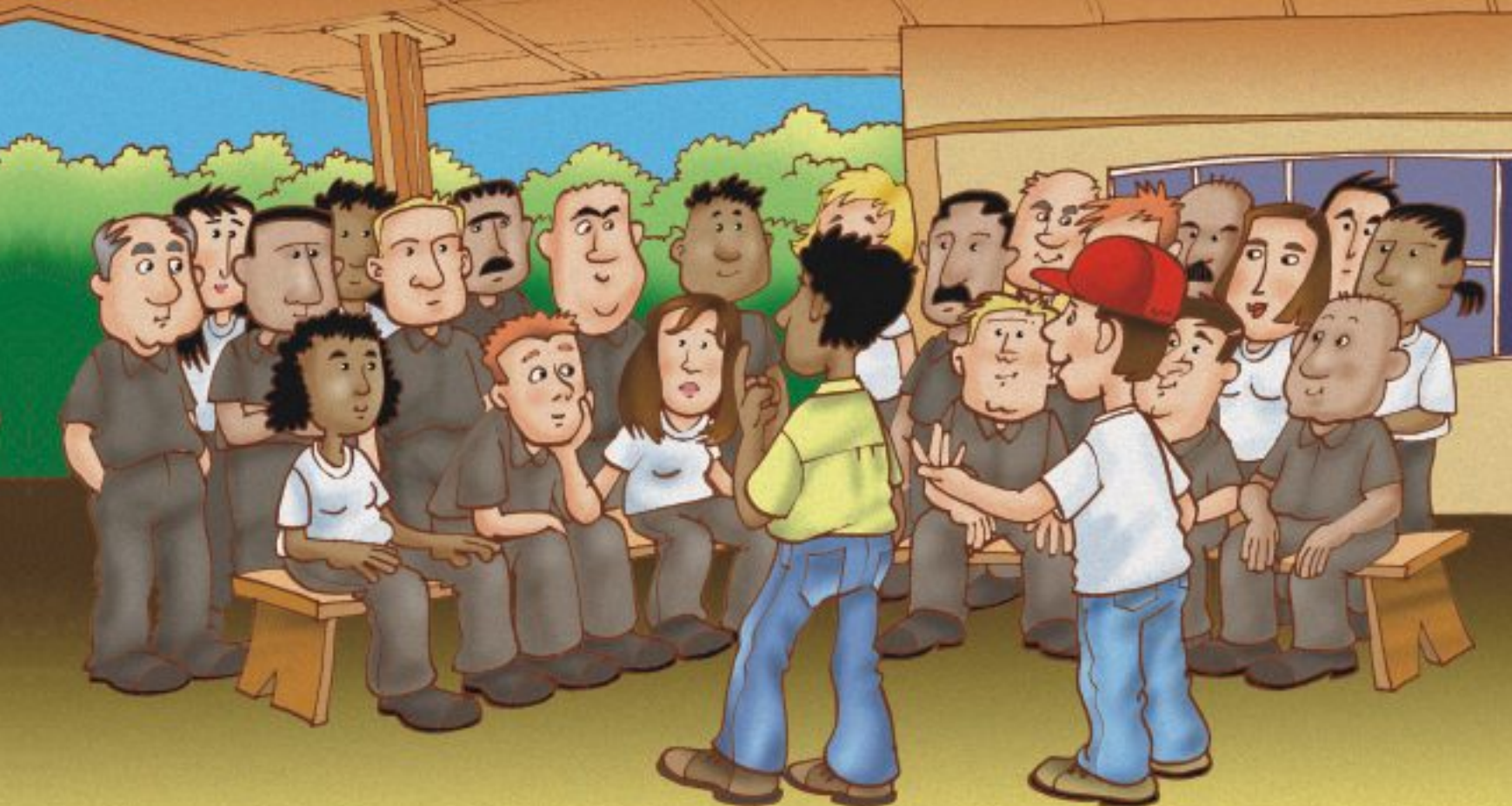


Guia de certificação florestal FSC

para os trabalhadores do setor florestal e seus sindicatos



Guia de certificação florestal FSC

para os trabalhadores do setor florestal e seus sindicatos

Realização



Apoio



Apoio Institucional



Equipe Técnica

Realização:

IMAFLORA - Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola.

