gerentes florestais não estão conscientes das demandas dos usuários atuais e potenciais.

Tanto a Declaração adotada pela Conferência da Terra no Rio de Janeiro em 1992, como os Princípios Florestais legalmente não obrigatórios, acertados na mesma conferência, fazem referência à participação. No Princípio Nº 10, a declaração postula que os “assuntos ambientais são tratados de forma ótima, quando a cidadania interessada participa no nível relevante”. Também oferece acesso à informação em nível nacional, a oportunidade de participar nos processos de tomada de decisões, assim como acesso efetivo aos procedimentos judiciais e administrativos.

De acordo com os Princípios Florestais (parágrafo 2d), “os governos deveriam fomentar e oferecer oportunidades aos interessados, incluindo as comunidades locais, povos indígenas, indústrias, trabalhadores, ONGs e indivíduos, habitantes da floresta e mulheres, para que participem no desenvolvimento, na execução e no planejamento das políticas florestais nacionais”.

Para os afetados diretamente pelo manejo florestal, a participação efetiva e a solução de conflitos requer os três elementos apresentados na tabela 5:

Tabela 5: Critérios e indicadores – participação e solução de conflitos (sociais e trabalhistas)

Participação e solução de conflitos:	Base mínima da OIT:	Estado legal do texto:
✓ o direito à informação e à participação na tomada de decisões	Convenção 169	Convenção por ratificar
✓ o direito de organizar e defender interesses de forma coletiva	Comunidades locais C. 141, trabalhadores C. 87, 98 povos indígenas C. 169	Convenção por ratificar
✓ solução de conflitos baseada na consulta e no consenso	Convenção 169, Arts. 6, 7	Convenção por ratificar

a) Direito à informação e à participação na tomada de decisões

Como bem se observa nos Princípios Florestais, “o fornecimento oportuno de informação confiável e precisa sobre as florestas e os ecossistemas florestais é essencial para a compreensão do público e para a tomada de decisões fundamentadas com boa informação, portanto deve fomentar-se” (parágrafo 1c).

Orientações que poderiam ser adaptadas *mutatis mutandis* são oferecidas pela Convenção Nº. 169:

➤ Ao aplicar as disposições da presente Convenção, os governos deverão: consultar os povos interessados mediante procedimentos apropriados e em particular através de suas instituições representativas, sempre que sejam previstas

medidas legislativas ou administrativas que possam afetá-los diretamente (Art. 6.1(a));

➤ Os povos interessados deverão ter o direito de fixar suas próprias prioridades no que corresponda ao processo de desenvolvimento, na medida em que este afete suas vidas, crenças, instituições e bem estar espiritual e às terras que ocupam ou utilizam de alguma maneira, e de controlar, na medida do possível, seu próprio desenvolvimento econômico, social e cultural. Além disso, estes povos deverão participar na formulação, aplicação e avaliação dos planos e programas de desenvolvimento nacional e regional que podem afetá-los diretamente (Art. 7.1);

➤ Por ser apropriado, os governos deverão velar para que se efetuem estudos em cooperação com os povos interessados, a fim de avaliar a incidência social, espiritual, cultural e ambiental que as atividades de desenvolvimento previstas possam ter sobre estes povos. Os resultados destes estudos deverão ser considerados como critérios fundamentais para a execução das atividades mencionadas (Art. 7.3);

➤ Os governos devem adotar medidas adequadas às tradições e culturas dos povos interessados, para permitir-lhes conhecer seus direitos e obrigações, especialmente no que concerne ao trabalho, as oportunidades econômicas, a educação, a saúde, os serviços de bem estar social e seus direitos derivados desta Convenção (Art. 30);

➤ No caso de que o Estado seja o proprietário dos minerais ou dos recursos do subsolo, ou tenha direitos sobre outros recursos existentes no território, os governos deverão estabelecer ou manter procedimentos com vistas a consultar aos povos interessados, a fim de determinar se os interesses destes povos seriam prejudicados e em que medida, antes de empreender ou autorizar qualquer programa de prospecção ou exploração dos recursos existentes em suas terras (Art. 15.2).

b) O direito à organização e à defesa de interesses coletivos

Os trabalhadores florestais, os trabalhadores independentes, os contratistas, as comunidades locais e os povos indígenas e tribais são atores cuja subsistência depende diretamente das florestas e da forma como são manejadas. Além disso, se encontram dispersos e em uma situação muito débil para negociar individualmente. Se é que devem ter uma oportunidade justa para dar a conhecer seus pontos de vista e serem tomados em conta, então é essencial o direito de organizar-se e defender seus interesses coletivamente. Estes direitos estão cobertos por várias convenções para todos os grupos antes mencionados.

Para os trabalhadores estes direitos estão ancorados em convenções fundamentais, concretamente a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948 (Nº 87) e a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98). As previsões mais relevantes destas convenções foram apresentadas anteriormente na seção II.1. No contexto atual, estas poderiam ser aplicadas não somente para as questões trabalhistas propriamente ditas, como salários e condições de trabalho, senão também às decisões de manejo florestal que afetam as oportunidades de emprego e de ingressos presentes e futuros.

Outras duas convenções contêm referências sobre a organização de grupos diferentes aos trabalhadores: a Convenção sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975 (Nº 141) e a Convenção Nº 169 sobre os povos indígenas e tribais, este último descrito anteriormente. A Convenção Nº 141 pretende garantir a liberdade de sindicalização para os trabalhadores rurais,

animando suas organizações e possibilitando sua participação no desenvolvimento econômico e social. Deve notar-se que o termo “trabalhador rural” está definido amplamente e não se limita a pessoas com emprego assalariado:

➤ Aos efeitos da presente Convenção, a expressão *trabalhadores rurais* engloba todas as pessoas nas regiões rurais, dedicadas a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se tratam-se de assalariados, como de pessoas que trabalham por conta própria, isto é os arrendatários, parceiros e pequenos proprietários, sempre tendo em conta as disposições do parágrafo 2 deste artigo,

➤ Todas as categorias de trabalhadores rurais, tanto se tratam-se de assalariados, como de pessoas que trabalham por conta própria, têm o direito de constituir, sem autorização previa, as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas (Art. 3.1).

➤ Os princípios da liberdade sindical deverão ser respeitados plenamente; as organizações de trabalhadores rurais deverão ter um caráter independente e voluntário e permanecer livres de toda ingerência, coerção ou repressão (Art. 3.2).

➤ Um dos objetivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá ser facilitar o estabelecimento e expansão, com caráter voluntário, de organizações de trabalhadores rurais fortes e independentes (Art. 4).

Para os povos indígenas e tribais, a Convenção Nº 169 estipula a respeito da representação o seguinte:

➤ Os povos interessados deverão ter proteção contra a violação de seus direitos, e poder iniciar procedimentos legais, seja pessoalmente ou por meio de seus órgãos representativos, para assegurar o respeito efetivo de tais direitos (Art. 12);

➤ Os governos deverão fazer o que estiver a seu alcance para evitar qualquer discriminação entre os trabalhadores pertencentes aos povos interessados e os demais trabalhadores, especialmente no que se refere ao direito de associação, direito a dedicar-se livremente a todas as atividades sindicais para fins lícitos e direito a concluir convenções coletivas com empregadores ou com organizações de empregadores (Art. 20.2(d)).

c) Solução de conflitos com base na consulta e no consenso

A consulta é útil, mas provavelmente não resolverá todos os desacordos entre os diferentes envolvidos. A Convenção Nº 169 também contém um artigo importante sobre o sentido no qual as consultas deveriam ser realizadas e como deveriam ser concluídas, a saber, com acordos ou consenso:

➤ As consultas levadas a cabo ao aplicar esta Convenção deverão efetuar-se de boa fé e de uma maneira apropriada às circunstâncias, com a finalidade de chegar a um acordo ou alcançar o consentimento das medidas propostas (Art. 6.2)

A noção de participação no setor florestal europeu e norte americano foi recentemente analisada por uma equipe de especialistas estabelecida pelo Comitê Conjunto de Manejo e Formação Florestal da FAO/ECE/OIT. O relatório da equipe contém muitas ilustrações sobre o conceito, o objetivo e as formas em que se pode praticar a participação, pelo que se considera uma fonte útil (OIT, continuação).

5. Trabalhadores migratórios – Um caso especial?

A discussão anterior ilustrou repetidas vezes a importância de considerar todos os tipos de trabalhadores, sejam eles empregados, sejam contratistas ou

independentes. Uma categoria que não foi mencionada explicitamente, mas que é comum ser encontrada no setor florestal de muitos países, é a dos trabalhadores migrantes, isto é, cidadãos estrangeiros, que migraram ao país onde residem em busca de trabalho. Trabalhadores migrados estão freqüentemente em desvantagem e têm problemas para fazer respeitar seus direitos, especialmente em locais de trabalho florestais afastados. Todas as previsões anteriores devem ser aplicáveis também aos trabalhadores migratórios, onde estes existam.

Duas Convenções da OIT oferecem uma base de direitos para os trabalhadores migratórios:

➤ A Convenção sobre a Migração Trabalhista (Revisado), 1949 (Nº 97), inclui previsões que garantem a igualdade de tratamento para trabalhadores migratórios em certos aspectos que estão regulados pela lei ou outros regulamentos, ou que estão submetidos ao controle das autoridades administrativas. Estes aspectos incluem, entre outras coisas: remuneração, idade mínima de emprego, aprendizagem e formação, filiação aos sindicatos e gozo dos benefícios derivados das negociações coletivas.

➤ A convenção sobre os trabalhadores migratórios (previsões complementares), 1975 (Nº 143), pretende garantir a igualdade de oportunidades e tratamento e a eliminação de abusos. A Parte II da Convenção, que se inspira nas previsões da Convenção sobre a Discriminação (emprego e ocupação), 1958 (Nº 111), discutido anteriormente, requer que os Estados para os quais a convenção é obrigatória declarem e sigam uma política desenhada para fomentar e garantir a igualdade de tratamento quanto ao emprego e a ocupação, à segurança social, aos direitos sindicais e culturais e às liberdades individuais e coletivas.

Deixa-se a descrição aos estados envolvidos com o emprego de métodos apropriados para as condições e práticas nacionais, para que a Convenção defina uma série de medidas a serem tomadas. Os Estados que tenham ratificado as convenções, podem excluir uma de ambas partes ao aceitá-los.

Veja o anexo II no que se refere ao texto completo sobre as previsões de ambas as convenções.

A parte III deste documento utiliza os textos introduzidos e discutidos a seguir para formular uma série de critérios e indicadores, que deveriam poder ser aplicados diretamente por aqueles que se ocupam do desenvolvimento de normas.

Parte III: A UTILIZAÇÃO DOS TEXTOS DA OIT

1. Sugestão de critérios e indicadores

A série proposta

As tabelas 6, 7 e 8, apresentadas a seguir oferecem uma sugestão de critérios, indicadores e fontes de verificação, baseando-se na discussão e na elaboração das fontes da Parte II. Para facilitar seu uso na formulação de novas séries de critérios e indicadores ou sua incorporação em uma série existente, a sugestão segue as normas de Tropenbos “Embasamento Hierárquico para a Formulação de normas do Manejo Florestal Sustentável” (Lammerts van Bueren e Blom, 1997).

Como no caso do embasamento de Tropenbos, os critérios e indicadores sugeridos partem de que “manejo florestal sustentável”, “floresta bem manejada” ou “as melhores práticas florestais” são o objetivo global da norma.

Os princípios sobre os que informam os critérios e indicadores sugeridos, podem ser amplos, p.ex.: “as funções sócio-econômicas da floresta serão salvaguardadas, agora e no futuro” ou mais especificamente algo como “fomentar a ampliação de benefícios sociais” ou “manter e incrementar o bem estar dos trabalhadores florestais e das comunidades locais”.

Qual é a maneira ótima de incorporar os critérios e indicadores sugeridos, depende da estrutura da norma. Alguns poderão referir-se a condições gerais, particularmente no que concerne à qualificação e à participação. Outros podem integrar-se nas funções sócio-econômicas e sócio-culturais da floresta.

Tabela 6: Critérios, indicadores e fontes de verificação para o insumo humano (trabalho)

Critério	Indicador (es)	Fontes de Verificação	Referências
C 1 Respeito dos direitos sociais fundamentais			
C 1.1 Direito de sindicalização e de negociação coletiva	<p>I 1.11 Todos os trabalhadores podem formar e filiar-se a um sindicato de sua preferência, sem temer intimidação ou represálias.</p> <p>I 1.12 Negociação coletiva com sindicatos representativos é realizada de boa fé e com o maior esforço por chegar a um acordo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes do sindicato e com trabalhadores - Acordos coletivos - Arquivos da inspeção de trabalho 	<p>Convenção Nº 87</p> <p>Convenção Nº 98</p> <p>Declaração tripartida da OIT 1998</p> <p>ou equivalente na legislação nacional</p>
C 1.2 Trabalho infantil	<p>I 1.21 Estrito apego às previsões sobre a idade mínima, contidas nas leis e regulamentações trabalhistas nacionais ou em seu defeito, apego às normas internacionais.</p> <p>I 1.22 nenhum trabalhador menor de 18 anos em trabalhos de risco ou pesados, exceto para sua formação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes do sindicato e com os trabalhadores - Nominata de pagamento (da empresa e/ou do contratista) - Resultados de consultas trabalhistas - Arquivos da inspeção de trabalho 	<p>Convenção Nº 138</p> <p>Convenção Nº 182</p> <p>Declaração tripartida da OIT 1998</p> <p>ou equivalente na legislação nacional</p>
C 1.3 Proibição do trabalho forçado	<p>I 1.31 nenhum trabalhador escravizado por dívida ou sob outras formas de trabalho forçado (incluindo empregados, trabalhadores independentes e contratistas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes do sindicato e com os trabalhadores - Arquivos da inspeção de trabalho 	<p>Convenção Nº 29</p> <p>Convenção No.105</p> <p>Declaração tripartida de la OIT 1998</p> <p>ou equivalente na legislação nacional</p>
C 1.4 igualdade de oportunidades e tratamento	<p>I 1.41 Políticas e procedimentos se baseiam em qualificação, habilidade e experiência para recrutar, empregar, formar e ascender aos empregados de todo nível</p> <p>I 1.42 Empregados não são discriminados na contratação, na ascensão, na demissão, na remuneração nem na segurança social trabalhista</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes do sindicato e com os trabalhadores - Nominata de pagamento (da empresa e/ou do contratista) - Resultados de consultas trabalhistas - Arquivos da inspeção de trabalho 	<p>Convenção Nº 111</p> <p>Convenção Nº 100</p> <p>Declaração tripartida da OIT 1998</p> <p>ou equivalente na legislação nacional</p>

Tabela 6 (continuação)

Critério	Indicador(es)	Fontes de Verificação	Referências
C 2 Qualificação da mão de obra	<p>I 2.11 os gerentes e os supervisores possuem uma qualificação apropriada, de preferência reconhecida em nível nacional, garantindo que são capazes de planejar e organizar as operações florestais.</p> <p>I 2.12 Todos os trabalhadores, os contratistas e seus trabalhadores e os trabalhadores independentes estão suficientemente educados e formados nas tarefas a que foram designados, possuindo os certificados de habilidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Certificados de capacitação, arquivos de formação (nacionais ou da empresa) - Observações de campo - Entrevistas com representantes do sindicato e com os trabalhadores 	<p>Convenção Nº 142</p> <p>Código OIT sobre práticas de segurança e saúde no trabalho florestal (1998)</p> <p>ou equivalente na legislação nacional</p>
C 3 Saúde e segurança trabalhista	<p>I 3.11 Foram estabelecidas uma política de saúde e um sistema de manejo, que podem identificar riscos e medidas preventivas sistematicamente, assegurando sua operacionalidade.</p> <p>I 3.12 Todos os equipamentos, ferramentas, máquinas e substâncias necessárias estão disponíveis no local de trabalho, em boas condições de funcionamento</p> <p>I 3.13 Requerimentos de segurança e saúde são considerados no planejamento, organização e na supervisão das operações.</p> <p>I 3.14 Quando os trabalhadores ocupam acampamentos, as condições de habitação e nutrição devem, pelo menos, cumprir com o estipulado no Código da OIT sobre práticas de segurança e saúde no setor florestal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Declaração de política de segurança e saúde - Organograma com o sistema de saúde e de manejo - Requerimentos documentados sobre o planejamento e a organização do trabalho - Descrição das funções dos supervisores - Observações de campo - Entrevistas com representantes do sindicato e com os trabalhadores - Arquivos da inspeção de trabalho e/ou de seguradoras contra acidentes 	<p>Convenção Nº 155</p> <p>Código OIT sobre práticas de segurança e saúde no trabalho florestal (1998)</p> <p>ou equivalente na legislação nacional</p>

Tabela 7: Critérios, indicadores e fontes de verificação para compartilhar os benefícios do manejo florestal

critério	Indicador (es)	Fontes de verificação	Referências
C 4 Compartilhar os benefícios			
C 4.1 Remuneração adequada	I 4.11 os salários ou ingresos dos trabalhadores independentes e dos contratistas são ao menos tão altos como os de empregos comparáveis da mesma região e em nenhum caso mais baixos que o salário mínimo estabelecido	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes do sindicato e com os trabalhadores - Nominata de pagamento (da empresa e/ou do contratista) - Resultados de consultas trabalhistas - Arquivos da inspeção de trabalho 	Convenção Nº 131 ou a legislação nacional equivalente e os acordos coletivos
C 4.2 Oportunidades de emprego para a população local e para a que depende da floresta	I 4.21 A população local e a que depende da floresta tem iguais oportunidades de emprego e de formação.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes das comunidades locais, os sindicatos e os trabalhadores. - Nominata de pago e arquivos de formação (da empresa e/ou do contratista) - Resultados de consultas trabalhistas 	Convenção Nº 169 (aplicado igualmente a comunidades locais, diferentes de povos indígenas ou tribais) ou a legislação nacional equivalente e os acordos coletivos
C 4.3 Respeito aos direitos tradicionais de uso da terra	<p>I 4.31 os valores culturais e os tradicionais são respeitados.</p> <p>I 4.32 o acesso tradicional às práticas de subsistência e às atividades tradicionais estão garantidos.</p> <p>I 4.33 os direitos das comunidades locais aos recursos naturais que se encontram em suas terras, são respeitados e as comunidades participam no uso, manejo e conservação dos mesmos.</p> <p>Nota: para ambos, I 4.32 e I 4.33, se supõe que os usos tradicionais se realizam em uma escala que não ameace a integridade do recurso ou o objetivo do manejo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes das comunidades locais, os sindicatos e os trabalhadores. 	Convenção Nº 169 (aplicado igualmente a comunidades locais, diferentes de povos indígenas ou tribais) ou a legislação nacional equivalente e os acordos coletivos

Tabela 8: Critérios, indicadores e fontes de verificação para a participação e a solução de conflitos no manejo florestal

critério	Indicador (es)	Fontes de verificação	Referência
C 5 Participação e solução de conflitos			
C 5.1 Direito de informação e de participação na tomada de decisões	<p>I 5.11 Todas as partes interessadas têm acesso à informação relevante</p> <p>I 5.12 Todas as partes interessadas têm a oportunidade de ingerência na tomada de decisões</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes das comunidades locais, os sindicatos e os trabalhadores. - Arquivos de foros sobre participação (mesas redondas, comitês, audiências, etc.) 	<p>Convenção Nº 169</p> <p>ou a legislação nacional equivalente e os acordos coletivos</p>
C 5.2 Direito de sindicalização e de defesa coletiva de interesses	<p>I 5.21 Todos os indivíduos interessados podem formar e filiar-se a organizações de sua preferência, sem temer intimidação ou repressão.</p> <p>I 5.22 as organizações das partes interessadas são aceita como participantes na tomada de decisões.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes das comunidades locais, os sindicatos e os trabalhadores. - Arquivos de foros sobre participação (mesas redondas, comitês, audiências, etc.) 	<p>Convenções Nº 169, Nº 87 e 98, Nº 141</p> <p>ou a legislação nacional equivalente e os acordos coletivos</p>
C 5.3 Solução de conflitos	I 5.31 Esforços muito racionais são feitos para resolver os conflitos mediante consultas justas, dirigidas a chegar a acordos ou consenso.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas com representantes das comunidades locais, os sindicatos e os trabalhadores. - Arquivos de foros sobre participação (mesas redondas, comitês, audiências, etc.) - Arquivos de fiscais, côrtes ou instituições similares. 	<p>Convenção Nº 169</p> <p>ou a legislação nacional equivalente e os acordos coletivos</p>

2. Cobertura temática e faltantes

Os critérios e indicadores nas tabelas de resumo anteriores foram selecionados com a intenção de garantir que os requerimentos mínimos para o trabalho básico e a articulação dos interesses sociais tenham sido incluídos e não para pretender uma cobertura exaustiva. Como se enfatizou anteriormente, os critérios e indicadores têm a pretensão de poderem ser aplicados a todo tipo de trabalhadores, incluindo os independentes e os contratistas, como também os trabalhadores migrantes. As séries podem ser e de fato, em muitos casos em que se empregam normas, têm sido utilmente complementadas ao incluir aspectos não considerados pela série proposta, ou quando se impões requerimentos mais restritos.