Produção:

Ana Cristina Nobre da Silva - Socióloga Msc.

Técnica do Programa de Certificação Florestal do Imaflora.

Patrícia Cota Gomes - Eng. Florestal Msc.

Coordenadora do Programa de Treinamento e Capacitação do Imaflora.

Responsável pela certificação de produtos florestais não madeireiros e comunidades.

Edição e Revisão Ortográfica:

Sandra Werle - Jornalista (SC-00515-JP).

Ilustração:

Andrea Vilela - Professora de Ensino Superior.

Ilustradora de livros infantis, juvenis e adultos, jornais, revistas e peças gráficas.

Produção Gráfica:

Priscila Mantelatto - Publicitária.

Coordenadora de Comunicação e Marketing do Imaflora.

Apoio:

FITCM-LO-TCO, NOVIB, FORD

Guia de certificação florestal FSC para os trabalhadores do setor florestal e seus sindicatos.

Imaflora: Ilustrado por Andréa Vilela - Piracicaba, SP: Imaflora, 2004.

ISBN 85-98081-07-8

1. Florestas - Conservação - Brasil 2. Desenvolvimento sustentável 3. Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola.

Apresentação

Este guia é fruto da experiência de trabalho do IMAFLORA - Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola e da vontade de contar com uma maior participação dos sindicatos de trabalhadores nos processos de certificação de manejo florestal do sistema FSC - Forest Stewardship Council ou Conselho de Manejo Florestal.

O IMAFLORA acredita que a participação das partes interessadas no acompanhamento e monitoramento das condições ambientais, sociais e trabalhistas em empreendimentos de manejo florestal certificados ou em processo de certificação pode possibilitar a contínua melhoria das condições de trabalho e de vida de trabalhadores e trabalhadoras do setor florestal. Esta participação também é muito importante para fortalecer o sistema de certificação do FSC.

Dada a importância do tema, este guia contou com a revisão e a colaboração de várias entidades sindicais no Brasil e na América Latina, entre elas, o Escritório Regional para a América Latina da Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (FITCM). Desta consulta surgiu a parceria entre o IMAFLORA e a FITCM para apresentar esta publicação também em inglês e espanhol.

Esperamos contribuir para que sindicatos de trabalhadores no setor florestal utilizem as oportunidades previstas no processo de certificação de manejo florestal FSC. Esta pode ser mais uma ferramenta para ajudar a melhorar as relações de diálogo e negociação com as empresas certificadas, proporcionar melhorias nas condições de trabalho, fortalecer a ação sindical e contribuir para a conservação dos recursos florestais.

Luís Fernando Guedes Pinto
Secretário-Executivo do Imaflora

A FITCM desenvolve um trabalho na área de formação sindical na região da América Latina e do Caribe há mais de vinte anos. Acreditamos que, à medida em que tenham as ferramentas para conhecer e interpretar sua realidade, trabalhadores e trabalhadoras poderão transformá-la, melhorando suas condições de trabalho e de existência.

Os trabalhadores florestais estão espalhados por toda esta região, dispersos e desorganizados, tornando-se vulneráveis às formas de exploração mais agressivas e contrárias à evolução das sociedades. A maior parte deles carece até das reivindicações mais simples, como receber um salário pelo seu trabalho ou ter um lar com mesas e cadeiras para sentar-se e comer.

A política global da FITCM, de promoção de mudança nestas condições de trabalho e existência tão excludentes, abrange não apenas uma visão social, mas também uma visão integral, orientada para a questão do ambiente. Isso porque a questão ambiental é elemento substantivo da qualidade de vida. As empresas que atuam no setor, sua situação econômica e seus investimentos em recursos e tecnologias não podem ficar de fora da discussão do fim último da atividade produtiva humana.

Desta forma, o desenvolvimento florestal sustentável aparece como uma metodologia e como uma estratégia das mais adequadas para lidar com essa realidade. Para promover nossa atividade neste campo, temos estabelecido parcerias sociais importantes com atores como IMAFLORA, FSC, governos locais, comunidades nativas, autoridades, empreiteiras e outros.

O sistema de certificação FSC, por sua vez, permite a avaliação permanente das questões trabalhistas e de saúde no local de trabalho, mostrando-se uma ferramenta de grande utilidade para os sindicatos monitorarem, de maneira mais eficiente, os problemas que os trabalhadores enfrentam no dia-a-dia.

O guia que o IMAFLORA apresenta é fundamental para ajudar lideranças e formadores sindicais a compreender e utilizar adequadamente esta ferramenta na busca de melhores condições ambientais, sociais e trabalhistas em empreendimentos de manejo florestal certificados ou em processo de certificação.

Agradecemos ao IMAFLORA pelo apoio técnico e pela disposição para contribuir nesta tarefa dos operários. Esperamos também que o material seja bem aproveitado por nossos trabalhadores e trabalhadoras florestais.

Vicente Carrera Iturralde
Representante Regional da FITCM



Índice

Introdução.....	6
1. O que é a certificação florestal FSC?.....	9
2. O que é o FSC e como surgiu?.....	10
3. Quem decide dentro do FSC?.....	11
4. Quais os benefícios da certificação florestal FSC?.....	12
5. Quais os tipos de certificação FSC?.....	13
6. Como funciona a certificação FSC?.....	14
7. O que são os Princípios e Critérios do FSC?.....	16
8. Quais os compromissos na certificação do manejo florestal?.....	17
9. Quais os compromissos na certificação de cadeia de custódia?.....	19
10. Por que os sindicatos e os trabalhadores devem participar do processo de certificação?.....	20
11. Como os trabalhadores e os sindicatos podem participar?.....	22
11.1. Informando-se sobre a certificação.....	22
11.2. Conhecendo as etapas do processo.....	23
11.3. Interagindo com os atores da certificação.....	34
12. Como fazer denúncias ou reclamações durante o processo de certificação?.....	36
13. Há outras formas de participação dos Sindicatos, além da denúncia?.....	38
14. Um sindicato pode ser membro do FSC?.....	40
15. Onde obter mais informações e documentos?.....	42
16. Quais os certificadores credenciados pelo FSC que atuam no Brasil?.....	45
17. Literatura.....	47
Anexos.....	49
Anexo 1. Princípios e Critérios do FSC Referentes a Questões Sociais e Trabalhistas.....	50
Anexo 2. Declaração Universal dos Direitos Humanos.....	52
Convenções da OIT Importantes para o Trabalho Florestal.....	57
Código de Práticas de Saúde e Segurança no Trabalho Florestal da OIT.....	59
Anexo 3. Legislação Nacional Brasileira Referente aos Direitos Trabalhistas.....	61



Introdução

Este guia foi idealizado para orientar os sindicatos, trabalhadores e trabalhadoras do setor florestal sobre a Certificação FSC, informando como funciona o processo e como eles podem participar e intervir.

Há muitos anos existem no Brasil um conjunto de normas, adotadas pelo código florestal brasileiro, para que as árvores sejam colhidas de forma a proteger as florestas. É o manejo florestal, que é exigido por lei e permite que a produção se dê por muito tempo numa mesma área, com maior produtividade, com menos riscos de acidente de trabalho e com preservação do meio ambiente.

Para identificar os empreendimentos que adotem as práticas exigidas em lei em relação aos critérios ambientais e que vão além disso, promovendo melhorias sociais e econômicas na região, foi criada a Certificação Florestal FSC. As empresas ou comunidades certificadas passam a usar um “selo” em seus produtos, como forma do consumidor identificar que eles têm origem socioambiental adequada.

Para obter o selo, a empresa procurará adotar uma “gestão responsável dos recursos florestais” o que faz da certificação FSC uma forma de promoção desta prática. Todas as informações relativas ao processo de certificação são públicas e estão disponíveis para todos os interessados. Por isso mesmo, a certificação florestal FSC pode ser considerada uma ferramenta de controle da sociedade civil, portanto, não governamental, sobre o uso dos recursos naturais.