A série de indicadores e critérios é um bom complemento para a proposta apresentada pelo grupo da CIFOR, que consideram como sua “melhor aproximação ao problema”. Deve notar-se, no entanto, que a ponderação aplicada pela equipe da CIFOR dilui significativamente a ponderação dos critérios e

indicadores sociais e trabalhistas, reduzindo-os ao nível de uma medida do manejo florestal sustentável.

Os critérios e indicadores propostos aqui não tratam diretamente os problemas entre as gerações. A salvaguarda dos direitos da presente geração freqüentemente é uma premissa para as gerações futuras, como no caso dos povos indígenas e tribais ou das comunidades locais. O aspecto mais amplo, que versa sobre a proteção dos recursos para as futuras gerações, geralmente é tratado pelos critérios e indicadores ambientais.

A ausência do fator emprego nos critérios sociais da maioria das normas foi notada com surpresa. Muitas das normas atuais da política florestal nacional levam em consideração a quantidade de empregos que gera o setor florestal, especialmente em zonas rurais. Este parâmetro poderia ser útil na formulação de políticas. Se o mesmo foi omitido na série aqui proposta, não significa que em muitos casos a questão do emprego deixe de ser um benefício importante. A razão de não incluí-lo se deve mas à dificuldade de definir, de maneira significativa, uma meta e um valor limite para o emprego.

Por causa da racionalização, durante décadas o emprego direto no manejo e nas operações florestais foi decaindo na maioria dos países, tanto em nível nacional, como mais ainda em nível de unidades de manejo florestal (veja Poschen, 1997). Esta perda reflete a existência de uma competição entre os aspectos sociais e os econômicos. Em boa parte, esta é causada pela competição internacional, que está fora do controle de uma empresa individual ou de um país. E mais, este fenômeno poderia até ser uma premissa para a continuidade do emprego nas indústrias baseadas nas atividades florestais, que de outra forma perderiam sua competitividade frente aos substitutos de menor custo. Por outro lado, a perda de empregos florestais poderia ser compensada pelos que surgem em outros setores, como no caso do turismo.

O emprego das indústrias com base florestal de um dado país, freqüentemente se deve mais à importação que à produção nacional. Estas relações são difíceis de determinar e de captar nos critérios e indicadores. Por isso, em vez de considerar o volume de emprego, a série de indicadores proposta enfatiza as oportunidades para a população local e, sobretudo, a qualidade dos empregos oferecidos.

Um aspecto social, para o qual os textos da OIT não oferecem nenhuma orientação geral é o dos acordos sobre a posse da terra. Os textos da OIT somente fazem referência aos direitos dos povos indígenas e tribais. As normas existentes tendem a exigir clareza na posse, como premissa para um planejamento e um manejo efetivo. A justiça social em matéria de posse é um tópico que não está limitado às florestas e se considera que não pode ser coberto no embasamento deste documento.

3. Aplicação dos critérios e indicadores sugeridos

Nível nacional e nível de unidade de manejo florestal

O autor pretende que os critérios e indicadores propostos possam aplicar-se com algumas pequenas modificações, aos níveis nacional e de unidade de manejo florestal. Estes oferecem uma base comum, mas deixam uma margem suficiente para sua adaptação às condições nacionais e locais. Os indicadores foram escolhidos seletivamente, enfocando aspectos chave dos critérios e o cumprimento dos princípios perseguidos.

Os indicadores são de caráter qualitativo, exceto no que concerne à remuneração, mas todos permitem um claro sim ou não ao juízo de um profissional qualificado. Como se mencionou no caso do emprego, os indicadores quantitativos poderiam ser de difícil aplicação, já que não existe uma clara definição de limites. Outro exemplo é constituído pelos temas de segurança e saúde, que segundo o proposto em muitas das normas, deveriam ser medidos mediante a frequência de acidentes (número de acidentes/100 trabalhadores ou número de acidentes/1 milhão de horas trabalhadas) ou pela severidade dos mesmos. Através do tempo, estas taxas indicam uma tendência, mas é impossível definir algo como a quantidade de fatalidades "aceitável". Portanto, é melhor confiar em critérios de processo ou de insumo, com uma boa documentação da relação causa-efeito quanto à segurança e à saúde no setor florestal.

No caso da experiência e da qualificação do pessoal, um critério baseado no rendimento teria que fazer referência à qualidade de trabalho realizado. Baixa qualidade, no entanto, poderia ser originada por várias causas, como um mau planejamento, devido a uma má organização, carência de equipamento adequado, um sistema de compensação que favoreça o trabalho "rápido" e "mal feito", etc. Limitar-se a um insumo importante, não torna necessário o monitoramento das possíveis falhas para obter um resultado complexo.

A avaliação da série proposta pode ser baseada em informação obtida rapidamente mediante entrevistas e observação participativa ou mediante consultas, como se indicou nas fontes de verificação. Os textos da OIT ou documentos nacionais pertinentes servem como referência para estabelecer definições e limites.

As fontes fornecidas e a discussão dos tópicos devem permitir aos grupos que trabalham em nível nacional ou em nível de empresa, adaptar ou ampliar em caso necessário a série proposta. A adaptação deve evitar a fragmentação e a redução das normas propostas. Como todos os critérios e indicadores propostos se baseiam em textos internacionalmente acertados em foros tripartidos da OIT, as adaptações devem tratar de incorporar requerimentos mais precisos ou mais específicos, no caso de que estes existam nas leis e regulamentações nacionais, nos acordos coletivos ou em base ao consenso daqueles que desenvolveram as normas. Onde as fontes das normas não estão disponíveis, os textos da OIT oferecem uma fonte referencial alternativa.

Assim mesmo, é importante manter a coerência das previsões e aderir ao consenso e ao compromisso internacional, ancorado nos textos da OIT, inclusive para os casos em que nem todos os aspectos aparentem ser relevantes para um determinado país. Do contrário, existe o risco de omitir a aplicação de previsões importantes quando poderiam ter grande relevância, já que sua aplicação constituiria uma norma dual, que poderia ser comparada com as normas de outros países ou empresas. Esta possibilidade de omissão é precisamente o que se trata de evitar com a presente proposta.

Uma das melhores formas de garantir que os aspectos sociais e trabalhistas são considerados adequadamente na definição e na prática do manejo florestal sustentável, consiste em buscar a participação de empregadores, trabalhadores, contratistas, comunidades locais e outros grupos importantes para a formulação, execução e seguimento das normas.

4. Situação legal

Nos casos em que os governos tenham ratificado uma convenção determinada, têm a obrigação legal de cumpri-la. Alguns enfoques de certificação

incluem uma cláusula geral referente a que a legislação nacional e os acordos internacionais, firmados pelos respectivos governos, serão respeitados pela empresa ou o proprietário da floresta sujeito da certificação. As convenções ratificadas e as que são consideradas pela Declaração da OIT de 1998, estão dentro desta categoria.

As previsões para formação, segurança e saúde possuem a base legal mais débil, já que o *Código de Práticas da OIT* não constitui um instrumento legal. Não obstante, os aspectos que trata são os mais facilmente aceitos. Tanto o enfoque de política nacional, como o de certificação voluntária teriam poucos problemas em aceitar as previsões do *Código*.

A OIT pode proporcionar assistência para a interpretação dos textos. No caso das Convenções, possui um procedimento para supervisionar sua execução, mas também pode atender queixas de diferentes tipos.

CONCLUSÃO

A análise das séries de normas existentes para o manejo florestal sustentável, sejam nacionais, regionais ou para serem aplicadas em unidades de manejo florestal específicas, revela que são quase sempre incompletas, geralmente imprecisas e freqüentemente inconsistentes. O manejo florestal sustentável tem que ver ao final das contas com pessoas, não com árvores. As normas que cobrem detalhadamente os aspectos biológicos, tais como a biodiversidade e os ciclos de nutrientes, mas que subestimam as funções da floresta para a sociedade e as condições sociais necessárias para a persistência das florestas e seu manejo ótimo, não podem alcançar seu objetivo.

Os aspectos sociais e trabalhistas têm que ser afinados para atingir um balanço entre os prejuízos comuns contra as funções ecológicas e às vezes contra as econômicas da floresta. Todos os meios disponíveis devem ser usados em efeito: códigos de práticas florestais, foros de política florestal, como os “processos” regionais e também as iniciativas voluntárias, como a certificação. Para os dois últimos meios são desejáveis consistência, harmonização e normas mínimas. Este documento mostrou que muitas das tarefas podem ser cobertas utilizando os textos da OIT para definir critérios e indicadores que servem de referência para a fixação de valores limites e para as fontes de verificação.

Esperamos que este documento apóie aos funcionários da OIT, aos empregadores e às organizações de trabalhadores, como também as instituições governamentais envolvidas no setor florestal para que participem mais ativamente nas discussões regulares e para garantir uma visão mais eqüitativa da noção e da prática do manejo florestal sustentável.

Referências

- Byron, Neil; Arnold, Michael. 1997. *What futures for the people of the tropical forests?* (Bogor, CIFOR), Working Paper N° 19, November.
- CIFOR. 1998. *The Bag (Basic Assessment Guide for Human Well-Being)* (Bogor), manual written by CIFOR Methods Testing Team.
- FAO. 1996. *FAO model code of forest harvesting practice*, by Dennis P. Dykstra and Rudolf Heinrich (Rome).
- ILO. 1991. *Occupational safety and health in forestry*, Report III, Forestry and Wood Industries Committee, Second Session, Geneva, 1991.
- . 1996. *International Labour Conventions and Recommendations*, Vol. I, 1919-1951; Vol. II, 1952-1976; Vol. III, 1977-1995 (Geneva).
- . 1997. *Fiji/ILO/Finland/EU Logging Training Project - Ex-post Evaluation* (Geneva, unpublished).
- . 1997. *People, forests and sustainability. Social elements of sustainable forest management in Europe*. Report of the Team of Specialists on Socio-Economic Aspects of Sustainable Forest Management (Geneva, Sectoral Activities Programme Working Paper SAP 2.63/WP.113).
- . 1977. Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy.
- . 1998a. *Overview of global developments on Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues*. Governing Body, 273rd Session, Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade, GB.273/WP/SDL/1 (Geneva).
- . 1998b. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-up* (Geneva).
- . 1998c. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 4 vols. (Geneva, 4th ed.).
- . 1998d. *Safety and health in forestry work. An ILO code of practice* (Geneva).
- . forthcoming. *Public participation in forestry in Europe and North America* (provisional title). Report of the FAO/ECE/ILO Joint Committee on Forest Management and Training team of specialists (Geneva).
- ITTO. 1998. *Timber certification: Progress and issues*. Report prepared by Baharuddin Haji Ghazali and Markku Simula, International Tropical Timber Council, 24th Session, Report ITTC(XXIV)/4 (Libreville).
- Lammerts van Bueren, Erik M.; Blom, Esther M. 1997. *Hierarchical framework for the formulation of sustainable forest management standards* (Leiden, Tropenbos Foundation).
- Poschen. 1997. „Forests and employment – much more than meets the eye“, in *The economic contribution of forestry to sustainable development*. Proceedings of the XI World Forestry Congress, 13-22 October 1997, Vol. 4 (Ankara, T.C. Orman Bakanligi).
- . 1996. *Certification and social issues - an overview*. Presentation at IFBWW/EFBWW/NFBWW Wood and Forestry Committee Meeting on Social Issues and Forest Certification, Luxembourg, 3 April 1996 (unpublished).
- Prabhu, Ravi; Colfer, Carol J.P.; Dudley, Richard G. 1999. *Guidelines for developing, testing and selecting criteria and indicators for sustainable forest management* Criteria and Indicators Toolbox series N° 1 (Bogor, CIFOR).
- UN. 1992a. „The Rio Declaration on Environment and Development (1992)“, in *Earth Summit, Agenda 21, The United Nations Programme of Action* (New York).

- . 1992b. „Chapter 11 of the Agenda 21, Combating deforestation“, in *Earth Summit ...*, op. cit.
- . 1992c. „Non-legally binding authoritative statement of principles for a global consensus on the management, conservation and sustainable development of all types of forests [The Forest Principles]“, in *Earth Summit ...*, op. cit.

ANEXOS

Anexo I: Estados membros da OIT e ratificação das convenções da OIT citadas neste Guia

Ratificações atuais em 9 de Julho de 2000

País	Convenção											
	29	105	87	98	100	111	138	131	141	142	155	169
Afeganistão		•			•	•			•	•		
África do Sul	•	•	•	•	•	•	•					
Albânia	•	•	•	•	•	•	•					
Alemanha	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Angola	•	•		•	•	•						
Antígua e Barbuda	•	•	•	•		•	•					
Arábia Saudita	•	•			•	•						
Argélia	•	•	•	•	•	•	•			•		
Argentina	•	•	•	•	•	•	•			•		•
Armênia					•	•						
Austrália	•	•	•	•	•	•		•		•		
Áustria	•	•	•	•	•	•			•	•		
Azerbaijão	•		•	•	•	•	•	•		•		
Bahamas	•	•		•								
Bahrain	•	•										
Bangladesh	•	•	•	•	•	•						
Barbados	•	•	•	•	•	•	•					
Bélgica	•	•	•	•	•	•	•					
Belize	•	•	•	•	•	•	•		•		•	
Benin	•	•	•	•	•	•						
Bielorússia	•	•	•	•	•	•	•			•	•	
Bolívia		•	•	•	•	•	•	•				•
Bósnia Herzegovina	•		•	•	•	•	•	•		•	•	
Botsuana	•	•	•	•	•	•	•					
Brasil	•	•		•	•	•		•	•	•	•	
Bulgária	•	•	•	•	•	•	•					
Burkina Fasso	•	•	•	•	•	•	•	•	•			
Burundi	•	•	•	•	•	•						
Cabo Verde	•	•	•	•	•	•						
Camarões	•	•	•	•	•	•		•				
Camboja	•	•	•	•	•	•	•					
Canadá		•	•		•	•						
Catar	•					•						
Cazaquistão						•					•	
Chad	•	•	•	•	•	•						
Chile	•	•	•	•	•	•	•	•				
China					•		•					
China - Hong Kong	•	•	•	•			•		•	•		
Chipre	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Colômbia	•	•	•	•	•	•						•
Congo	•	•	•	•	•	•	•					

País	Convenção											
	29	105	87	98	100	111	138	131	141	142	155	169
Coréia					•	•	•			•		
Costa do Marfim	•	•	•	•	•	•						
Costa Rica	•	•	•	•	•	•	•	•	•			•
Croácia	•	•	•	•	•	•	•				•	
Cuba	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
Dinamarca	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Djibouti	•	•	•	•	•							
Dominica	•	•	•	•	•	•	•					
Egito	•	•	•	•	•	•	•	•		•		
El Salvador	•	•				•	•	•	•	•		
Emirados Árabes Unidos	•	•			•		•					
Equador	•	•	•	•	•	•		•	•	•		•
Eritreia	•	•	•	•	•	•						
Eslováquia	•	•	•	•	•	•	•			•	•	
Eslovênia	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	
Espanha	29	105	87	98	100	111	138	131	141	142	155	169
Estados Unidos		•										
Estônia	•	•	•	•	•							
Etiópia		•	•	•	•	•	•				•	
Fiji	•	•		•								•
Filipinas		•	•	•	•	•	•		•			
Finlândia	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
França	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
Gabão	•	•	•	•	•	•						
Gâmbia												
Gana	•	•	•	•	•	•						
Geórgia	•	•	•	•	•	•	•			•		
Granada	•	•	•	•	•							
Grécia	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Guatemala	•	•	•	•	•	•	•	•	•			•
Guiana	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
Guiné	•	•	•	•	•	•				•		
Guiné Bissau	•	•		•	•	•						
Guiné Equatorial					•		•					
Haiti	•	•	•	•	•	•						
Holanda	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Honduras	•	•	•	•	•	•	•					•
Hungria	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Iêmen	•	•	•	•	•	•	•	•				
Ilhas Comores	•	•	•	•	•							
Ilhas Salomão	•											
Índia	•	•			•	•			•			
Indonésia	•	•	•	•	•	•	•					
Irã	•	•			•	•						
Iraque	•	•		•	•	•	•	•		•		
Irlanda	•	•	•	•	•	•	•			•	•	

País	Convenção											
	29	105	87	98	100	111	138	131	141	142	155	169
Islândia	•	•	•	•	•	•	•				•	
Israel	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Itália	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Iugoslávia	•		•	•	•	•	•	•		•	•	
Jamaica	•	•	•	•	•	•						
Japão	•		•	•	•		•	•		•		
Jordânia	•	•		•	•	•	•			•		
Laos	•											
Lesoto	•		•	•	•	•						
Letônia		•	•	•	•	•		•		•	•	
Líbano	•	•		•	•	•		•		•		
Libéria	•	•	•	•		•						
Líbia	•	•		•	•	•	•	•				
Lituânia	•	•	•	•	•	•	•	•		•		
Luxemburgo	•	•	•	•	•		•					
Macedônia	•		•	•	•	•	•	•		•	•	
Madagascar	•		•	•	•	•	•					
Malásia	•			•	•		•					
Malauí	•	•	•	•	•	•						
Mali	•	•	•	•	•	•			•			
Malta	•	•	•	•	•	•	•	•	•			
Marrocos	•	•		•	•	•	•					
Maurício	•	•		•			•					
Mauritânia	•	•	•			•						
México	•	•	•		•	•		•	•	•	•	•
Mianmar	•		•									
Moçambique		•	•	•	•	•						
Moldávia	•	•	•	•	•	•	•	•			•	
Mongólia			•	•	•	•					•	
Namíbia			•	•								
Nepal				•	•	•	•	•				
Nicarágua	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
Níger	•	•	•	•	•	•	•	•		•		
Nigéria	•	•	•	•	•						•	
Noruega	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Nova Zelândia	•	•			•	•						
Oman	•											
Panamá	•	•	•	•	•	•						
Papua Nova Guiné	•	•	•	•	•	•						
Paquistão	•	•	•	•		•						
Paraguai	•	•	•	•	•	•						•
Peru	•	•	•	•	•	•						•
Polônia	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Portugal	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	
Quait	•	•	•			•	•					
Quênia	•	•		•			•	•	•	•		

País	Convenção											
	29	105	87	98	100	111	138	131	141	142	155	169
Quirguistão	•	•	•	•	•	•	•			•		
Reino Unido	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Rep. Centro Africana	•	•	•	•	•	•	•					
Rep. Dem. do congo	•			•	•							
Rep. Dominicana	•	•	•	•	•	•	•					
República Tcheca	•	•	•	•	•	•				•	•	
Romênia	•	•	•	•	•	•	•	•				
Ruanda		•	•	•	•	•	•					
Rússia	•	•	•	•	•	•	•			•	•	
Saint Kitts e Nevis												
San Marino	•	•	•	•	•	•	•			•		
Santa Lúcia	•	•	•	•	•	•						
São Tomé e Príncipe			•	•	•	•						
São Vicente e Granada	•	•		•								
Seichelles	•	•	•	•	•	•	•					
Senegal	•	•	•	•	•	•	•					
Serra Leoa	•	•	•	•	•	•						
Singapura	•			•								
Síria	•	•	•	•	•	•		•				
Somália	•	•				•						
Sri Lanka	•		•	•	•	•		•				
Suazilândia	•	•	•	•	•	•		•				
Sudão	•	•		•	•	•						
Suécia	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Suíça	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Suriname	•	•	•	•								
Tadjiquistão	•	•	•	•	•	•	•			•		
Tailândia	•	•			•							
Tanzânia	•	•	•	•			•	•		•		
Togo	•	•	•	•	•	•	•					
Trinidad e Tobago	•	•	•	•	•	•						
Tunísia	•	•	•	•	•	•	•			•		
Turcomenistão	•	•	•	•	•	•						
Turquia	•	•	•	•	•	•	•			•		
Ucrânia	•	•		•	•	•	•			•		
Uganda	•	•		•								
Uruguai	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	
Uzbequistão	•	•		•	•	•						
Venezuela	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Vietnã					•	•					•	
Zâmbia	•	•	•	•	•	•	•	•	•			
Zimbábue	•	•		•	•	•	•					

Anexo II: Partes de textos da OIT citados neste documento

Este anexo reproduz partes dos textos da OIT citados neste documento. As partes das convenções e das recomendações contêm cláusulas de atualidade incluídas nos textos, tornando óbvios o preâmbulo e as cláusulas referentes a procedimentos de ratificação. As versões íntegras de todos os textos estão disponíveis como publicações da OIT (ver as citações) e eletronicamente por meio da *home page* da OIT (<http://www.ilo.org>_____).