As empresas que realizam um bom manejo têm melhores oportunidades de mercado, pois cada vez mais se valoriza, no Brasil e no mundo, a preocupação ambiental e social por parte de quem produz.

No Brasil as primeiras certificações FSC ocorreram em 1995 e, desde então, aconteceram várias mudanças na forma de pensar e de fazer o manejo florestal. Estas mudanças podem ser vistas em empresas certificadas, que têm conseguido conciliar o uso da floresta com uma série de benefícios sociais e ambientais, entre elas, melhorias significativas na qualidade de trabalho e respeito aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Introdução

É por isso que esse processo também interessa aos sindicatos: uma empresa certificada é uma empresa que oferece condições de trabalho decentes, respeitando os direitos mínimos de seus trabalhadores. Entre as exigências da certificação, por exemplo, está o respeito às leis nacionais e acordos internacionais sobre o trabalho, a garantia da liberdade sindical, a salubridade e o conforto para alojamento e moradias, o fornecimento e o uso de equipamentos de segurança, o planejamento das operações florestais para aumentar a segurança, o acesso à educação e a eliminação do trabalho infantil.

A certificação não pode e nem pretende fazer o trabalho sindical. Mas ela pode ser mais um entre os vários instrumentos que os sindicatos dispõem para conquistar melhores condições de trabalho. É isso que esta cartilha quer apresentar: a certificação FSC, um instrumento que, com a participação de trabalhadores e sindicatos no processo, pode se tornar fundamental para promover, impulsionar e cobrar mudanças necessárias.

1. O que é a certificação florestal FSC?

A certificação florestal FSC é uma ferramenta pela qual se garante que determinada empresa ou comunidade obtenha seus produtos manejando suas florestas de acordo com os padrões do FSC - Forest Stewardship Council (Conselho de Manejo Florestal).

Esses padrões têm como objetivo garantir que as empresas utilizem matéria-prima florestal, madeireira ou não-madeireira, para fabricar produtos a partir de um manejo florestal que se preocupa com os benefícios sociais gerados e com a conservação ambiental, ao mesmo tempo em que buscam garantir a viabilidade econômica da produção em longo prazo.



2. O que é o FSC e como surgiu?

O FSC é uma organização internacional independente, não governamental e sem fins lucrativos, com sede em Bonn, na Alemanha.

O FSC surgiu quando alguns grupos ambientalistas da Europa e América do Norte iniciaram campanhas contra o comércio internacional de madeiras tropicais, durante a década de 80. Eles pretendiam diminuir o desmatamento e proteger as florestas tropicais da destruição e para isso promoveram boicotes aos produtos originados destas madeiras. Como alternativa aos boicotes, alguns grupos ambientalistas e cientistas começaram a desenvolver uma estratégia diferente: certificar produtos florestais produzidos de forma ambientalmente adequada e socialmente mais benéfica. Uma vez certificados, os consumidores poderiam optar por tais produtos.

Assim foi fundado, em outubro de 1993, o FSC - Forest Stewardship Council (Conselho de Manejo Florestal) e aprovados os “Princípios e Critérios para o manejo de florestas naturais”, após um processo de consulta mundial que durou três anos. Os Princípios e Critérios foram elaborados por entidades ambientalistas, representantes de trabalhadores, pesquisadores, engenheiros florestais, comerciantes de madeira, comunidades indígenas, populações florestais, indústrias e certificadores de 25 países.

No Brasil, o Conselho Brasileiro de Manejo Florestal (FSC-Brasil) foi fundado em setembro de 2001 com o objetivo de divulgar, promover e implementar a certificação florestal no país. Para adaptar os Princípios e Critérios internacionais à realidade do país, foram criados grupos de trabalho que elaboraram padrões locais específicos, tanto para plantações florestais, quanto para florestas naturais de terra firme na Amazônia. Esses padrões passaram a ser utilizados pelas certificadoras que operam no país para avaliação desses tipos de florestas.



3. Quem decide dentro do FSC?

O FSC é uma associação civil composta por organizações e por indivíduos de vários países. Qualquer pessoa interessada pode participar como membro do FSC, tendo direito a voto.

Os membros estão distribuídos em três câmaras, representando o setor social, ambiental e econômico; com igual poder de voto e representação para países desenvolvidos e em desenvolvimento, independente do número de participantes. Cada uma dessas câmaras tem, por sua vez, representantes no conselho diretor, que é formado por nove membros, com um mandato de três anos. A instância máxima de decisão dentro do FSC consiste em uma assembleia geral, realizada a cada três anos.



4. Quais os benefícios da certificação florestal FSC?

A certificação florestal FSC pode ser uma ferramenta poderosa para a conservação das florestas em todo o mundo, o que é um ganho para empresários, trabalhadores e para toda a população.

As empresas buscam a certificação para aumentar sua credibilidade junto aos consumidores, atendendo às novas exigências de mercado e apresentando produtos diferenciados e mais valorizados. Para obter tais vantagens, elas precisam responder as exigências colocadas pela certificação FSC.

Estas exigências abrangem medidas que terão impacto benéfico sobre o equilíbrio ecológico, conservando a capacidade de regeneração das florestas nativas, preservando os ambientes de vida silvestre e os recursos hídricos. E as vantagens socioambientais vão mais adiante, uma vez que estas empresas serão impulsionadas a apoiar o desenvolvimento de uma economia estável para as comunidades; assegurar que direitos de trabalhadores e trabalhadoras e de comunidades indígenas sejam respeitados; e buscar alternativas economicamente viáveis às práticas destrutivas, com maior segurança social às comunidades e funcionários das empresas florestais.

O processo de certificação, uma vez instalado, busca assegurar que a prática do manejo florestal seja responsável e continuamente melhorada, além de oferecer uma oportunidade de comunicação, negociação, interação e cooperação entre os vários atores envolvidos - proprietários florestais, organizações sociais e ambientais - para a solução de problemas relativos à floresta.



5. Quais os tipos de certificação FSC?

Atualmente existem dois tipos de certificação FSC:

A certificação do manejo florestal certifica florestas manejadas por empresas ou comunidades, seja com o objetivo de produção madeireira ou não-madeireira. Ela funciona a partir de uma avaliação, feita na floresta, dos aspectos ambientais, sociais e econômicos do manejo, descritos nos Princípios e Critérios do FSC. Quando a empresa florestal ou comunidade atende a esses padrões, estará apta a receber um certificado e tem o direito de usar o selo do FSC.

A certificação de cadeia de custódia certifica as indústrias (sejam elas pequenas, médias ou grandes), os comercializadores ou até mesmo um artesão que processa e vende produtos florestais. Seu objetivo principal é rastrear a matéria-prima desde a floresta até o consumidor. Nesta certificação os padrões do FSC são específicos para a cadeia de custódia. Diferentemente da certificação anterior, os aspectos sociais e ambientais ainda não são contemplados nesta avaliação, pois o objetivo é apenas garantir ao consumidor que a matéria prima florestal utilizada no produto veio mesmo de uma floresta manejada e certificada pelo FSC.