O *Código de práticas sobre segurança e saúde para o trabalho florestal* é consideravelmente detalhado, sobre tudo no que se refere às cláusulas sobre as medidas aplicáveis em nível do posto de trabalho. Contém este um total de 732 parágrafos. As partes reproduzidas no anexo foram limitadas aos tópicos essenciais, relevantes para determinados aspectos sociais e trabalhistas do manejo florestal.

1. Convenções fundamentais

C87 Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948

Parte I. Liberdade Sindical

Artigo 1

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual esteja em vigor o presente Convenção se obriga a por em prática as disposições seguintes.

Artigo 2

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Artigo 3

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenda a limitar este direito ou a entorpecer seu exercício legal.

Artigo 4

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa.

Artigo 5

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6

As disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção se aplicam às federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7

A aquisição do caráter de pessoa jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações não pode estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção.

Artigo 8

1. Ao exercer os direitos que são reconhecidos na presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas organizações respectivas estão obrigados, assim como as demais pessoas ou as coletividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não menosprezará nem será aplicada de maneira que menospreze as garantias previstas pela presente Convenção.

Artigo 9

1. A legislação nacional deverá determinar até que ponto serão aplicadas às forças armadas e à polícia as garantias previstas pela presente Convenção.

2. Em conformidade com os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, não deverá considerar-se que a ratificação desta Convenção por um membro que menospreze de modo algum as leis, sentenças, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias prescritas pela presente Convenção.

Artigo 10

Na presente Convenção, o termo *organização* significa toda organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

Parte II. Proteção do Direito de Sindicalização

Artigo 11

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual esteja em vigor a presente Convenção se obriga a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização.

C98 Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949

Artigo 1

1. Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menosprezar a liberdade sindical em relação ao seu emprego.

2. Esta proteção deverá ser exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se afilie a um sindicato ou a deixar de ser membro de um sindicato;

b) despedir um trabalhador ou prejudica-lo em qualquer outra forma a causa de sua afiliação sindical ou de sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho.

Artigo 2

1. as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas sobre as outras, esta se realize diretamente ou por meio de seus agentes ou membros, em sua constituição, funcionamento ou administração.

2. Se consideram atos de ingerência, no sentido do presente artigo, principalmente, as medidas que tendam a fomentar a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a sustentar economicamente, ou em outra forma, organizações de trabalhadores, com objetivo de colocar estas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Artigo 3

Deverão ser criados órgãos adequados às condições nacionais, quando seja necessário, para garantir o respeito ao direito de sindicalização definido nos artigos precedentes.

Artigo 4

Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais, quando seja necessário, para estimular e fomentar entre os empregadores e as organizações de empregadores, por uma parte, e as organizações de trabalhadores, por outra, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, com objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.

Artigo 5

1. A legislação nacional deverá determinar o alcance das garantias previstas na presente Convenção no que se refere a sua aplicação às forças armadas e à polícia.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um membro não poderá ser considerada que menospreze em modo algum as leis, sentencias, costumes ou acordos já existentes, que concedam aos membros das forças armadas e da polícia as garantias prescritas nesta Convenção.

Artigo 6

A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos na administração do Estado e não deverá ser interpretado, de modo algum, em menosprezo de seus direitos ou de seu estatuto.

C138 Convenção sobre a idade mínima, 1973

Artigo 1

Todo Membro para o qual esteja em vigor a presente Convenção se compromete a seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho das crianças e eleve progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que torne possível o mais completo desenvolvimento físico e mental dos menores.

Artigo 2

1. Todo membro que ratifique a presente Convenção deverá especificar, em uma declaração anexa a sua ratificação, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho em seu território e nos meios de transporte matriculados em seu território; a reserva do disposto nos artigos 4 a 8 da presente Convenção, nenhuma pessoa menor desta idade deverá ser admitida ao emprego ou trabalhar em ocupação alguma.

2. Todo membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá notificar posteriormente ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho, mediante outra declaração, que estabelece uma idade mínima mais elevada que a que fixou inicialmente.

3. A idade mínima fixada em cumprimento do disposto no parágrafo 1 do presente artigo não deverá ser inferior à idade em que cessa a obrigação escolar, ou em todo caso, aos quinze anos.

4. Não obstante as disposições do parágrafo 3 deste artigo, o membro cuja economia e meios de educação estejam insuficientemente desenvolvidos poderá, após prévia consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se tais organizações existem, especificar inicialmente uma idade mínima de quatorze anos.

5. Cada membro que tenha especificado uma idade mínima de quatorze anos com arranjo às disposições do parágrafo precedente deverá declarar nos relatórios que apresente sobre a aplicação desta Convenção, em virtude do artigo 22 da constituição da Organização Internacional do Trabalho:

(a) que ainda subsistem as razões para tal especificação, ou

(b) que renuncia ao direito de seguir acolhendo-se ao parágrafo 1 anterior a partir de uma data determinada.

Artigo 3

1. A idade mínima de admissão a todo tipo de emprego o trabalho que por sua natureza ou as condições em que se realize possa ser perigoso para a saúde, a segurança ou a moralidade dos menores não deverá ser inferior a dezoito anos.

2. Os tipos de emprego ou de trabalho a que se aplica o parágrafo 1 deste artigo serão determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após prévia consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existam.

3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste artigo, a legislação nacional ou a autoridade competente, após prévia consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existam, poderão autorizar o emprego ou o trabalho a partir da idade de dezesseis anos, sempre que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moralidade dos adolescentes, e que estes tenham recebido instrução ou formação profissional adequada e específica no ramo de atividade correspondente.

Artigo 4

1. Se for necessário, a autoridade competente, após prévia consulta com as organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, quando tais organizações existam, poderá excluir da aplicação da presente Convenção a categorias limitadas de empregos ou trabalhos a respeito dos quais se apresentem problemas especiais e importantes de aplicação.

2. Todo membro que ratifique a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que apresente em virtude do artigo 22 da constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tenha excluído de acordo com o disposto no parágrafo 1 deste artigo, explicando os motivos de tal exclusão, e deverá indicar em relatórios posteriores o estado de sua legislação e prática a respeito das categorias excluídas e a medida em que aplica ou se propõe aplicar a presente Convenção a tais categorias.

3. O presente artigo não autoriza excluir da aplicação da Convenção os tipos de emprego ou trabalho a que se refere o artigo 3.

Artigo 5

1. O membro cuja economia e cujos serviços administrativos estejam insuficientemente desenvolvidos poderá, após prévia consulta com as organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, quando tais organizações existam, limitar inicialmente o campo de aplicação da presente Convenção.

2. Todo membro que se acolha ao parágrafo 1 do presente artigo deverá determinar, em uma declaração anexa a sua ratificação, os ramos de atividade econômica ou os tipos de empresa aos quais aplicará as disposições da presente Convenção.

3. As disposições da presente Convenção deverão ser aplicáveis, no mínimo, a: minas e canteiros de obras; indústrias manufatureiras; construção; serviços de eletricidade, gás e água; saneamento; transportes, armazenamento e comunicações, e plantações e outras explorações agrícolas que produzam principalmente com destino ao comércio, com exclusão das empresas familiares ou de pequenas dimensões que produzam para o mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

4. Todo membro que tenha limitado o campo de aplicação da presente Convenção ao amparo deste artigo:

(a) deverá indicar nos relatórios que apresente em virtude do artigo 22 da constituição da Organização Internacional do Trabalho a situação geral do emprego ou do trabalho dos menores e das crianças nos ramos de atividade que estejam excluídas do campo de aplicação da presente Convenção e os progressos que tenha alcançado para uma aplicação mais extensa das disposições da presente Convenção;

(b) poderá em todo momento estender o campo de aplicação mediante uma declaração enviada ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6

A presente Convenção não se aplicará ao trabalho efetuado pelas crianças ou os menores nas escolas de ensino geral, profissional ou técnico ou em outras instituições de formação nem ao trabalho efetuado por pessoas de pelo menos quatorze anos de idade nas empresas, sempre que tal trabalho se leve a cabo segundo as condições prescritas pela autoridade competente, após prévia consulta com as organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, quando tais organizações existam, e seja parte integrante de:

(a) um curso de ensino ou formação do qual seja primordialmente responsável uma escola ou instituição de formação;

(b) um programa de formação que se desenvolva inteira ou fundamentalmente em uma empresa e que tenha sido aprovado pela autoridade competente; ou

(c) um programa de orientação, destinado a facilitar a eleição de uma ocupação ou de um tipo de formação.

Artigo 7

1. A legislação nacional poderá permitir o emprego ou o trabalho de pessoas de treze a quinze anos de idade em trabalhos ligeiros, sob a condição de que estes:

(a) não sejam suscetíveis de prejudicar sua saúde ou desenvolvimento; e

(b) não sejam de tal natureza que possam prejudicar sua freqüência à escola, sua participação em programas de orientação ou formação profissional aprovados pela autoridade competente ou o aproveitamento do ensino que recebem.

2. A legislação nacional poderá também permitir o emprego ou o trabalho de pessoas de quinze anos de idade pelo menos, sujeitas ainda à obrigação escolar, em trabalhos que reúnam os requisitos previstos nos incisos a) e b) do parágrafo anterior.

3. A autoridade competente determinará as atividades em que poderá ser autorizado o emprego ou o trabalho em conformidade com os parágrafos 1 e 2 do presente artigo e prescreverá o número de horas e as condições em que poderá levar-se a cabo tal emprego ou trabalho.

4. Não obstante às disposições dos parágrafos 1 e 2 do presente artigo, o membro que tenha acolhido às disposições do parágrafo 4 do artigo 2 poderá, durante o tempo em que continue acolhendo-se a tais disposições, substituir as idades de treze e quinze anos, no parágrafo 1 do presente artigo, pelas idades de doze e quatorze anos, e a idade de quinze anos, no parágrafo 2 do presente artigo, pela idade de quatorze anos.

Artigo 8

1. A autoridade competente poderá conceder, após prévia consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existam, por meio de permissões individuais, exceções à proibição de ser admitido ao emprego ou de trabalhar que prevê o artigo 2 da presente Convenção, com finalidades tais como participar em representações artísticas.

2. As permissões assim concedidas limitarão o número de horas do emprego ou trabalho objeto destas permissões e prescreverão as condições em que podem ser levadas a cabo.

Artigo 9

1. A autoridade competente deverá prever todas as medidas necessárias, inclusive o estabelecimento de sanções apropriadas, para assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente Convenção.

2. A legislação nacional ou a autoridade competente deverão determinar as pessoas responsáveis pelo cumprimento das disposições que dão efeito a presente Convenção.

3. A legislação nacional ou a autoridade competente prescreverá os registros ou outros documentos que o empregador deverá levar e ter a disposição da autoridade competente. Estes registros deverão indicar o nome e sobrenomes e a idade ou data de nascimento, devidamente certificados, sempre que seja possível,

de todas as pessoas menores de dezoito anos empregadas pelo empregador ou que trabalhem para ele.

C29 Convenção sobre o trabalho forçado, 1930

Artigo 1

1. Todo membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se obriga a suprimir, o mais rápido possível, o emprego do trabalho forçado ou obrigatório em todas suas formas.

2. Com vistas a esta supressão total, o trabalho forçado ou obrigatório poderá ser empregado, durante o período transitório, unicamente para fins públicos e a título excepcional, nas condições e com as garantias estipuladas nos artigos seguintes.

3. A expiração de um prazo de cinco anos a partir da entrada em vigor da presente Convenção e quando o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho prepare ou informe a que se refere o artigo 31, tal Conselho examinará a possibilidade de suprimir sem o estabelecimento de um novo prazo o trabalho forçado ou obrigatório em todas suas formas e decidirá a conveniência de inscrever esta questão na ordem do dia da Conferência.

Artigo 2

1. Para efeitos da presente Convenção, a expressão trabalho forçado ou obrigatório designa todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual dito indivíduo não se oferece voluntariamente.

2. No entanto, para efeitos da presente Convenção, a expressão trabalho forçado ou obrigatório não compreende:

(a) qualquer trabalho ou serviço que se exija em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que tenha um caráter puramente militar;

(b) qualquer trabalho ou serviço que forme parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país que se governe plenamente por si mesmo;

(c) qualquer trabalho ou serviço que se exija de um indivíduo em virtude de uma condenação pronunciada por sentença judicial, com a condição de que este trabalho ou serviço se realize sob a vigilância e controle das autoridades públicas e que tal indivíduo não seja cedido ou posto a disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;

(d) qualquer trabalho ou serviço que se exija em casos de força maior, isto é, guerra, sinistros ou ameaça de sinistros, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias e zoonoses violentas, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos, e em geral, em todas as circunstâncias que ponham em perigo ou ameacem colocar em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou parte da população;

(e) os pequenos trabalhos comunitários, isto é, os trabalhos realizados pelos membros de uma comunidade em benefício direto da mesma, trabalhos que, por conseguinte, podem ser considerados como obrigações cívicas normais que incumbem aos membros da comunidade, com a condição de que a mesma população ou seus representantes diretos tenham direito a se pronunciar sobre a necessidade destes trabalhos.

Artigo 3

Para efeitos da presente Convenção, a expressão *autoridades competentes* designa as autoridades metropolitanas, ou às autoridades centrais superiores do território interessado.

Artigo 4

1. As autoridades competentes não deverão impor ou deixar que se imponha o trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias ou de pessoas jurídicas de caráter privado.

2. Se existir tal forma de trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias ou de pessoas jurídicas de caráter privado, na data em que o Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho tenha registrado a ratificação desta Convenção por um membro, este membro deverá suprimir completamente dito trabalho forçado ou obrigatório desde a data em que para ele entre em vigor a presente Convenção.

Artigo 5

1. Nenhuma concessão a particulares, companhias ou pessoas jurídicas privadas deverá implicar a imposição de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório cujo objetivo seja a produção ou coleta de produtos que utilizem estes particulares, companhias ou pessoas jurídicas privadas, ou com os quais comerciem.

2. Se as concessões existentes contém disposições que impliquem a imposição de semelhante trabalho forçado ou obrigatório, estas disposições deverão ficar sem efeito logo que seja possível, a fim de satisfazer as prescrições do artigo 1 da presente Convenção.

Artigo 6

Os funcionários da administração, inclusive quando devam estimular às populações a seu cargo a que se dediquem a uma forma qualquer de trabalho, não deverão exercer sobre estas populações uma pressão coletiva ou individual com o fim de fazê-las trabalhar para particulares, companhias ou pessoas jurídicas privadas.

Artigo 7

1. Os chefes que não exerçam funções administrativas não poderão recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório.

2. Os chefes que exerçam funções administrativas poderão recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório, com a autorização expressa das autoridades competentes, nas condições previstas pelo artigo 10 da presente Convenção.

3. Os chefes legalmente reconhecidos que não recebam uma remuneração adequada em outra forma poderão desfrutar de serviços pessoais devidamente regulamentados, sempre que se tomem todas as medidas necessárias para evitar qualquer abuso.

Artigo 8

1. A responsabilidade de toda decisão de recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório incumbirá às autoridades civis superiores do território interessado.

2. No entanto, estas autoridades poderão delegar às autoridades locais superiores a faculdade de impor trabalho forçado ou obrigatório, quando este trabalho não implique o afastamento dos trabalhadores de sua residência habitual.

Tais autoridades poderão igualmente delegar às autoridades locais superiores, nos períodos e nas condições que se estipulem na regulamentação prevista no artigo 23 da presente Convenção, a faculdade de impor um trabalho forçado ou obrigatório para cuja execução os trabalhadores devam afastar-se de sua residência habitual, quando se trate de facilitar o traslado de funcionários da administração em exercício de suas funções e o transporte de material da administração.

Artigo 9

Salvo as disposições contrárias estipuladas no artigo 10 da presente Convenção, toda autoridade facultada para impor um trabalho forçado ou obrigatório não deverá permitir que se recorra a esta forma de trabalho sem certificar-se previamente de que:

(a) o serviço ou trabalho por realizar apresenta um grande interesse direto para a comunidade chamada a realizá-lo;

(b) o serviço ou trabalho é atual ou iminentemente necessário;

(c) foi impossível procurar a mão de obra voluntária para a execução deste serviço ou trabalho, apesar da oferta de salários e de condições de trabalho iguais, pelo menos, às que prevalecem no território interessado para trabalhos ou serviços análogos;

(d) dito trabalho o serviço não imporá uma carga demasiadamente pesada à população atual, tendo em conta a mão de obra disponível e de sua aptidão para empreender o trabalho em questão.

Artigo 10

1. o trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto, e o trabalho forçado ou obrigatório a que recorram os chefes que exerçam funções administrativas para a realização de trabalhos de utilidade pública, deverão ser suprimidos progressivamente.

2. em espera desta abolição, quando o trabalho forçado ou obrigatório se exija a título de imposto, e quando o trabalho forçado ou obrigatório se imponha por chefes que exerçam funções administrativas para a execução de trabalhos de utilidade pública, as autoridades interessadas deverão certificar-se previamente de que:

(a) o serviço ou trabalho por realizar apresenta um grande interesse direto para a comunidade chamada a realizá-lo;

(b) o serviço o trabalho é atual o iminentemente necessário;

(c) dito trabalho ou serviço no imporá uma carga demasiadamente pesada à população atual, tendo em conta a mão de obra disponível e de sua aptidão para empreender o trabalho em questão;

(d) a execução deste trabalho ou serviço não obrigará os trabalhadores a distanciar-se do lugar de sua residência habitual;

(e) a execução deste trabalho o serviço estará dirigida de acordo com as exigências da religião, da vida social e da agricultura.

Artigo 11

1. Somente poderão estar sujeitos ao trabalho forçado ou obrigatório os adultos aptos do sexo masculino cuja idade não seja inferior a dezoito anos nem superior a quarenta e cinco. Salvo para as categorias de trabalho previstas no artigo 10 da presente Convenção, deverão ser observadas as limitações e condições seguintes:

(a) reconhecimento prévio, sempre que seja possível, por um médico designado pela administração, para comprovar a ausência de toda enfermidade contagiosa e a aptidão física dos interessados para suportar o trabalho imposto e as condições em que haverá de realizar-se;

(b) isenção do pessoal escolar, alunos e professores, assim como do pessoal administrativo em geral;

(c) manutenção, em cada comunidade, do número de homens adultos e aptos indispensáveis para a vida familiar e social;

(d) respeito dos vínculos conjugais e familiares.

2. Para efeitos do inciso c) do parágrafo 1 deste artigo, a regulamentação prevista no artigo 23 da presente Convenção fixará a proporção de indivíduos da população permanente masculina e apta que poderá ser objeto de um recrutamento determinado, sem que esta proporção possa, em nenhum caso, exceder os 25 por cento desta população. Ao fixar esta proporção, as autoridades competentes deverão ter em conta a densidade da população, o desenvolvimento social e físico da mesma; a época do ano e o estado dos trabalhos que vão efetuar os interessados em sua localidade por sua própria conta; de uma maneira geral, as autoridades deverão respeitar as necessidades econômicas e sociais da vida normal da comunidade interessada.

Artigo 12

1. O período máximo durante o qual um indivíduo qualquer poderá estar sujeito ao trabalho forçado ou obrigatório, em suas diversas formas, não deverá exceder de sessenta dias por cada período de doze meses, devendo incluir-se nestes sessenta dias os dias de viagem necessários para ir ao lugar onde se realize o trabalho e regressar.

2. Todo trabalhador sujeito ao trabalho forçado ou obrigatório deverá possuir um certificado que indique os períodos de trabalho forçado ou obrigatório que tenha efetuado.

Artigo 13

1. As horas normais de trabalho de toda pessoa sujeita ao trabalho forçado ou obrigatório deverão ser as mesmas que as que prevaleçam no trabalho livre, e as horas de trabalho que excedam da jornada normal deverão ser remuneradas de acordo com as mesmas taxas aplicadas às horas extraordinárias dos trabalhadores livres.

2. Se deverá conceder um dia de repouso semanal a todas as pessoas sujeitas a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, devendo coincidir este dia, sempre que seja possível, com o dia consagrado pela tradição, ou os usos do país ou da região.

Artigo 14

1. Com exceção do trabalho previsto no artigo 10 da presente Convenção, o trabalho forçado ou obrigatório, em todas suas formas, deverá ser remunerado em dinheiro e de acordo com taxas que, para o mesmo gênero de trabalho, não deverão ser inferiores às vigentes na região onde os trabalhadores estejam empregados, nem às vigentes na região onde foram recrutados.

2. Quando se trate de um trabalho imposto por chefes em exercício de suas funções administrativas, deverá introduzir-se, o quanto antes, o pagamento dos salários de acordo com as taxas indicadas no parágrafo anterior.

3. Os salários deverão ser pagos aos próprios trabalhadores e não a seu chefe de tribo ou a outra autoridade.

4. Os dias de viagem para ir ao lugar do trabalho e regressar deverão ser contados como dias de trabalho para o pagamento dos salários.

5. O presente artigo não impedirá que se proporcionem aos trabalhadores, como parte do salário, as rações de alimentos de costume, e estas rações deverão ser, pelo menos, de um valor equivalente à soma de dinheiro que podem representar; mas não se fará nenhum desconto do salário para o pagamento de impostos, nem pelos alimentos, vestidos e alojamento especiais proporcionados aos trabalhadores para mantê-los em estado de continuar seu trabalho, tendo em conta as condições especiais do emprego, ou pelo fornecimento de ferramentas.

Artigo 15

1. Qualquer legislação referente à indenização dos acidentes de trabalho e qualquer legislação que preveja uma indenização para as pessoas a cargo dos trabalhadores falecidos ou inválidos, que estejam ou venham a entrar em vigor no território interessado, deverão aplicar-se às pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório nas mesmas condições que aos trabalhadores livres.

2. Em todo caso, qualquer autoridade competente que recorra ao trabalho forçado ou obrigatório deverá estar obrigada a assegurar a subsistência de ditos trabalhadores quando, em consequência de um acidente ou de uma enfermidade que resulte de seu trabalho, se encontrem total ou parcialmente incapacitados para suprir suas necessidades. Esta autoridade também deverá estar obrigada a tomar as medidas necessárias para assegurar a subsistência de qualquer pessoa a cargo do trabalhador, em caso de incapacidade ou de falecimento resultante do trabalho.

Artigo 16

1. As pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório não deverão ser transferidas, salvo em caso de necessidade excepcional, a regiões onde as condições climáticas e alimentares sejam tão diferentes daquelas a que estejam acostumadas, que constituam um perigo para sua saúde.

2. Em nenhum caso se autorizará este traslado de trabalhadores sem que se tenham aplicado todas as medidas de higiene e de alojamento necessárias para sua instalação e para proteger sua saúde.

3. Quando não se evitar o traslado, se tomarão medidas para garantir a aclimação progressiva dos trabalhadores às novas condições climáticas e alimentares, após prévio informe do serviço médico competente.

4. Quando estes trabalhadores devam executar um trabalho regular ao qual não se estejam acostumados, deverão ser tomadas medidas necessárias para alcançar sua adaptação a este gênero de trabalho, especialmente no que se refere ao treinamento progressivo, às horas de trabalho, aos intervalos de descanso e ao melhoramento ou aumento das rações alimentícias que possam ser necessárias.

Artigo 17

Antes de autorizar o recurso do trabalho forçado ou obrigatório em trabalhos de construção ou de conservação que obriguem aos trabalhadores a viver nos lugares de trabalho durante um período prolongado, as autoridades competentes deverão certificar-se de que:

1) foram tomadas todas as medidas necessárias para assegurar a higiene dos trabalhadores e para garantir-lhes a assistência médica indispensável, e, em particular: a) que ditos trabalhadores serão submetidos a um exame médico antes de começar os trabalhos, e a novos exames, a intervalos determinados, enquanto dure seu emprego; b) que se dispõe de um pessoal médico suficiente e dos

dispensários, enfermarias ambulâncias e hospitais requeridos para fazer frente a todas as necessidades, e c) que as condições de sanidade dos lugares de trabalho, o fornecimento de água potável, víveres, combustível e utensílios de cozinha e, quando seja necessário, as condições de vivenda e vestimenta são satisfatórias;

2) foram tomadas as medidas necessárias para garantir a subsistência da família do trabalhador, especialmente facilitando o envio à mesma de uma parte do salário por meio de um procedimento seguro e com o consentimento ou a solicitude do trabalhador;

3) as viagens de ida dos trabalhadores ao lugar de trabalho e as de regresso estarão garantidas pela administração, sob sua responsabilidade e a suas expensas, e a administração facilitará estas viagens utilizando ao máximo todos os meios de transporte disponíveis;

4) em caso de enfermidade ou de acidente que cause uma incapacidade de trabalho de certa duração, a repatriação dos trabalhadores estará a cargo da administração;

5) todo trabalhador que deseje permanecer como trabalhador livre quando da expiração de seu período de trabalho forçado ou obrigatório terá a faculdade de fazê-lo, sem perder seus direitos a repatriação gratuita, durante um período de dois anos.

Artigo 18

1. O trabalho forçado ou obrigatório para o transporte de pessoas ou de mercadorias, por exemplo, o dos carregadores e o dos barqueiros, deverá ser suprimido o antes possível, e até que se suprima, as autoridades competentes deverão ditar regulamentos que determinem especialmente: a) a obrigação de não utilizar este trabalho senão para facilitar o transporte de funcionários da administração no exercício de suas funções, o transporte do material da administração ou, em caso de absoluta necessidade, para o transporte de outras pessoas que não sejam funcionários; b) a obrigação de não empregar em tais transportes senão a homens que tenham sido reconhecidos fisicamente aptos para este trabalho, depois de passar por um médico, sempre que dito exame seja possível, e em caso de que não o seja, a pessoa que contrate esta mão de obra deverá garantir, sob sua própria responsabilidade, que os obreiros empregados têm a aptidão física requerida e que não padecem de nenhuma enfermidade contagiosa; c) a carga máxima que poderão levar os trabalhadores; d) a distância máxima desde o lugar onde trabalhem ao lugar de sua residência; e) o número máximo de dias ao mês, ou em qualquer outro período, em que poderá exigir-se aos trabalhadores este trabalho, compreendendo neste número os dias de viagem de regresso; f) as pessoas que estarão autorizadas a exigir esta forma de trabalho forçado ou obrigatório, e até que ponto estarão facultadas para exigí-lo.

2. Ao fixar os máximos a que se referem os incisos c), d) e e) do parágrafo precedente, as autoridades competentes deverão ter em conta todos os elementos pertinentes, especialmente a aptidão física da população que será recrutada, a natureza do itinerário que tem que recorrer e as condições climatológicas.

3. As autoridades competentes também deverão tomar disposições para que o trajeto diário normal dos portadores não exceda uma distância que corresponda à duração média de uma jornada de trabalho de oito horas, entendendo-se que para determina-la se deverá ter em conta não somente a carga que há que levar e a distância por recorrer, senão também o estado do caminho, a época do ano e todos os demais fatores de importância; se for necessário impor aos carregadores

algumas horas de marcha extraordinárias, deverão ser remuneradas de acordo com taxas mais elevadas que as normais.

Artigo 19

1. As autoridades competentes deverão somente autorizar o recurso a cultivos obrigatórios como um método para prevenir a fome ou uma carência de produtos alimentícios, e sempre a reserva de que os alimentos ou os produtos assim obtidos se convertam em propriedade dos indivíduos ou da coletividade que os tenha produzido.

2. O presente artigo não deverá ter por efeito a supressão da obrigação dos membros da comunidade de executar o trabalho imposto pela lei ou o costume, quando a produção se encontre organizada, segundo a lei e o costume, sobre uma base comunitária, e quando os produtos ou os benefícios resultantes da venda destes produtos sejam propriedade da coletividade.

Artigo 20

As legislações que prevejam uma repressão coletiva aplicável a toda uma comunidade por delitos cometidos por qualquer de seus membros não deverão estabelecer, como método repressivo, o trabalho forçado ou obrigatório por uma comunidade.

C105 Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957

Artigo 1

Todo membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se obriga a suprimir e a não fazer uso de nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório:

(a) como meio de coerção ou de educação políticas ou como castigo por ter ou expressar determinadas opiniões políticas ou por manifestar oposição ideológica à ordem político, social ou econômica estabelecida;

(b) como método de mobilização e utilização da mão de obra com fins de fomento econômico;

(c) como medida de disciplina no trabalho;

(d) como castigo por haver participado em greves;

(e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951

Artigo 1

Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo *remuneração* compreende o salário ou soldo ordinário, básico ou mínimo, e qualquer outro pagamento em dinheiro ou em espécie pagos pelo empregador, direta ou indiretamente, ao trabalhador, em conceito do emprego deste último;

(b) a expressão *igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mano de obra feminina por um trabalho de igual valor* designa as taxas de remuneração fixadas sem discriminação quanto ao sexo.

Artigo 2

1. Todo membro deverá, empregando meios adaptados aos métodos vigentes de fixação de taxas de remuneração, promover e, na medida em que seja compatível com tais métodos, garantir a aplicação a todos os trabalhadores do

princípio de igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio deverá ser aplicado seja por meio de:

(a) a legislação nacional;

(b) qualquer sistema para a fixação da remuneração, estabelecido ou reconhecido pela legislação;

(c) contratos coletivos celebrados entre empregadores e trabalhadores; ou

(d) a ação conjunta destes diversos meios.

Artigo 3

1. Deverão ser adotadas medidas para promover a avaliação objetiva do emprego, tomando como base os trabalhos que este envolva, quando a índole de ditas medidas facilite a aplicação da presente Convenção.

2. Os métodos que se adotem para esta avaliação poderão ser decididos pelas autoridades competentes no que concerne à fixação das taxas de remuneração, ou quando ditas taxas se fixem por contratos coletivos, pelas partes contratantes.

3. As diferenças entre as taxas de remuneração que correspondam, independentemente do sexo, a diferenças que resultem de dita avaliação objetiva dos trabalhos que serão efetuados, não deverão ser consideradas contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

C111 Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958

Artigo 1

1. Para efeitos desta Convenção, o termo discriminação compreende:

(a) qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de trato no emprego e na ocupação;

(b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de trato no emprego ou ocupação que poderá ser especificada pelo membro interessado após prévia consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, quando ditas organizações existam, e com outros órgãos apropriados.

2. as distinções, exclusões ou preferências baseadas nas qualificações exigidas para um emprego determinado não serão consideradas como discriminação.

3. Para efeitos desta Convenção, os termos emprego e [ocupação] incluem tanto o acesso aos meios de formação profissional e a admissão no emprego e nas diversas ocupações como também as condições de trabalho.

Artigo 2

Todo membro para o qual esta Convenção se ache em vigor se obriga a formular e levar a cabo uma política nacional que promova, por métodos adequados as condições e a prática nacionais, a igualdade de oportunidades e de trato em matéria de emprego e ocupação, com objetivo de eliminar qualquer discriminação a este respeito.

Artigo 3

Todo membro para o qual a presente Convenção se ache em vigor se obriga por métodos adaptados às circunstâncias e às práticas nacionais, a:

(a) tratar de obter a cooperação das organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros órgãos apropriados na tarefa de fomentar a aceitação e cumprimento desta política;

(b) promulgar leis e promover programas educativos que por sua índole possam garantir a aceitação e cumprimento desta política;

(c) derrogar as disposições legislativas e modificar as disposições práticas administrativas que sejam incompatíveis com esta política;

(d) levar a cabo esta política no que concerne aos empregos submetidos ao controle direto de uma autoridade nacional;

(e) assegurar a aplicação desta política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de colocação que dependam de uma autoridade nacional;

(f) indicar em seu relatório anual sobre a aplicação desta Convenção as medidas adotadas para levar a cabo essa política e os resultados obtidos.

Artigo 4

Não se consideram como discriminatórias as medidas que afetem uma pessoa sobre a qual recaia suspeita legítima de que se dedica a uma atividade prejudicial à segurança do Estado, ou sobre a qual se tenha estabelecido que de fato se dedica a esta atividade, sempre que dita pessoa tenha o direito de recorrer a um tribunal competente conforme a prática nacional.

Artigo 5

1. as medidas especiais de proteção ou assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não se consideram como discriminatórias.

2. todo membro pode, após prévia consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, quando ditas organizações existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais destinadas a satisfazer as necessidades particulares das pessoas que, por razões tais como o sexo, a idade, a invalidez, os encargos de família ou o nível social o cultural, geralmente lhes seja reconhecida a necessidade de proteção ou assistência especial.

2. Outras convenções

C142 Convenção sobre desenvolvimento dos recursos humanos, 1975

Artigo 1

1. Todo membro deverá adotar e colocar em prática políticas e programas completos e coordenados no campo da orientação e formação profissionais, estabelecendo uma estreita relação entre este campo e o emprego, em particular mediante os serviços públicos do emprego.

2. Estas políticas e estes programas deverão ter em conta:

a) as necessidades, possibilidades e problemas em matéria de emprego, tanto em nível regional como em nível nacional;

b) a fase e o nível de desenvolvimento econômico, social e cultural;

c) as relações entre o desenvolvimento dos recursos humanos e outros objetivos econômicos, sociais e culturais.

3. Estas políticas e estes programas deverão aplicar-se mediante métodos adaptados às condições nacionais.

4. Estas políticas e estes programas terão por objetivo melhorar a aptidão do indivíduo de compreender seu meio de trabalho e o meio social e de influir, individual ou coletivamente, sobre estes.

5. Estas políticas e estes programas deverão alentar e ajudar a todas as pessoas, em um pé de igualdade e sem discriminação alguma, a desenvolver e utilizar suas aptidões para o trabalho em seu próprio interesse e de acordo com suas aspirações, tendo presentes ao mesmo tempo as necessidades da sociedade.

Artigo 2

Para alcançar os objetivos acima mencionados, todo membro deverá estabelecer e desenvolver sistemas abertos, flexíveis e complementares de ensino geral técnico e profissional, assim como de orientação escolar e profissional e de formação profissional, tanto dentro do sistema oficial de ensino como fora deste.

Artigo 3

1. Todo membro deverá ampliar gradualmente seus sistemas de orientação profissional, incluindo a informação permanente sobre o emprego, com o fim de assegurar que se ponha a disposição de todas as crianças, adolescentes e adultos uma informação completa e uma orientação tão ampla como seja possível, inclusive por meio de programas apropriados no caso dos menosválidos.

2. Esta informação e esta orientação deverão englobar a eleição de uma ocupação, a formação profissional e as oportunidades educativas conexas, a situação e perspectivas de emprego, as possibilidades de promoção, as condições de trabalho, a segurança e a higiene no trabalho, e outros aspectos da vida ativa nos diversos setores da atividade econômica, social e cultural, e a todos os níveis de responsabilidade.

3. Esta informação e esta orientação deverão ser completadas com informação sobre os aspectos gerais dos contratos coletivos e os direitos e obrigações de todos os interessados em virtude da legislação do trabalho; esta última informação deverá ser fornecida de acordo com a lei e a prática nacionais tendo em conta as respectivas funções e tarefas das organizações de trabalhadores e de empregadores interessadas.

Artigo 4

Todo membro deverá ampliar, adaptar e harmonizar gradualmente seus sistemas de formação profissional de forma que cubram as necessidades de formação profissional permanente dos jovens e dos adultos em todos os setores da economia e ramos de atividade econômica e todos os níveis de qualificação e de responsabilidade.

Artigo 5

As políticas e programas de orientação profissional e formação profissional deverão ser estabelecidos e implantados em colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores e, segundo os casos em conformidade com a lei e a prática nacionais, com outros órgãos interessados.

C155 Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981

Parte I. Campo de Aplicação e Definições

Artigo 1

1. A presente Convenção se aplica a todos os ramos de atividade econômica.

2. Todo membro que ratifique a presente Convenção poderá, após prévia consulta tão logo seja possível com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente de sua aplicação determinados ramos de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais tal aplicação apresente problemas especiais de certa importância.

3. Todo membro que ratifique a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeta em virtude do artigo 22 da constituição da Organização Internacional do Trabalho, os ramos de atividade que tiverem sido excluídos em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos de tal exclusão e descrevendo as medidas tomadas para assegurar suficiente proteção aos trabalhadores nos ramos excluídos, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todo progresso realizado para uma aplicação mais ampla.

Artigo 2

1. a presente Convenção se aplica a todos os trabalhadores dos ramos de atividade econômica englobados.

2. Todo membro que ratifique a presente Convenção poderá, após prévia consulta, tão logo seja possível, com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente de sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores sobre as quais se apresentem problemas particulares de aplicação.

3. Todo membro que ratifique a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeta em virtude do artigo 22 da constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos de tal exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todo progresso realizado para uma aplicação mais ampla.

Artigo 3

Para efeitos da presente Convenção:

(a) a expressão *ramos de atividade econômica* engloba todos os ramos em que existem trabalhadores empregados, incluindo a administração pública;

(b) o termo *trabalhadores* engloba todas as pessoas empregadas, incluindo os empregados públicos;

(c) a expressão *lugar de trabalho* engloba todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde tem que acudir por razão de seu trabalho, e que se encontram sob o controle direto ou indireto do empregador;

(d) o termo *regulamentos* engloba todas as disposições a que a autoridade ou autoridades competentes tenham conferido força de lei;

(e) o termo *saúde*, em relação com o trabalho, engloba não somente a ausência de infecções ou de enfermidade, senão também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.

Parte II. Princípios de uma Política Nacional

Artigo 4

1. Todo membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em

conta as condições e prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade trabalhista ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Artigo 5

A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá ter em conta as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

(a) desenho, ensaio, eleição, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

(b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

(c) formação, incluída a formação complementar necessária, qualificações e motivação das pessoas que intervêm, de uma forma ou outra, para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene;

(d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e a todos os níveis apropriados até o nível nacional inclusive;

(e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar resultante de ações empreendidas justificadamente por estes de acordo com a política à qual se refere o artigo 4 da presente Convenção.

Artigo 6

A formulação da política à qual se refere o artigo 4 da presente Convenção deveria precisar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e outras pessoas interessadas, tendo em conta o carácter complementar de tais responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Artigo 7

A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser objeto, a intervalos adequados, de exames globais ou relativos a determinados setores, a fim de identificar os problemas principais, elaborar meios eficazes de resolve-los, definir a ordem de prelação das medidas que tenham que ser tomadas, e avaliar os resultados.

Parte III. Ação em Nível Nacional

Artigo 8

Todo membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método conforme as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para dar efeito ao artigo 4 da presente Convenção.

Artigo 9

1. o controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção apropriado e suficiente.

2. o sistema de controle deverá prever sanções adequadas em caso de infração das leis ou dos regulamentos.

Artigo 10

Deverão ser tomadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com objetivo de ajuda-los a cumprir com suas obrigações legais.

Artigo 11

(a) A fim de dar efeito à política à qual se refere o artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes funções:

(b) a determinação, quando a natureza e o grau dos riscos assim o requeiram, das condições que regem a concepção, a construção e o remodelamento das empresas, sua colocação em exploração, as transformações mais importantes que requeiram e toda modificação de seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;

(c) a determinação das operações e processos que estarão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais a exposição no trabalho estará proibida, limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a varias substâncias ou agentes;

(d) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e enfermidades profissionais por parte dos empregadores e, quando seja pertinente, das instituições seguradoras ou outros órgãos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e enfermidades profissionais;

(e) a realização de consultas cada vez que um acidente de trabalho, um caso de enfermidade profissional ou qualquer outro dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou em relação com este pareça revelar uma situação grave;

(f) a publicação anual de informações sobre as medidas tomadas na aplicação da política à qual se refere o artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de enfermidades profissionais e outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou em relação com este;

(g) tendo em conta as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de investigação dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que envolveram para a saúde dos trabalhadores.

Artigo 12

Deverão ser tomadas medidas em conformidade com a legislação e prática nacionais a fim de velar para que as pessoas que desenham, fabricam, importam, fornecem ou cedem a qualquer título maquinaria, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

(a) se assegurem, na medida em que seja razoável e factível, de que as maquinarias, os equipamentos ou as substâncias em questão não impliquem nenhum perigo para a segurança e a saúde das pessoas que façam uso correto deles;

(b) facilitem informação sobre a instalação e utilização corretas da maquinaria e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos que apresentam as máquinas e os materiais e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a maneira de prevenir os riscos conhecidos;

(c) efetuem estudos e investigações ou se mantenham na mesma linha de qualquer outra forma da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos incisos a) e b) do presente artigo.

Artigo 13

Em conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de conseqüências injustificadas a todo trabalhador que julgue necessário interromper uma situação de trabalho por crer, por motivos razoáveis, que este envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Artigo 14

Deverão ser tomadas medidas a fim de promover, em conformidade com as condições e com a prática nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de formação, incluídos os do ensino superior técnico, médico e profissional, com objetivo de satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores.

Artigo 15

1. A fim de assegurar a coerência da política à qual se refere o artigo 4 da presente Convenção e das medidas tomadas para aplica-la, todo membro deverá tomar, após prévia consulta tão logo seja possível com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando seja apropriado, com outros órgãos, disposições em conformidades com as condições e a prática nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos órgãos encarregados de dar efeito às partes II e III da presente Convenção .

2. Quando as circunstâncias o requeiram e as condições e a prática nacionais o permitam, tais disposições deveriam incluir o estabelecimento de um órgão central.

Parte IV. Ação em Nível de Empresa

Artigo 16

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estejam sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando se tomam medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção apropriados a fim de prevenir, na medida em que seja razoável e factível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Artigo 17

Sempre que duas ou mais empresas desenvolvam simultaneamente atividades em um mesmo lugar de trabalho terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção .

Artigo 18

Os empregadores deverão prever, quando seja necessário, medidas para fazer frente a situações de urgência e a acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Artigo 19

Deverão ser adotadas disposições em nível de empresa em virtude das quais:

(a) os trabalhadores, ao levar a cabo seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que incumbem ao empregador;

(b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

(c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde e possam consultar a suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgarem segredos comerciais;

(d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

(e) os trabalhadores ou seus representantes e, se for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e da saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objeto, e de comum acordo, poderá recorrer-se a conselheiros técnicos alheios à empresa;

(f) o trabalhador informará de imediato a seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que a seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se for necessário, não poderá exigir dos trabalhadores que retomem uma situação de trabalho onde exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para suas vidas ou sua saúde.

Artigo 20

A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo que se adotem em aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção .

Artigo 21

As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum encargo financeiro para os trabalhadores.

C131 Convenção sobre a fixação de salários mínimos, 1970

Artigo 1

1. Todo Estado membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique esta Convenção se obriga a estabelecer um sistema de salários mínimos que se aplique a todos os grupos de assalariados cujas condições de emprego sejam apropriada à aplicação do sistema.

2. A autoridade competente de cada país determinará os grupos de assalariados aos quais se deva aplicar o sistema, de acordo com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas ou depois de havê-las consultado exaustivamente, sempre que ditas organizações existam.

3. Todo membro que ratifique a presente Convenção, no primeiro relatório anual sobre a aplicação da Convenção que submeta em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, enumerará os grupos de assalariados que não tenham sido incluídos de acordo com o presente artigo, e explicará os motivos de dita exclusão. Nas subseqüentes relatórios, dito membro indicará o estado de sua legislação e prática a respeito dos grupos excluídos e à medida que aplica ou se propõe a aplicar a Convenção a ditos grupos.

Artigo 2

1. Os salários mínimos terão força de lei, não poderão ser reduzidos e a pessoa ou pessoas que não os apliquem estarão sujeitas a sanções apropriadas de caráter penal ou de outra natureza.

2. A reserva do disposto no parágrafo 1 do presente artigo, se respeitará plenamente a liberdade de negociação coletiva.

Artigo 3

Entre os elementos que devem ser levados em conta para determinar o nível dos salários mínimos deveriam ser incluídos, na medida em que seja possível e apropriado, de acordo com a prática e as condições nacionais, os seguintes:

(a) as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias tendo em conta o nível geral de salários no país, do custo de vida, das prestações de seguro social e do nível de vida relativo de outros grupos sociais;

(b) os fatores econômicos, incluindo os requerimentos do desenvolvimento econômico, os níveis de produtividade e a conveniência de alcançar e manter um alto nível de emprego.

Artigo 4

1. Todo membro que ratifique a presente Convenção estabelecerá e manterá mecanismos adaptados a suas condições e necessidades nacionais, que tornem possível fixar e ajustar de tempos em tempos os salários mínimos dos grupos de assalariados compreendidos no sistema protegidos em conformidade com o artigo 1 da Convenção.

2. Deverá ser disposto que para o estabelecimento, aplicação e modificação de ditos mecanismos se consulte exaustivamente com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, ou, quando ditas organizações não existam, com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados.

3. Se for apropriado à natureza dos mecanismos para a fixação de salários mínimos, se disporá também que participem diretamente em sua aplicação:

(a) em pé de igualdade, os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, ou, se não existirem ditas organizações, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados;

(b) as pessoas de reconhecida competência para representar os interesses gerais do país e que tenham sido nomeadas após prévia consulta exaustiva às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores interessadas, quando tais organizações existam e quando tais consultas estejam de acordo com a legislação ou a prática nacionais.

Artigo 5

Deverão ser adotadas medidas apropriadas, tais como inspeção adequada, complementada por outras medidas necessárias, para assegurar a aplicação efetiva de todas as disposições relativas a salários mínimos.

C169 Convenção sobre povos indígenas e tribais, 1989

Parte I. Política geral

Artigo 1

1. A presente Convenção se aplica:

(a) aos povos tribais em países independentes, cujas condições sociais, culturais e econômicas distingam-lhes de outros setores da coletividade nacional, e que estejam regidos total ou parcialmente por seus próprios costumes ou tradições ou por uma legislação especial;

(b) aos povos em países independentes, considerados indígenas pelo feito de descender de populações que habitavam no país ou em uma região geográfica a que pertence o país na época da conquista ou da colonização ou do estabelecimento das atuais fronteiras estatais e que, qualquer que seja sua situação jurídica, conservam todas as próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas, ou parte delas.

2. A consciência de sua identidade indígena ou tribal deverá ser considerada um critério fundamental para determinar os grupos aos quais se aplicam as disposições da presente Convenção .

3. A utilização do termo povos nesta Convenção não deverá ser interpretada no sentido de que tenha implicação alguma no que se refira aos direitos que possam ser conferidos a tal termo no direito internacional.

Artigo 2

1. os governos deverão assumir a responsabilidade de desenvolver, com a participação dos povos interessados, uma ação coordenada e sistemática com vistas a proteger os direitos destes povos e a garantir o respeito de sua integridade.

2. Esta ação deverá incluir medidas:

(a) que assegurem aos membros de ditos povos gozar, em pé de igualdade, dos direitos e oportunidades que a legislação nacional outorga aos demais membros da população;

(b) que promovam a plena efetividade dos direitos sociais, econômicos e culturais destes povos, respeitando sua identidade social e cultural, seus costumes e tradições, e suas instituições;

(c) que ajudem aos membros dos povos interessados a eliminar as diferenças socioeconômicas que possam existir entre os membros indígenas e os demais membros da comunidade nacional, de uma maneira compatível com suas aspirações e formas de vida.

Artigo 3

1. os povos indígenas e tribais deverão gozar plenamente dos direitos humanos e liberdades fundamentais, sem obstáculos nem discriminação. As disposições desta Convenção se aplicarão sem discriminação aos homens e mulheres destes povos.

2. Não deverá ser empregada nenhuma forma de força ou de coerção que viole os direitos humanos e as liberdades fundamentais dos povos interessados, incluindo os direitos contidos na presente Convenção .

Artigo 4

1. Deverão ser adotadas as medidas especiais que sejam necessárias para salvaguardar as pessoas, as instituições, os bens, o trabalho, as culturas e o meio ambiente dos povos interessados.

2. Tais medidas especiais não deverão ser contrárias aos desejos expressados livremente pelos povos interessados.

3. O gozo sem discriminação dos direitos gerais de cidadania não deverá sofrer menosprezo algum como consequência de tais medidas especiais.

Artigo 5

Ao aplicar as disposições da presente Convenção :

(a) deverão ser reconhecidos e protegidos os valores e práticas sociais, culturais, religiosas e espirituais próprios de tais povos e deverá ser tomada devidamente em consideração a índole dos problemas que se lhes apresentam tanto coletiva como individualmente;

(b) deverão ser respeitadas as integridades dos valores, práticas e instituições destes povos;

(c) deverão ser adotadas, com a participação e cooperação dos povos interessados, medidas encaminhadas a minimizar as dificuldades que experimentem ditos povos ao afrontar novas condições de vida e de trabalho.

Artigo 6

1. ao aplicar as disposições da presente Convenção , os governos deverão:

(a) consultar aos povos interessados, mediante procedimentos apropriados e em particular através de suas instituições representativas, cada vez que se prevejam medidas legislativas ou administrativas suscetíveis de afeta-los diretamente;

(b) estabelecer os meios através dos quais os povos interessados possam participar livremente, pelo menos na mesma medida que outros setores da população, e a todos os níveis na adoção de decisões em instituições eletivas e órgãos administrativos e de outra índole responsáveis de políticas e programas que lhes sejam concernentes;

(c) estabelecer os meios para o pleno desenvolvimento das instituições e iniciativas destes povos, e nos casos apropriados proporcionar os recursos necessários para este fim.

2. as consultas levadas a cabo em aplicação desta Convenção deverão ser efetuadas de boa fé e de uma maneira apropriada às circunstancias, com a finalidade de chegar a um acordo ou alcançar o consentimento sobre as medidas propostas.

Artigo 7

1. os povos interessados deverão ter o direito de decidir suas próprias prioridades no que se refira ao processo de desenvolvimento, na medida em que este afete a suas vidas, crenças, instituições e bem estar espiritual e às terras que ocupam ou utilizam de alguma maneira, e de controlar, na medida do possível, seu próprio desenvolvimento econômico, social e cultural. Além disso, ditos povos deverão participar na formulação, aplicação e avaliação dos planos e programas de desenvolvimento nacional e regional suscetíveis de afetar-lhes diretamente.

2. o melhoramento das condições de vida e de trabalho e do nível de saúde e educação dos povos interessados, com sua participação e cooperação, deverá ser prioritário nos planos de desenvolvimento econômico global das regiões onde habitam. Os projetos especiais de desenvolvimento para estas regiões deverão também ser elaborados de modo que promovam dito melhoramento.

3. os governos deverão velar para que, sempre que tenha lugar, se efetuem estudos, em cooperação com os povos interessados, a fim de avaliar a incidência social, espiritual e cultural e sobre o meio ambiente que as atividades de desenvolvimento previstas possam ter sobre estes povos. Os resultados destes estudos deverão ser considerados como critérios fundamentais para a execução das atividades mencionadas.

4. os governos deverão tomar medidas, em cooperação com os povos interessados, para proteger e preservar o meio ambiente dos territórios que habitam.

Artigo 8

1. ao aplicar a legislação nacional aos povos interessados deverão ser levados devidamente em consideração seus costumes ou seu direito consuetudinário.

2. Ditos povos deverão ter o direito de conservar seus costumes e instituições próprias, sempre que estas não sejam incompatíveis com os direitos fundamentais definidos pelo sistema jurídico nacional nem com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Sempre que seja necessário, deverão ser estabelecidos procedimentos para solucionar os conflitos que possam surgir na aplicação deste princípio.

A aplicação dos parágrafos 1 e 2 deste artigo não deverá impedir aos membros de ditos povos exercer os direitos reconhecidos a todos os cidadãos do país e assumir as obrigações correspondentes.

Artigo 9

1. na medida em que seja compatível com o sistema jurídico nacional e com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, deverão respeitar-se os métodos aos quais os povos interessados recorrem tradicionalmente para a repressão dos delitos cometidos por seus membros.

2. as autoridades e os tribunais chamados a pronunciar-se sobre questões penais deverão ter em conta os costumes de ditos povos na matéria.

Artigo 10

1. Quando se imponham sanções penais previstas pela legislação geral a membros de ditos povos deverão ter-se em conta suas características econômicas, sociais e culturais.

2. Deverá ser dada a preferência a tipos de sanção distintos do encarceramento.

Artigo 11

A lei deverá proibir e sancionar a imposição a membros dos povos interessados de serviços pessoais obrigatórios de qualquer índole, remunerados ou não, exceto nos casos previstos pela lei para todos os cidadãos.

Artigo 12

Os povos interessados deverão ter proteção contra a violação de seus direitos, e poder iniciar procedimentos legais, seja pessoalmente ou por meio de seus órgãos representativos, para assegurar o respeito efetivo de tais direitos. Deverão ser tomadas medidas para garantir que os membros de ditos povos possam compreender e fazer-se compreender em procedimentos legais, facilitando-lhes, se forem necessários, intérpretes ou outros meios eficazes.

Parte II. Terras

Artigo 13

1. ao aplicar as disposições desta parte da Convenção, os governos deverão respeitar a importância especial que para as culturas e valores espirituais dos povos interessados reveste sua relação com as terras ou territórios, ou com ambos, segundo os casos, que ocupam ou utilizam de alguma outra maneira, e em particular os aspectos coletivos dessa relação.

2. A utilização do termo terras nos artigos 15 e 16 deverá incluir o conceito de territórios, o que cobre a totalidade do hábitat das regiões que os povos interessados ocupam ou utilizam de alguma outra maneira.

Artigo 14

1. Deverá ser reconhecido aos povos interessados o direito de propriedade e de posse sobre as terras que tradicionalmente ocupam. Além disso, nos casos apropriados, deverão ser tomadas medidas para salvaguardar o direito dos povos interessados a utilizar terras que não estejam exclusivamente ocupadas por eles, mas a que tenham tido tradicionalmente acesso para suas atividades tradicionais e de subsistência. A este respeito, deverá prestar-se particular atenção à situação dos povos nômades e dos agricultores itinerantes.

2. os governos deverão tomar as medidas que sejam necessárias para determinar as terras que os povos interessados ocupam tradicionalmente e garantir a proteção efetiva de seus direitos de propriedade e posse.

3. Deverão ser instituídos procedimentos adequados no embasamento do sistema jurídico nacional para solucionar as reivindicações de terras formuladas pelos povos interessados.

Artigo 15

1. os direitos dos povos interessados aos recursos naturais existentes em suas terras deverão ser protegidos especialmente. Estes direitos compreendem o direito destes povos a participar na utilização, administração e conservação de ditos recursos.

2. no caso de que pertença ao Estado a propriedade dos minerais ou dos recursos do subsolo, ou tenha direitos sobre outros recursos existentes nas terras, os governos deverão estabelecer ou manter procedimentos com vistas a consultar os povos interessados, a fim de determinar se os interesses destes povos seriam prejudicados, e em que medida, antes de empreender ou autorizar qualquer programa de prospecção ou exploração dos recursos existentes em suas terras. Os povos interessados deverão participar sempre que seja possível nos benefícios que reportem tais atividades, e receber uma indenização equitativa por qualquer dano que possam sofrer como resultado destas atividades.

Artigo 16

1. A reserva do disposto nos parágrafos seguintes deste artigo, os povos interessados não deverão ser trasladados das terras que ocupam.

2. Quando excepcionalmente o traslado e uma nova localização destes povos se considerem necessários, somente deverão ser efetuados com seu consentimento, dado livremente e com pleno conhecimento de causa. Quando não possa ser obtido seu consentimento, o traslado e uma nova localização somente deverão ter lugar ao final de procedimentos adequados estabelecidos pela legislação nacional, incluindo consultas públicas, quando tenha lugar, e que os povos interessados tenham a possibilidade de estar efetivamente representados.

3. Sempre que seja possível, estes povos deverão ter o direito de regressar a suas terras tradicionais quando deixarem de existir as causas que motivaram seu traslado e nova localização.

4. Quando o retorno não seja possível, deve ser determinado por acordo ou, em ausência de tais acordos, por meio de procedimentos adequados, ditos povos deverão receber, em todos os casos possíveis, terras cuja qualidade e cujo estatuto jurídico sejam pelo menos iguais aos das terras que ocupavam anteriormente, e que lhes permita suprir suas necessidades e garantir seu desenvolvimento futuro. Quando os povos interessados preferam receber uma indenização em dinheiro ou em espécie, deverá ser-lhes concedida tal indenização, com as garantias apropriadas.

5. Deverá indenizar-se plenamente às pessoas trasladadas e realocizadas por qualquer perda ou dano que tenham sofrido como consequência de seu deslocamento.

Artigo 17

1. Deverão respeitar-se as modalidades de transmissão dos direitos sobre a terra entre os membros dos povos interessados estabelecidas por ditos povos.

2. Deverá consultar-se aos povos interessados sempre que se considere sua capacidade de hipotecar suas terras ou de transmitir de outra forma seus direitos sobre estas terras fora de sua comunidade.

3. Deverá impedir-se que pessoas estranhas a estes povos possam aproveitar-se dos costumes destes povos ou de seu desconhecimento das leis por parte de seus membros para tomar a propriedade, a posse ou o uso das terras pertencentes a eles.

Artigo 18

A lei deverá prever sanções apropriadas contra toda intrusão não autorizada nas terras dos povos interessados ou todo uso não autorizado das mesmas por pessoas alheias a eles, e os governos deverão tomar medidas para impedir tais infrações.

Artigo 19

Os programas agrários nacionais deverão garantir aos povos interessados condições equivalentes às que desfrutam outros setores da população, para efeitos de:

(a) o fornecimento de terras adicionais a ditos povos quando as terras de que disponham sejam insuficientes para garantir-lhes os elementos de uma existência normal ou para fazer frente ao seu possível crescimento numérico;

(b) a outorga dos meios necessários para o desenvolvimento das terras que ditos povos já possuam.

Parte III. Contratação e Condições de Emprego

Artigo 20

1. os governos deverão adotar, no embasamento de sua legislação nacional e em cooperação com os povos interessados, medidas especiais para garantir aos trabalhadores pertencentes a estes povos uma proteção eficaz em matéria de contratação e condições de emprego, na medida em que não estejam protegidos eficazmente pela legislação aplicável aos trabalhadores em geral.

2. os governos deverão fazer o que esteja ao seu alcance para evitar qualquer discriminação entre os trabalhadores pertencentes aos povos interessados e os demais trabalhadores, especialmente em no relativo a:

(a) acesso ao emprego, incluindo os empregos qualificados e as medidas de promoção e de ascensão;

(b) remuneração igual por trabalho de igual valor;

(c) assistência médica e social, segurança e higiene no trabalho, todas as prestações de seguro social e demais prestações derivadas do emprego, assim como a vivenda;

(d) direito de associação, direito a dedicar-se livremente a todas as atividades sindicais para fins lícitos, e direito a concluir convenções coletivas com empregadores ou com organizações de empregadores.

3. as medidas adotadas deverão em particular garantir que:

(a) os trabalhadores pertencentes aos povos interessados, incluindo os trabalhadores estacionais, eventuais e migrantes empregados na agricultura ou em outras atividades, assim como os empregados por contratistas de mão de obra, gozem da proteção que conferem a legislação e a prática nacionais a outros trabalhadores destas categorias nos mesmos setores, e sejam plenamente informados de seus direitos de acordo com a legislação trabalhista e dos recursos de que dispõem;

(b) os trabalhadores pertencentes a estes povos não estejam submetidos a condições de trabalho perigosas para sua saúde, em particular como consequência de sua exposição a praguicidas ou a outras substâncias tóxicas;

(c) os trabalhadores pertencentes a estes povos não estejam sujeitos a sistemas de contratação coercitivos, incluindo todas as formas de servidão por dívidas;

(d) os trabalhadores pertencentes a estes povos gozem de igualdade de oportunidades e de trato para homens e mulheres no emprego e de proteção contra o assédio sexual.

4. Deverá prestar-se especial atenção à criação de serviços adequados de inspeção do trabalho nas regiões onde exerçam atividades assalariadas trabalhadores pertencentes aos povos interessados, a fim de garantir o cumprimento das disposições desta parte da presente Convenção .

Parte IV. Formação Profissional, Artesanato e Indústrias Rurais

Artigo 21

Os membros dos povos interessados deverão poder dispor de meios de formação profissional pelo menos iguais aos dos demais cidadãos.

Artigo 22

1. Deverão ser tomadas medidas para promover a participação voluntária de membros dos povos interessados em programas de formação profissional de aplicação geral.

2. Quando os programas de formação profissional de aplicação geral existentes não respondam às necessidades especiais dos povos interessados, os governos deverão assegurar, com a participação de ditos povos, que se ponham a sua disposição programas e meios especiais de formação.

3. Estes programas especiais de formação deverão basear-se no entorno econômico, nas condições sociais e culturais e nas necessidades concretas dos povos interessados.

Todo estudo a este respeito deverá ser realizado em cooperação com estes povos, os quais deverão ser consultados sobre a organização e o funcionamento de tais programas. Quando seja possível, estes povos deverão assumir progressivamente a responsabilidade da organização e do funcionamento de tais programas especiais de formação, se assim decidirem.

Artigo 23

1. O artesanato, as indústrias rurais e comunitárias e as atividades tradicionais e relacionadas com a economia de subsistência dos povos interessados, como a caça, a pesca, a caça com armadilhas e a coleta, deverão ser reconhecidas como fatores importantes da manutenção de sua cultura e de sua auto-suficiência e desenvolvimento econômico. com a participação destes povos, e sempre que tenha lugar, os governos deverão velar para que se fortaleçam e fomentem tais atividades.

2. A pedido dos povos interessados, deverá ser-lhes facilitada, quando seja possível, uma assistência técnica e financeira apropriada que leve em conta as técnicas tradicionais e as características culturais destes povos e a importância de um desenvolvimento sustentável e eqüitativo.

C141 Convenção sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975

Artigo 1

A presente Convenção se aplica a todas as categorias de organizações de trabalhadores rurais, incluídas as organizações que não se limitam a estes trabalhadores mas que os representam.

Artigo 2

1. Para efeitos da presente Convenção, a expressão *trabalhadores rurais* engloba todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se se trata de assalariados como, a reserva das disposições do parágrafo 2 deste artigo, de pessoas que trabalham por conta própria, como os arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

2. A presente Convenção se aplica somente àqueles arrendatários, parceiros ou pequenos proprietários cuja principal fonte de renda seja a agricultura e que trabalhem a terra por si mesmos ou unicamente com ajuda de seus familiares, ou recorrendo ocasionalmente a trabalhadores suplementares e que:

- (a) não empreguem uma mão de obra permanente; ou
- (b) não empreguem uma mão de obra numerosa, com caráter estacional; ou
- (c) não façam cultivar suas terras por parceiros ou arrendatários.

Artigo 3

1. Todas as categorias de trabalhadores rurais, tanto se se trata de assalariados como de pessoas que trabalhem por conta própria, tem o direito de constituir, sem autorização prévia, as organizações que estimem convenientes,

assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

2. Os princípios da liberdade sindical deverão ser respeitados plenamente; as organizações de trabalhadores rurais deverão ter um caráter independente e voluntário, e permanecer livres de toda ingerência, coerção ou repressão.

3. A aquisição do caráter de pessoa jurídica pelas organizações de trabalhadores rurais não poderá estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos parágrafos 1 e 2 do presente artigo.

4. Ao exercer os direitos que lhes são reconhecidos no presente artigo, os trabalhadores rurais e suas organizações respectivas deverão, assim como as demais pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a legalidade.

5. A legislação nacional não menosprezará nem será aplicada de sorte que menospreze as garantias previstas pelo presente artigo.

Artigo 4

Um dos objetivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá ser facilitar o estabelecimento e expansão, com caráter voluntário, de organizações de trabalhadores rurais fortes e independentes, como meio eficaz de assegurar a participação destes trabalhadores, sem discriminação no sentido da Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958, no desenvolvimento econômico e social e nos benefícios que dele se derivem.

Artigo 5

1. Para permitir que as organizações de trabalhadores rurais desempenhem um papel no desenvolvimento econômico e social, todo Estado membro que ratifique esta Convenção deverá adotar e por em prática uma política de promoção destas organizações, sobretudo com vistas a eliminar os obstáculos que se opõem a sua criação e desenvolvimento e ao desempenho de suas atividades legítimas, assim como aquelas discriminações de ordem legislativa e administrativa das quais as organizações de trabalhadores rurais e seus afiliados possam ser objeto.

2. Todo Estado membro que ratifique esta Convenção deverá garantir que a legislação nacional, dadas as circunstâncias especiais do setor rural, não seja obstáculo para o estabelecimento e desenvolvimento das organizações de trabalhadores rurais.

C143 Convenção sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

Parte I. Migrações em Condições Abusivas

Artigo 1

Todo membro para o qual se encontre em vigor a presente Convenção se compromete a respeitar os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes.

Artigo 2

1. Todo membro para o qual se encontre em vigor a presente Convenção deverá tratar de determinar sistematicamente se em seu território se encontram trabalhadores migrantes empregados ilegalmente e se existem movimentos migratórios com fins de emprego provenientes ou com destino a seu território, ou em trânsito por este, nos quais os migrantes se vejam submetidos durante a viagem, a sua chegada ou durante sua permanência e emprego, a condições que

infrinjam os instrumentos internacionais ou acordos multilaterais ou bilaterais pertinentes, ou a legislação nacional.

2. as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores deverão ser consultadas plenamente e deverão ter a possibilidade de proporcionar a informação de que disponham a respeito.

Artigo 3

Todo membro deverá adotar todas as medidas necessárias e convenientes, tanto no âmbito de sua própria jurisdição como em colaboração com outros membros:

(a) para suprimir as migrações clandestinas com fins de emprego e o emprego ilegal de migrantes;

(b) contra os organizadores de movimentos ilegais ou clandestinos de migrantes com fins de emprego, que procedam de seu território, se dirijam a ele ou transitem pelo mesmo, e contra os que empreguem trabalhadores que tenham imigrado em condições ilegais, a fim de evitar e suprimir os abusos aos quais se refere o artigo 2 da presente Convenção .

Artigo 4

Os membros deverão, em particular, adotar as medidas necessárias nos planos nacional e internacional para estabelecer nesta matéria contatos e intercâmbios sistemáticos de informação com os demais Estados, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

Artigo 5

As medidas previstas Nos artigos 3 e 4 devem ter especialmente por objetivo que os traficantes de mão de obra possam ser objeto de uma ação na justiça seja qual for o país que serve de base a suas operações.

Artigo 6

1. Deverão ser adotadas disposições na legislação nacional para chegar a investigar eficazmente o emprego ilegal de trabalhadores migrantes assim como para a definição e aplicação de sanções administrativas, civis e penais, incluindo a prisão, para o emprego ilegal de trabalhadores migrantes, para a organização de migrações com fins de emprego que se definem como abusivas no artigo 2 da presente Convenção e para a assistência deliberadamente prestada, com fins lucrativos ou não, a tais migrações.

2. Quando um empregador seja objeto de uma ação na justiça em aplicação das disposições que se tomem em virtude do presente artigo, deverá ter o direito de estabelecer a prova de sua boa fé.

Artigo 7

As organizações representativas de empregadores e de trabalhadores deverão ser consultadas sobre a legislação e as demais medidas previstas na presente Convenção a fim de evitar ou suprimir os abusos acima mencionados, e deverá ser-lhes reconhecida a possibilidade de tomar iniciativas a este respeito.

Artigo 8

1. Sob condição de haver residido legalmente no país com fins de emprego, o trabalhador migrante não poderá ser considerado em situação ilegal ou irregular pelo fato da perda de seu emprego, o qual não deverá envolver por si mesmo a retirada de sua permissão de residência ou, se for o caso, de sua permissão de trabalho.

2. Deverá, em consequência, beneficiar-se de um tratamento igual ao dos nacionais, especialmente no que se refere às garantias em matéria de segurança no emprego, obtenção de outro emprego, obras para absorver o desemprego e readaptação.

Artigo 9

1. Sem prejuízo das medidas adotadas para controlar os movimentos migratórios com fins de emprego, que assegurem que os trabalhadores migrantes ingressem no território nacional e sejam admitidos ao emprego em conformidade com a legislação pertinente, o trabalhador migrante deverá, nos casos em que dita legislação não tenha sido respeitada e nos quais sua situação não possa regularizar-se, desfrutar, tanto ele como sua família, de igualdade de tratamento no que concerne aos direitos derivados de empregos anteriores em matéria de remuneração, segurança no emprego e outros benefícios.

2. Em caso de controvérsia sobre os direitos aos quais se refere o parágrafo anterior, o trabalhador deverá tê-la.

3. Ou sua família, não deveriam estes correr com os custos da expulsão.

4. Nada na presente Convenção impedirá aos membros a concessão, às pessoas que residem ou trabalham de maneira ilegal no país, do direito a permanecer nele e serem legalmente empregadas.

Parte II. Igualdade de Oportunidades e de Tratamento

Artigo 10

Todo membro para o qual se encontre em vigor a presente Convenção se compromete a formular e a aplicar uma política nacional destinada a promover e a garantir, pelos métodos adaptados às circunstâncias e usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, segurança social, direitos sindicais e culturais e liberdades individuais e coletivas para as pessoas que, em sua condição de trabalhadores migrantes ou como membros de sua família, se encontrem legalmente em seu território.

Artigo 11

1. Para os fins da aplicação da presente parte da Convenção, a expressão trabalhador migrante compreende toda pessoa que emigra ou tenha emigrado de um país a outro para ocupar um emprego que não seja por conta própria; inclui também toda pessoa admitida regularmente como trabalhador migrante.

2. A presente parte da Convenção não se aplicará:

(a) aos trabalhadores fronteiriços;

(b) aos artistas e às pessoas que exerçam uma profissão liberal e que entrem no país por um período de curta duração;

(c) à gente do mar;

(d) às pessoas que tenham entrado no país com fins especiais de formação ou de educação;

(e) às pessoas empregadas em organizações ou empresas que operam dentro do território de um país que tenham sido admitidas temporariamente em dito país, por solicitação de seus empregadores, para cumprir trabalhos ou funções

específicas por um período definido ou limitado de tempo e que estão obrigadas a abandonar o país ao final de seus trabalhos ou funções.

Artigo 12

Todo membro deverá, mediante métodos adequados às condições e às práticas nacionais:

(a) fazer o possível por obter a colaboração das organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros órgãos apropriados para promover a aceitação e observância da política prevista no artigo 10 da presente Convenção ;

(b) adotar as medidas legislativas e promover os programas educativos que resultem necessários para alcançar dita aceitação e dita observância;

(c) tomar medidas, promover programas de educação e fomentar outras atividades tendentes a que os trabalhadores migrantes conheçam o melhor possível a política adotada, seus direitos e obrigações, assim como as atividades destinadas a prestar-lhes ajuda efetiva no exercício de seus direitos e para sua proteção;

(d) derrogar toda disposição legislativa e modificar toda norma ou prática administrativa que seja incompatível com dita política;

(e) elaborar e por em prática, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma política social adequada às condições e práticas nacionais que permita aos trabalhadores migrantes e a suas famílias desfrutar dos benefícios acertados a seus nacionais, tendo em conta, sem infringir o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, as necessidades particulares que possam ter até o momento em que sua adaptação à sociedade do país de emprego tenha se completado;

(f) tomar as medidas necessárias a fim de ajudar e estimular os esforços que realizem os trabalhadores migrantes e suas famílias para preservar sua identidade nacional e étnica, assim como seus vínculos culturais com seu país de origem, incluindo a possibilidade de que seus filhos recebam ensino de sua língua materna;

(g) garantir a igualdade de tratamento em matéria de condições de trabalho a todos os trabalhadores migrantes que exerçam a mesma atividade, quaisquer que sejam as condições particulares de seu emprego.

Artigo 13

1. Todo membro poderá adotar todas as medidas necessárias, que dependam de sua própria competência, e colaborar com outros membros a fim de facilitar a reunião de famílias de todos os trabalhadores migrantes que residam legalmente em seu território.

2. O presente artigo se refere ao cônjuge do trabalhador migrante e, na medida em que estejam a seu encargo, aos filhos, ao pai e à mãe do migrante.

Artigo 14

Todo membro poderá:

(a) subordinar a livre eleição do emprego, sem deixar de assegurar o direito à mobilidade geográfica, sob a condição de que o trabalhador migrante tenha residido legalmente no país com fins de emprego durante um período prescrito, que não deverá exceder de dois anos ou, se a legislação exige um contrato de duração determinada inferior a dois anos, a que o trabalhador tenha cumprido seu primeiro contrato de trabalho.

(b) depois de consultar devidamente às organizações de empregadores e de trabalhadores representativas, regulamentar as condições de reconhecimento no

país das qualificações trabalhistas adquiridas fora dele, inclusive os certificados e diplomas obtidos no estrangeiro;

(c) restringir o acesso a categorias limitadas de empregos ou de funções, quando assim exija o interesse do Estado.

3. Recomendações

R135 Recomendação sobre a fixação de salários mínimos, 1970

I. Objetivo da Fixação de Salários Mínimos

1. A fixação de salários mínimos deveria constituir um elemento de toda política estabelecida para eliminar a pobreza e para assegurar a satisfação das necessidades de todos os trabalhadores e de suas famílias.

2. O objetivo fundamental da fixação de salários mínimos deveria ser proporcionar aos assalariados a necessária proteção social a respeito dos níveis mínimos permissíveis de salários.

II. Critérios para a Determinação do Nível de Salários Mínimos

3. Para a determinação do nível dos salários mínimos deveria ter-se em conta, em particular, os seguintes critérios:

- (a) as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias;
- (b) o nível geral de salários no país;
- (c) o custo de vida e suas variações;
- (d) as prestações de seguro social;
- (e) o nível de vida relativo de outros grupos sociais;
- (f) os fatores econômicos, incluídos os requerimentos do desenvolvimento econômico, a produtividade e a conveniência de alcançar e manter um alto nível de emprego.

III. Campo de Aplicação do Sistema de Fixação de Salários Mínimos

4. Deveriam ser mantidos em um mínimo o número e os grupos de assalariados não compreendidos em virtude do artigo 1 da Convenção sobre a fixação de salários mínimos, 1970.

5.

(1) o sistema de salários mínimos pode ser aplicado aos trabalhadores compreendidos em virtude do artigo 1 da Convenção, seja fixando um só salário mínimo de aplicação geral ou estabelecendo uma série de salários mínimos aplicáveis a grupos particulares de trabalhadores.

(2) um sistema baseado em um só salário mínimo:

(a) não é necessariamente incompatível com a fixação de diferentes tarifas de salários mínimos em distintas regiões ou zonas que permita levar em conta as diferenças no custo de vida;

(b) não deveria menosprezar o efeito das decisões, passadas ou futuras, que fixem salários mínimos superiores ao nível mínimo geral para determinados grupos de trabalhadores.

IV. Mecanismos para a Fixação de Salários Mínimos

6. Os mecanismos para a fixação de salários mínimos previstos no artigo 4 da Convenção podem revestir formas variadas, como a fixação de salários mínimos mediante:

- (a) legislação;
- (b) decisões da autoridade competente, contenham ou não uma disposição formal para que se levem em conta as recomendações de outros órgãos;

- (c) decisões de conselhos ou juntas de salários;
- (d) decisões de tribunais de trabalho ou outros análogos; ou
- (e) medidas que confirmam força de lei às disposições dos contratos coletivos.

7. A consulta prevista no parágrafo 2 do artigo 4 da Convenção deveria versar, em especial, sobre as seguintes questões:

- (a) a seleção e aplicação dos critérios para a determinação do nível de salários mínimos;
- (b) a tarifa ou tarifas dos salários mínimos que devem fixar-se;
- (c) os ajustes que de tempos em tempos se introduzam na tarifa ou tarifas dos salários mínimos;
- (d) os problemas que originam da aplicação da legislação sobre salários mínimos;
- (e) a compilação de dados e a realização de estudos destinados à informação das autoridades encarregadas da fixação de salários mínimos.

8. Nos países em que se tenham criado órgãos para assessorar a autoridade competente sobre questões de salários mínimos ou em que o governo lhes tenha delegado a responsabilidade de adotar decisões sobre salários mínimos, a participação a que se refere o parágrafo 3 do artigo 4 da Convenção, na aplicação dos mecanismos de fixação de salários mínimos, deveria compreender também a qualidade de membro de ditos órgãos.

9. As pessoas que representam os interesses gerais do país e cuja participação na aplicação dos métodos para a fixação de salários mínimos se prevê no inciso b) do parágrafo 3 do artigo 4 da Convenção deveriam ser pessoas independentes com qualificações adequadas; estas pessoas poderiam ser eventualmente funcionários públicos com responsabilidades na esfera das relações de trabalho ou no planejamento ou determinação da política econômica e social.

10. Na medida em que permitam as circunstâncias nacionais, dever-se-iam destinar suficientes recursos para a compilação dos dados estatísticos e de outra natureza que sejam necessários para o estudo analítico dos fatores econômicos pertinentes - em especial daqueles fatores mencionados no parágrafo 3 da presente Recomendação - e de sua provável evolução.

V. Reajuste de Salários Mínimos

11. As tarifas dos salários mínimos deveriam ser ajustadas de tempos em tempos para levar em conta as variações no custo de vida e outras condições econômicas.

12. Com este objetivo se poderia efetuar um exame das tarifas de salários mínimos em relação com o custo de vida e outras condições econômicas, em intervalos regulares ou sempre que se considere apropriado em vista das variações de um índice do custo de vida.

13.

(1) Para facilitar a aplicação do parágrafo 11 da presente Recomendação, deveriam ser realizadas, na medida em que permitam os recursos nacionais, consultas periódicas sobre as condições econômicas nacionais, incluindo as tendências na renda por habitante, na produtividade e no emprego, desemprego e subemprego.

(2) A frequência de ditas consultas deveria ser determinada em relação às condições nacionais.

VI. Medidas de Aplicação dos Salários Mínimos

14. Entre as medidas que, em conformidade com o artigo 5 da Convenção, devem ser tomadas para assegurar a aplicação efetiva de todas as disposições relativas aos salários mínimos deveriam ser incluídas as seguintes:

(a) dar publicidade às disposições sobre salários mínimos, adaptados, quando assim for requerido, às necessidades de pessoas analfabetas, ou aos idiomas ou dialetos dos trabalhadores que necessitem proteção;

(b) utilização de um número suficiente de inspetores adequadamente preparados e dotados dos poderes e facilidades necessários para cumprir com suas funções;

(c) sanções adequadas por infração das disposições sobre salários mínimos;

(d) simplificação das disposições e procedimentos legais e outros meios adequados para capacitar os trabalhadores para o exercício efetivo de seus direitos em virtude das disposições sobre salários mínimos, incluído o direito a receber as somas que lhes são devidas quando lhes tenham pagado salários inferiores aos que lhes correspondiam;

(e) medidas que se tomem para proteger aos trabalhadores contra os abusos; proteção adequada dos trabalhadores contra as represálias.

4. Código de práticas da OIT sobre segurança e saúde para o trabalho florestal

4.1 Índice

Prólogo

Objetivo

Alcance e aplicação

Definições

Parte I. Princípios gerais, embasamento jurídico e obrigações gerais

1. Princípios gerais
2. Embasamento jurídico e regras gerais
 - a) Embasamento jurídico e obrigações das autoridades competentes
 - b) Objetivo das inspeções do trabalho
 - c) Obrigações e objetivo dos empregadores
 - d) Obrigações do pessoal de direção e de supervisão
 - e) Obrigações dos contratistas
 - f) Direitos e deveres dos trabalhadores
 - g) Obrigações dos fabricantes e os provedores de material e equipamento e de produtos

Parte II. Estrutura geral de segurança e saúde na empresa

3. Normas da empresa em matéria de segurança e saúde
4. Gestão da segurança e da saúde
 - a) Designação dos responsáveis
 - b) Determinação e gestão dos riscos
 - c) Organização do pessoal
 - d) Fornecimento de recursos
 - e) Comunicação e informação
 - f) Documentação

Parte III. Disposições gerais

5. O pessoal
 - a) Condições de emprego
 - b) Nível de formação do pessoal de direção e de supervisão e dos operários
 - c) Qualificação do pessoal de direção e de supervisão
 - d) Formação e exames de aptidão dos operários
 - e) Qualificação dos contratistas
6. Normas de segurança para as ferramentas e as máquinas
 - a) Requisitos gerais
 - b) Ferramentas de mão
 - c) Máquinas portáteis
 - d) Maquinaria autopropelida ou de motor primário
 - e) Tornos e cintas de estrangulação
 - f) Cabos aéreos
7. Roupas de trabalho e equipamento de proteção individual
 - a) Disposições gerais
 - b) Equipamento de proteção individual adequado para o trabalho florestal
8. Ensaio e certificação do material e equipamento
 - a) Disposições gerais
 - b) Critérios e procedimentos de ensaio
 - c) Certificação
9. Primeiros socorros, salvamento e serviços de saúde no trabalho

- a) Primeiros socorros
- b) Salvamento
- c) Serviços de saúde no trabalho
- d) Assistência médica
- 10. Refúgios, alojamento e nutrição
 - a) Refúgios e alojamento
 - b) Nutrição e água potável
- 11. Comunicação, registro, notificação e investigação de acidentes de trabalho e de enfermidades profissionais
 - a) Disposições gerais
 - b) Casos cuja comunicação e notificação é obrigatória
 - b) Modo de efetuar a comunicação, ou registro, a notificação e a investigação

Parte IV. Diretrizes técnicas para a segurança e a saúde nas zonas de trabalho florestal

- 12. Disposições gerais
 - a) Planejamento e organização do trabalho florestal
 - b) Planejamento e inspeção da zona de trabalho
 - c) Organização do trabalho
 - d) Proteção contra as condições climáticas desfavoráveis e os perigos biológicos
- 13. Silvicultura
 - a) Preparação da zona de trabalho
 - b) Roçado a mão
 - c) Preparo da zona de trabalho com máquinas manejadas a mão
 - d) Preparo mecânica da zona de trabalho
 - e) Plantio
 - f) Organização
 - g) Plantio de plantas não tratadas
 - h) Plantação de plantas tratadas quimicamente
 - i) Plantio com barras de aço manejadas a mão
 - j) Manutenção do talhão (cuidados culturais)
 - k) Poda
 - l) Organização
 - m) Equipamento
 - n) Manejo
- 14. Aproveitamento
 - a) Disposições gerais
 - b) Corte de conversão
 - c) Corte manual e com serras de corrente
 - d) Derrubada de árvores engalhadas
 - e) Desrama a mão e com serras de corrente
 - f) Roçado a mão e com serras de corrente
 - g) Corte de conversão mecânica
 - h) Extração
 - i) Disposições gerais
 - j) Extração manual
 - k) Extração com lançadeira
 - l) Extração com animais de canga
 - m) Extração com carregador e torno
 - n) Extração com um arrastador
 - o) Extração com cabo aéreo
 - p) Extração com helicóptero
 - q) Descarga e empilhamento
 - r) Carga e transporte
 - s) Carga
 - t) Transporte por estrada
 - u) Transporte por via aquática

15. Operações perigosas

- a) Subida às árvores
- b) Organização
- c) Pessoal
- d) Equipamento
- e) Manejo
- f) Corte de árvores danificadas por um vendaval
- g) Organização
- h) Equipamento
- i) Manejo
- j) Luta contra incêndios
- k) Organização
- l) Pessoal
- m) Equipamento
- n) Manejo
- o) Glossário técnico
- p) Referências
- q) Bibliografia
- r) Normas internacionais do trabalho relevantes (convenções e recomendações da OIT)
- s) Organização Internacional de Normalização (ISO)
- t) Normas europeias
- u) Outras classificações internacionais

Quadro

Equipamento de proteção individual (EPI) adequado para as atividades de silvicultura

Figuras

1. Medidas de segurança e saúde no plano nacional, das empresas e nas zonas de trabalho
2. Sistema de gestão da segurança
3. Utilização de cortadora de ervas daninhas/serras de corrente em condições de segurança
4. Dispositivos de segurança nas serras de corrente
5. O resultado da serra de corrente
6. Técnica de corte normal
7. Métodos proibidos de derrubada de uma árvore enganchada
8. Métodos recomendados para a derrubada de uma árvore enganchada
9. Roçado de cordas em tensão
10. Exemplos de material de segurança para a escalada
11. Corte de raízes de árvores derrubadas pelo vento

2. Embasamento jurídico e regras gerais

c) Obrigações e objetivo dos empregadores

38. Os empregadores são os primeiros responsáveis da segurança e saúde na empresa e deveriam fazer todo o possível por reduzir ao nível mais baixo viável os riscos nas zonas de trabalho florestal ou próximo a elas.

39. Os empregadores deveriam certificar-se de que se cumprem todas as disposições legais pertinentes e repertórios de recomendações práticas em matéria de segurança e saúde. Deveriam formular e aplicar normas próprias quando não se tenham promulgado disposições legais a respeito.

41. Quando seja factível, os empregadores deveriam constituir comitês nos quais estejam representados os trabalhadores e a direção, ou tomar outras medidas similares para a participação dos trabalhadores na promoção de condições de trabalho seguras.

42. Os empregadores deveriam formular e aplicar normas de segurança, e o sistema de gestão conseguinte, na empresa, em conformidade com as disposições dos capítulos 3 e 4 do presente repertório de recomendações práticas (veja a figura 2).

43. Os empregadores deveriam determinar sistematicamente os riscos e seqüelas prováveis para a segurança e a saúde que possam provocar as atividades florestais ou derivar-se delas, e convocar a participação do pessoal de direção e de supervisão e dos trabalhadores nesta tarefa, na forma apropriada.

45. Os empregadores e as entidades contratantes deveriam fomentar a estabilidade e procurar reduzir a rotação de pessoal, no caso de seus próprios trabalhadores e dos contratistas.

46. Quando se recorrer a contratistas, a entidade contratante deveria certificar-se de que:

(a) se aplicam as mesmas normas de segurança aos contratistas e aos trabalhadores da empresa;

(b) somente se recorre a contratistas devidamente registrados ou titulares de uma licença, quando se exija esta ou quando se tenha implantado em um regime voluntário reconhecido;

(c) os contratistas especificam os requisitos de segurança e saúde, assim como as sanções nos casos de não cumprimento. Nos contratos deveria especificar-se o direito dos supervisores designados pela entidade contratante de interromper o trabalho sempre que haja um risco claro de acidente de trabalho grave e a suspender as operações até que se tenham tomado as oportunas medidas preventivas;

(d) os contratistas que violem uma e outra vez suas obrigações contratuais deveriam ficar excluídos de futuras licitações.

50. em consonância com o indicado no capítulo 6, os empregadores deveriam:

(a) proporcionar todo o material, ferramentas e máquinas necessárias para trabalhar em condições de segurança;

(b) certificar-se de que se conservam em boas condições de segurança;

(c) certificar-se de que existe na zona de trabalho um sortimento suficiente de ferramentas, peças de reposição para as máquinas e equipamento de proteção individual;

(d) proporcionar meios de transporte seguros e adequados para o pessoal, as ferramentas e as máquinas à zona de trabalho e desde ela;

(e) cerciorarse de que os acampamentos e refúgios móveis são adequados.

51. O empregador deveria fornecer gratuitamente equipamento de proteção individual e roupa de proteção, segundo o indicado no capítulo 7, a todos os trabalhadores, quando o prescrevam as disposições legais.

55. Os empregadores deveriam certificar-se de que todas as operações florestais de sua empresa se concebem, organizam e efetuam em concordância com o indicado nos capítulos 6 e 7 e a parte IV do presente repertório de recomendações práticas, ou em consonância com práticas em relação com as quais possam demonstrar que oferecem o mesmo grau de proteção.

6. Normas de segurança para as ferramentas e as máquinas

141. Devido a grande diversidade de ferramentas, máquinas e métodos de trabalho que se empregam no setor silvícola, não é possível dar neste repertório de recomendações práticas uma descrição detalhada das normas de segurança aplicáveis a todas as ferramentas e máquinas existentes. Não cabe uma enumeração exaustiva, no que se refere à eleição das ferramentas, das máquinas e do material ou ao grau de pormenorização, mas enuncia-se a continuação alguns princípios gerais em relação aos tipos mais correntes de ferramentas e máquinas que se utilizam.

142. O uso de produtos químicos deveria ser reduzido sempre que fosse possível. O repertório de recomendações práticas da OIT intitulado *Segurança na utilização de produtos químicos no trabalho* (Genebra, OIT, 1993) e o *Guia sobre segurança e saúde no uso de produtos agroquímicos* (Genebra, OIT, 1993) proporcionam orientações práticas sobre seu emprego em condições de segurança.

143. Na parte IV do presente repertório são dadas diretrizes para a segurança de utilização e funcionamento das ferramentas e máquinas em determinadas operações florestais.

a) Requisitos gerais

144. Todas as ferramentas e máquinas utilizadas em silvicultura deveriam:

(a) cumprir os requisitos de segurança enunciados em recomendações e normas nacionais e internacionais, quando existam;

(b) utilizar-se unicamente nos trabalhos para os quais tenham sido concebidos, a menos que uma utilização para outros fins que os inicialmente previstos tenha sido objeto de uma avaliação completa por uma pessoa competente que tenha chegado à conclusão de que esta utilização não apresenta riscos;

(c) ser manejados somente pelos trabalhadores que tenham sido autorizados a fazê-lo e que tenham o certificado de aptidão correspondente.

145. As ferramentas, as máquinas e o equipamento deveriam estar bem desenhados e fabricados, levando em conta os princípios que devem reger a saúde, a segurança e a ergonomia, e deveriam ser mantidos em bom estado de funcionamento.

146. Ao escolher uma máquina, será conveniente consultar listas apropriadas, baseadas em uma avaliação completa de todos os critérios pertinentes, para facilitar a criação de um ambiente de trabalho são e produtivo e ter a segurança de que a máquina se presta à utilização a que vai dedicar-se. (Na bibliografia indicam-se diferentes obras que contém listas de critérios ergonômicos: veja Apud et al., 1989; Apud e Valdés, 1995; BVLB, 1995; FAO, 1992; Golsse, 1994, e KWF, 1995.)

147. Os empregadores, os fabricantes ou seus agentes deveriam proporcionar informação e instruções claras e precisas sobre os diferentes requisitos de manutenção pelo usuário ou operário e sobre a segurança de utilização de ferramentas e máquinas, indicando as normas referentes ao equipamento de proteção individual, assim como a formação necessária.

148. O material e o equipamento deveriam ser concebidos de modo tal que seja fácil e segura sua manutenção, do mesmo modo que os reparos de pouca monta, no próprio lugar de trabalho. Deveria ser ensinado aos trabalhadores a efetuarem eles mesmos estas tarefas de manutenção e reparo das ferramentas e máquinas. Quando isto não seja possível, deveria haver uma pessoa competente que possa acudir facilmente ao lugar de trabalho.

149. Deveria haver instalações de reparação e manutenção de ferramentas e máquinas, se for possível próximo dos refúgios ou alojamentos. Recomenda-se a utilização de refúgios móveis com compartimentos separados para as atividades de manutenção e os reparos de pouca monta de serras e ferramentas de mão.

150. Nos acampamentos deveria haver oficinas com um bom sortimento de ferramentas de manutenção apropriadas, para poder efetuar as operações de reparo e manutenção em boas condições de segurança e sem estar expostos às inclemências do tempo.

b) Ferramentas de mão

151. As ferramentas de corte e rachamento deveriam ser fabricadas com aço de boa qualidade, para que o fio de corte requeira um mínimo de manutenção.

152. As ferramentas de corte e rachamento deveriam bem firmes em seu cabo, por exemplo com uma tarracha, um rebite ou um parafuso.

153. Os cabos deveriam facilitar uma boa sujeição dos mesmos e ser de uma madeira de boa qualidade de acordo com seu tipo de utilização.

154. As características das ferramentas — tamanho, comprimento do cabo e peso — deveriam moldar-se às necessidades do trabalho e às faculdades físicas do usuário.

155. Quando não se empreguem, as ferramentas de bordo afiado deveriam ter uma bainha apropriada.

c) Máquinas portáteis

156. Os comandos de máquinas como as serras de corrente e os cortadores de ervas daninhas e de grama devem estar bem colocados e indicar claramente sua função.

157. A posição e a dimensão da empunhadura deve resultar em cômoda utilização para o operário em todas as modalidades normais de trabalho.

158. O ruído, as vibrações e os gases de escape deveriam ser os mais baixos possíveis, tendo em conta o nível de avanço técnico do momento.

159. As máquinas deveriam ser tão rápidas quanto seja possível, e equilibrar o esforço físico evitando o cansaço do operário e a sobrecarga de seu sistema osteomuscular.

160. Todos os dispositivos de proteção devem estar no lugar devido, e serem objetos de inspeções periódicas para detectar defeitos manifestos. O comando de parada do motor deve requerer uma ação positiva, e estar claramente indicado.

161. O desenho das serras de corrente deveria ajustar-se a normas internacionais de segurança como a publicação do Comitê Europeu de Normalização *Norma Européia EN 608: Maquinaria agrícola e florestal – Serras portáteis – Segurança* (Bruxelas, 1994).

d) Maquinaria autopropelida ou de motor primário

162. Nas máquinas deveria haver um assento para o condutor totalmente regulável, que amortença as sacudidas e que tenha um cinto de segurança, em conformidade com a norma ISO 8797 ou com outra norma nacional apropriada.

163. O espaço interior e os comandos da máquina deveriam ser concebidos e localizar-se em função do físico do operário que irá maneja-la segundo toda probabilidade.

164. Deveriam ser desenhados os elementos de acesso à máquina — escadas e portas — de modo tal que as agarradeiras e estribos estejam à boa altura e não muito separados.

165. Todas as polias, eixos, correias e pás de ventilador deveriam levar a proteção oportuna.

166. As máquinas deveriam ficar protegidas contra o capotamento, em conformidade com as normas ISO 3471 ou ISO 8082 ou com uma norma nacional apropriada.

167. As cabines deveriam estar:

(a) protegidas contra a queda de objetos, em conformidade com a norma ISO 8083 ou com outra norma nacional apropriada;

(b) equipadas com estruturas de proteção, em conformidade com a norma ISO 8084 ou com outra norma nacional apropriada.

168. as máquinas deveriam levar um dispositivo de detenção que não se desenganche sozinho, que esteja marcado claramente e que seja de fácil acesso desde a posição normal de trabalho do operário. O motor de arranque deveria estar interconectado com a transmissão ou a embreagem, com objetivo de impedir que a máquina se ponha em marcha quando está o motor engrenado.

169. Os freios de mão deveriam ser potentes o bastante para manter imóvel a máquina em qualquer tipo de declividade.

170. Os escapamentos deveriam ter um protetor contra faíscas, que não fazem falta quando existe um dispositivo de sobrealimentação.

171. Em todas as máquinas deveria haver um estojo de primeiros socorros e um extintor, e se deveria ensinar seu manejo aos operários.

172. Sempre que seja factível, as máquinas deveriam ser de tração em todas as rodas.

173. As máquinas de transporte de toras deveriam ser desenhadas de modo tal que, no mínimo, 20 por cento do peso no eixo total esteja sobre o eixo de direção enquanto estão em funcionamento.

174. Os operários deveriam ter os certificados de aptidão adequados para o manejo e manutenção da máquina que estejam utilizando.

175. Enquanto esteja a máquina na oficina ou em reparação, deveria parar-se o motor, salvo se é necessário que esteja em marcha para repará-lo ou ajustá-lo.

176. Antes de manipular o sistema hidráulico de uma máquina ou uma parte do mesmo, o operário deveria certificar-se de que o motor está desligado, que a bomba hidráulica está desconectada e que não há pressão hidráulica.

177. Ao acoplar um novo tubo hidráulico, o operário deveria comprovar que as conexões são compatíveis.

178. Sempre que seja possível, deveriam ser utilizados óleos hidráulicos e lubrificantes que não sejam tóxicos, não provoquem alergias e reações cutâneas e não sejam nocivos para o meio ambiente, por exemplo os óleos biológicos.

179. Somente o operário deveria estar autorizado a subir na máquina, salvo se consentem as disposições legais e há um assento para outra pessoa com tal fim.

180. O operário deveria levar colocado o cinto de segurança enquanto conduz a máquina.

e) Tornos e cintas de estrangulação

181. Os comandos de torno deveriam ser desenhados de modo tal que seja possível maneja-los de dentro da cabine ou de qualquer outra posição segura.

182. Os tornos deveriam ser desenhados e ser acoplados à máquina o mais próximo possível do solo, com objetivo de manter sob o centro de gravidade e melhorar a estabilidade.

183. Os cabos dos tornos que se utilizam nas tarefas florestais deveriam ter um fator de segurança que seja o dobro, pelo menos, da capacidade de tração do torno, por exemplo: um torno de três toneladas deveria levar um cabo que tenha uma resistência à ruptura de seis toneladas, no mínimo. Cabe dizer o mesmo dos cintas de estrangulação.

184. Os sistemas de cinta de estrangulação para o transporte não deveriam travar o empurrar das toras.

185. É indispensável que haja uma boa comunicação entre os membros da equipe, preferentemente mediante emissores-receptores de rádio. Convém entrar em acordo sobre sinais visuais ou acústicos inequívocos e claros; todo sinal que não se entenda deve significar "Pare!".

f) Cabos aéreos

186. Para o planejamento, a instalação e o manejo destes dispositivos são requeridos conhecimentos técnicos muito especializados. Somente deveria encarregar-se deste tipo de trabalho pessoal devidamente capacitado.

187. Os tornos e os veículos de carregamento deveriam levar um sistema de freio eficaz.

188. Deveriam ser dadas e acatadas instruções e especificações técnicas, especialmente no que se refere aos ângulos dos cabos e as cordas de retenção, as árvores ou tocos de ancoragem (┘) e a carga de segurança máxima. Deveria ser indicado um fator de segurança na especificação dos cabos, tanto fixos como em movimento (veja também o capítulo 14 do presente repertório).

7. Roupas de trabalho e equipamento de proteção individual

a) Disposições gerais

189. A roupa de trabalho deveria ser confeccionada com materiais que mantenham seco o corpo do trabalhador e a uma temperatura agradável. Para o trabalho em clima seco e quente deveria ser empregada uma roupa adequada, com objetivo de evitar um isolamento térmico excessivo e facilitar a respiração. Deveria ser proporcionado um equipamento de proteção individual adequado quando haja risco de radiação ultravioleta ou ameaças biológicas por obra de plantas venenosas, animais ou infecções.

190. A roupa deveria ser de uma cor que contraste com o entorno florestal, para que os trabalhadores sejam perfeitamente visíveis.

191. Procede considerar a utilização de um equipamento de proteção individual como um último recurso, quando não seja possível reduzir os riscos com meios técnicos ou de organização. Somente em tais circunstâncias deveria utilizar-se um equipamento de proteção individual idôneo, em função dos riscos do caso.

192. O equipamento de proteção individual para as tarefas florestais deveria compreender os elementos indicados no quadro 1, que precisa o equipamento de proteção individual necessário para determinadas atividades.

193. Quando se manipulem produtos químicos, deveria facilitar-se um equipamento de proteção individual que se ajuste *À segurança na utilização de produtos químicos no trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT (Genebra, 1993)*.

194. O equipamento de proteção individual deveria ajustar-se às normas nacionais e internacionais.

195. Deveria dispor-se facilmente de uma quantidade suficiente de equipamentos de proteção individual, com objetivo de que aos operários lhes conste em todo momento que a segurança e a saúde no trabalho são revestidos de uma importância capital.

b) Equipamento de proteção individual adequado para o trabalho florestal

196. Cada empregador deveria avaliar a necessidade de um equipamento de proteção individual segundo as circunstâncias. Os trabalhadores deveriam contar com um equipamento de proteção individual como o indicado no quadro 1, salvo quando o empregador demonstre que outro equipamento de proteção individual, ou nenhum de outro tipo, oferece o mesmo grau de proteção idêntico ou superior.

Quadro 1. Equipamento de proteção individual (EPI) adequado para as atividades de silvicultura

Partes do corpo que devem ser protegidas	Pés	Pernas	Tronco, braços e pernas	Mãos	Cabeça	Olhos	Olhos/rosto	Ouvido
EPI adequado	Calçado de segurança ¹	Calça de segurança ²	Roupa ajustada	Luvas	Capacete	Óculos	Visor	Proteções auriculares ³
Atividade								
<i>Plantio</i> ⁴								
Manual	V			V 5				
Mecânico	V		V					V 6
<i>Roçado/limpeza</i>								
Ferramentas de fio liso	V			V		V		
Serra manual	V			V				
Serra de corrente	V 7	V	V	V 8	V	V	V	V
Cortadora de ervas daninhas								
- com faca metálica	V	V	V	V	V	V	V	V
- com fio de nylon	V	V		V		V		V
Faca giratória/golpeador	V		V	V				V 6
<i>Aplicação de praguicidas</i>	Ater-se ao disposto para a substância de que se trata e à técnica de aplicação.							
<i>Poda*</i>								
Ferramentas manuais	V 9			V	V 10	V		
<i>Corte</i> ¹¹								
Ferramentas manuais	V		V	V 12	V			
Serra de corrente	V 7	V	V	V 8	V		V	V
Mecânica	V		V		V			V
<i>Retirada da cotiça</i>								
Manual	V			V				
Mecânico	V		V	V		V		V 6
<i>Rachamento</i>								
Manual	V			V		V		
Mecânico	V		V	V		V		V
<i>Extração</i>								
Manual	V			V	V 13			
Laçadeira	V			V	V 13			
Animal	V			V	V 13			
Mecânica								
- carregador	V		V	V 14	V			V 6
- arrastador	V		V		V			V 6

Partes do corpo que devem ser protegidas	Pés	Pernas	Tronco, braços e pernas	Mãos	Cabeça	Olhos	Olhos/rosto	Ouvido
EPI adequado	Calçado de segurança ¹	Calça de segurança ²	Roupa ajustada	Luvas	Capacete	Óculos	Visor	Proteções auriculares ³
Atividade								
- cabo aéreo	V		V	V 14	V			V 6
Helicóptero	V		V 15	V 14	V 16	V		V

<i>Empilhamento/carga</i>	V		V		V			V 6
<i>Produção de serragem</i>	V		V		V		V	V 6
<i>Subida nas árvores¹⁷</i>								
Utilizando serra de corrente	V 7	V	V	V 8	V 18	V		V
Sem utilizar serra de corrente	V				V			

* Se a poda supõe árvores de mais de três metros de altura, deveria ser utilizado um dispositivo que evite as quedas. ¹ com ponteira de aço integrada para cargas medias e pesadas. ² Calças de segurança com material de forração; com tempo ou clima quente, podem ser utilizadas polainas para a utilização de serras de corrente. ³ A utilização de tampões ou de válvulas para os ouvidos não é apropriada em termos gerais para a silvicultura devido ao risco de infecção. ⁴ Para o plantio de brotos tratados quimicamente ou para o empapado de plantas em produtos químicos, veja a seção correspondente do capítulo 13. ⁵ Para o plantio de plantas de sementeira espinhosas ou plantas tratadas quimicamente. ⁶ Quando o nível de ruído no posto de trabalho supere 85dB(A). ⁷ Botas para a utilização de serras de corrente com guarda protetora na pala frontal e na empunhadura. ⁸ Material resistente ao corte incorporado no dorso da mão esquerda. ⁹ Quando seja provável que a queda de ramos possa ocasionar lesões. ¹⁰ Quando a poda tenha lugar a uma altura superior a 2,5 metros. ¹¹ O corte inclui a desrama e o despedaçamento. ¹² Ao utilizar uma serra manual. ¹³ Quando a extração tenha lugar junto a árvores instáveis ou floresta baixa. ¹⁴ Somente se são manipuladas toras; luvas de palma reforçada se são manipuladas cintas de estrangulação ou cabos. ¹⁵ Cores chamativas. ¹⁶ Com barbicacho. ¹⁷ No que se refere ao equipamento para subir nas árvores, veja o capítulo 15 do presente repertório. ¹⁸ Os capacetes de escalada são preferíveis; na falta deles, podem ser utilizados capacetes de segurança com barbicacho.

10. Refúgios, alojamento e nutrição

a) refúgios e alojamento

224. Deveria ser facilitado um refugio que resguarde das inclemências do tempo, assim como para poder descansar, comer, secar-se e guardar a roupa, na própria zona de trabalho o próximo a ela.

225. Exigem-se as condições climáticas, estes refúgios deveriam dispor de meios para cozinhar e para esquentar os alimentos. Na maior medida possível, deveria haver assim mesmo a possibilidade de lavar a roupa, o que é particularmente importante no caso dos trabalhadores que manejam substâncias químicas.

226. Quando os trabalhadores tenham que viver em acampamentos por causa da distância da zona de trabalho, deveria ser-lhes proporcionado um alojamento adequado, com o devido nível de comodidade e de serviços higiênicos.

227. Nos acampamentos deveria haver as seguintes instalações:

(a) dormitórios, sem que haja em nenhum deles mais de seis pessoas, com objetivo de que os trabalhadores tenham um mínimo de intimidade pessoal;

(b) armário para guardar os objetos pessoais;

(c) um refeitório;

(d) uma cozinha;

(e) uma despensa;

(f) água potável em quantidade suficiente;

(g) serviços higiênicos (lavabos, duchas, privadas), separados da zona de comer e de dormir, assim como da cozinha e da despensa, que cumpram as normas de higiene e que estejam equipados em consonância com a personalidade dos trabalhadores;

(h) meios para lavar e secar a roupa;

(i) um depósito geral de materiais;

(j) compartimentos especiais para os produtos inflamáveis, químicos ou explosivos, a boa distância de onde se faça a vida;

(k) meios recreativos;

(l) serviços de controle contra os roedores e insetos nocivos.

b) Nutrição e água potável

228. Quando o empregador proporcionar comestíveis, deveria velar para que a ingestão energética baste para a realização de um trabalho físico duro e para que no regime de alimentação estejam bem equilibrados os hidratos de carbono, as gorduras e as proteínas animais. Sobretudo nos países em desenvolvimento, deveria ter-se muito presente que uma nutrição inadequada ou insuficiente pode acarretar problemas de saúde e uma diminuição da produtividade.

229. Como a desidratação debilita em seguida as faculdades físicas e mentais, reduz a produtividade e aumenta o risco de acidentes, deveria dispor-se na zona de trabalho de uma quantidade suficiente de água potável. Para o trabalho físico em um clima quente pode fazer falta até um litro por hora.

230. Aos trabalhadores florestais deveria constar-lhes a importância de uma nutrição suficiente e de um regime de alimentação equilibrado para sua saúde e para a produtividade, de modo tal que inclusive aqueles a quem não se forneçam alimentos possam organizar eles mesmos uma alimentação equilibrada e dispor de alimentos que satisfaçam as exigências de seu trabalho em matéria de nutrição.

231. As pessoas encarregadas da cozinha em um acampamento deveriam ter conhecimentos de nutrição, higiene e manipulação de alimentos, haver recebido a oportuna autorização de uma autoridade competente e ser objeto de inspeções periódicas.

Parte IV. Diretrizes técnicas para a segurança e a saúde nas zonas de trabalho florestal

12. Disposições gerais

243. Nas operações florestais se empregam muito diversos métodos de trabalho, e o trabalho envolve muito diferentes tarefas. No presente repertório de recomendações práticas não é, pois, possível dar uma descrição exaustiva dos requisitos de segurança para todas as variáveis que são manejadas, nem seletiva nem detalhadamente. Este é o motivo pelo qual se escolheram os métodos que são indicados nesta parte do repertório tomando como base os métodos e técnicas de uso corrente em todo o mundo e as atividades que acarretam os riscos máximos para a segurança e a saúde dos trabalhadores florestais.

244. Cabe empregar métodos de trabalho que se afastem parcial ou totalmente dos descritos neste repertório de recomendações práticas se são aprovados por uma autoridade competente ou se os empregadores podem demonstrar que fornecem um grau aceitável de segurança e de proteção da saúde.

a) Planejamento e organização do trabalho florestal

245. Todas as atividades florestais deveriam ser planejadas e organizadas rigorosamente de antemão, com vistas a sua plena eficácia e para obter um bom nível de segurança e o devido controle do trabalho em curso.

246. O planejamento e a organização das operações deveriam ser baseados em um plano de gestão das florestas infestadas que indique:

- (a) o tipo de trabalho necessário;
- (b) os objetivos da operação;
- (c) a localização exata das zonas de trabalho designadas;
- (d) o calendário das diferentes operações;
- (e) as características dos produtos ou de outros resultados de exploração;
- (f) os pormenores dos métodos de trabalho que devam ser utilizados;
- (g) a pessoa encarregada de efetuar e supervisionar as operações;
- (h) um plano de imprevistos para a eventualidade de um tempo inclemente ou de problemas de material e equipamento.

247. Deveria ser escolhido o método ótimo e mais seguro para cada tarefa e serem empregados os métodos normatizados que tenham sido aprovados.

248. Na medida do possível, o trabalho manual e o mecânico-manual deveriam contar com o respaldo de máquinas, em particular para reduzir ao mínimo a necessidade de levantar e transportar cargas pesadas, assim como os riscos derivados da manipulação de máquinas de mão ou de motor.

249. Deveria determinar-se antes de começar o trabalho a infraestrutura necessária, levando em conta a localização presente, as possibilidades de circulação por caminhos e pistas, e a necessidade de dispor de instalações adicionais, planejando tudo isso em função dos meios que se utilizem para o transporte de pessoal, de material e de madeira.

250. Deveriam ser planejados minuciosamente as rotas e procedimentos de evacuação nos casos de urgência.

251. Deveria ser determinada e preparada com a devida antecipação a localização dos refúgios e dos depósitos de ferramentas, máquinas e material, com objetivo de reduzir o volume de trabalho e de elevar a produtividade ao evitar o pesado carregamento de cargas em grandes distâncias.

252. Deveriam ser proporcionados, e mantidos em bom estado, os meios apropriados de transporte de pessoal, de ferramentas, de máquinas e de material até a zona de trabalho e desde esta.

253. Antes de começar a trabalhar, deveria ser precisado e indicado no terreno a direção do trabalho em curso, assim como os limites de transporte. Para um bom planejamento das operações florestais é muito importante dispor de mapas suficientemente detalhados da zona de trabalho. no caso das operações de aproveitamento, a escala destes mapas deveria ir de 1:2.000 a 1:10.000.

b) Planejamento e inspeção da zona de trabalho

254. A diversidade de lugares nos quais se levam a cabo operações florestais suscitam situações muito diferentes, pelo que é indispensável dedicar uma atenção preferente à segurança. A avaliação dos fatores ambientais que tenham um impacto na segurança é uma parte obrigatória da tarefa de planejamento.

255. Antes de começar as operações florestais em uma nova zona de trabalho, uma pessoa designada pela direção deveria avaliar os riscos, com objetivo de determinar as características nocivas para a segurança e a saúde. Deveriam consignar-se tanto os perigos naturais como os derivados da ação humana. ao avaliar os riscos, deveria ser levado em consideração, em particular:

- (a) a topografia do terreno;
- (b) os métodos de trabalho e o material e equipamento que será utilizado;
- (c) a madeira em pé morta ou apodrecida e outros perigos existentes na zona de trabalho;
- (d) as consultas com os responsáveis sobre a madeira em pé, morta ou viva, que possa ser conservada como hábitat natural;
- (e) as linhas elétricas ou telefônicas, as estradas, as pistas de esqui ou qualquer outra infraestrutura.

256. Deveriam ser indicados os perigos localizados em um mapa da zona e no próprio terreno, por exemplo com uma fita ou uma barreira, quando seja possível.

c) Organização do trabalho

257. Deveriam ser definidas claramente as tarefas e o objetivo dos trabalhadores e dos supervisores.

258. Deveriam ser dadas instruções claras aos trabalhadores, preferentemente por escrito, ou pelo menos de palavra, sobre os seguintes pontos:

- (a) descrição da tarefa;
- (b) localização da zona de trabalho;
- (c) ferramentas e máquinas necessárias;
- (d) riscos localizados e medidas de segurança pertinentes;
- (e) equipamento de proteção individual necessário;
- (f) informação sobre os procedimentos de salvamento na eventualidade de um acidente que exija a evacuação;
- (g) necessidade de manter-se em contato com outros trabalhadores, incluindo os contratistas quando existam.

259. os métodos de trabalho, as ferramentas e a maquinaria deveriam ser seguros e ajustar-se aos princípios ergonômicos. Se existem vários métodos de trabalho possíveis, deveria ser escolhido aquele que implique menos riscos para a segurança e a saúde. As atividades deveriam ser levadas a cabo em conformidade com o indicado nesta parte IV do repertório.

260. Para reduzir as posturas difíceis de trabalho prolongadas e o volume de trabalho inerente a certas tarefas, deveria incitar-se aos membros de um mesmo grupo de trabalhadores a fazerem turnos em seu trabalho, ensinando-os com tal fim a levar a cabo tarefas diferentes e adotando medidas de organização.

261. Não se deveria exigir a ninguém que trabalhe em um lugar tão afastado que não seja possível prestar-lhe ajuda em um caso de urgência. Se for indispensável esse tipo de trabalho, deveria ser estabelecido um meio de comunicação adequado. Deve-se manter contato durante o dia e inclusive ao final da jornada trabalhista. No caso de ausência de contato programado, devem ser postas em marcha de imediato as operações de busca e resgate.

262. Em toda operação de corte de conversão, extração ou carga deveria haver uma equipe de dois trabalhadores, pelo menos, que possam ver-se e falar-se. Cabe fazer uma exceção no caso dos operários de máquina, que deveriam levar sempre um telefone móvel, um emissor-receptor de rádio ou qualquer outro meio de comunicação efetivo.

263. Os empregadores deveriam dar instruções aos trabalhadores antes que comecem o trabalho, comunicando-lhes os resultados da avaliação dos riscos e dando-lhes diretrizes sobre o modo de tratar os perigos especificados.

264. A supervisão do trabalho em curso deveria ser encomendada a uma pessoa capacitada e competente, em conformidade com o indicado no capítulo 2.

265. Se piorarem, em uma operação, as condições de segurança por causa das inclemências do tempo ou da escuridão, deveria suspender-se o trabalho até que seja possível retomar a operação com toda segurança.

266. Se for inevitável trabalhar as escuras, deveria iluminar-se o lugar de trabalho de modo tal que se mantenham as condições de segurança normais.

267. Quando surjam perigos inesperados ou não se possa realizar a tarefa nas devidas condições de segurança, como as detalhadas nos capítulos seguintes, deveria suspender-se o trabalho e consultar o supervisor competente sobre o modo de atuar.

268. Quando trabalhem na mesma zona vários equipamentos, contratistas ou pessoas por conta própria, deverão tomar-se medidas para garantir a coordenação, e designar, e dar a conhecer, ao responsável pela supervisão das operações.

269. Todo trabalho que constitua uma ameaça para a segurança dos visitantes, incluindo o público em geral, deveria ser sinalizado com letreiros que proibam toda entrada não autorizada com uma legenda como esta: «Perigo. Corte de árvores» ou «Proibido passar. Operações florestais em curso».

270. Quando se levem a cabo operações perigosas ao longo de uma via pública, deveria fechar-se esta à circulação em uma distância que garanta a segurança enquanto dure o trabalho. A extensão em quilômetros da estrada fechada para a circulação deveria ser combinada previamente com as autoridades de tráfego ou com a polícia.