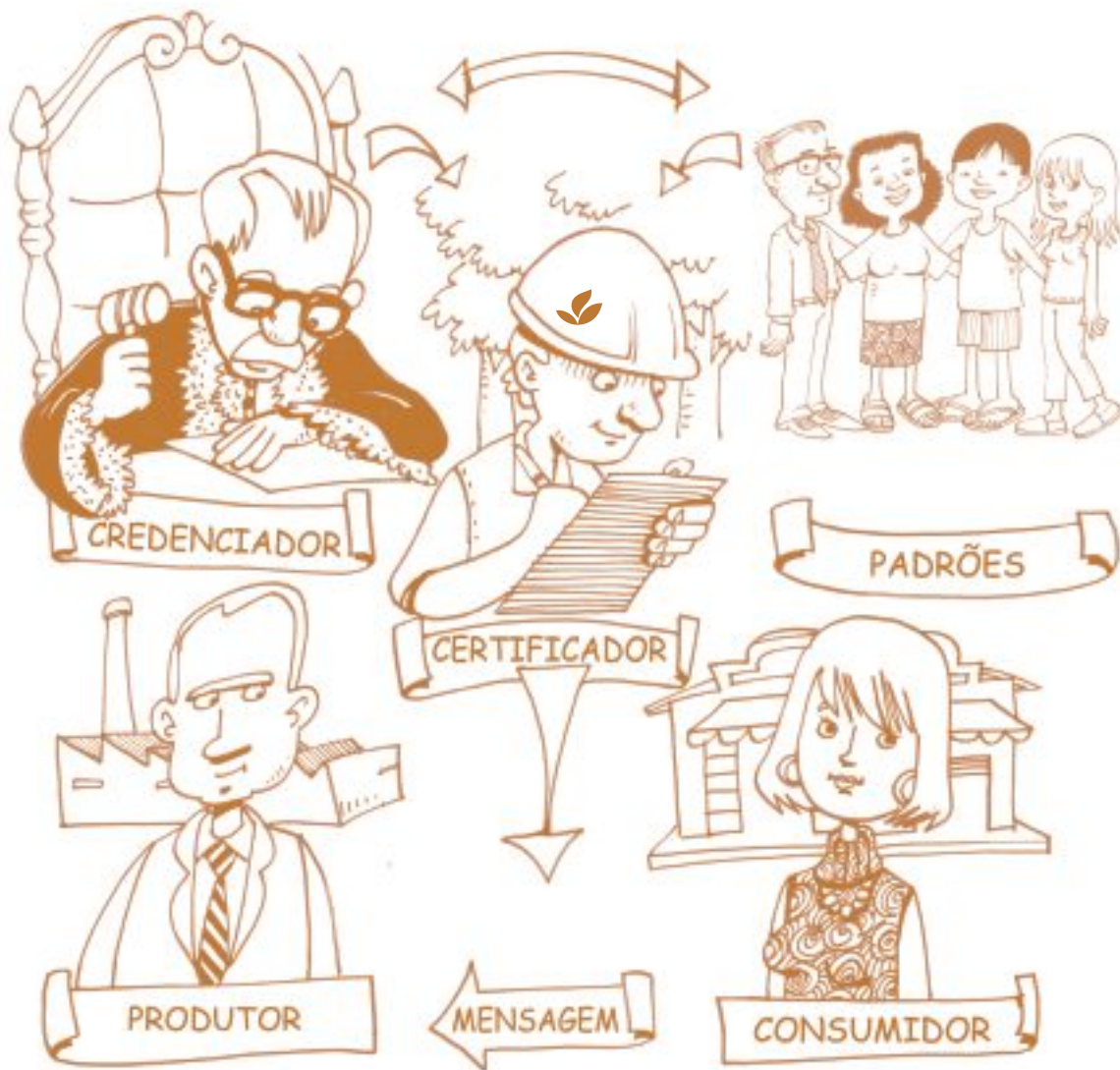



IMPORTANTE: Nos casos em que a indústria está instalada dentro da área de manejo da empresa, esta terá de respeitar todos os padrões da certificação FSC aplicados ao manejo florestal, inclusive os critérios sociais e ambientais.



6. Como funciona a certificação FSC?

Para entender como funciona a certificação, é preciso conhecer os seus cinco grandes atores:





A certificação permite ao produtor florestal enviar uma mensagem para o seu consumidor sobre a origem da matéria-prima florestal utilizada em seu produto. Porém para que a mensagem tenha credibilidade para o consumidor, é necessário que um organismo independente avalie a qualidade ou característica declarada pelo produtor. Assim, o produtor contrata um avaliador independente para verificar a operação de manejo. O certificador é, portanto, o avaliador da operação, utilizando para isso, os padrões reconhecidos internacionalmente. São esses padrões que definem a mensagem e o significado da certificação ou selo para o consumidor. Porém, para garantir uma avaliação independente, com consistência técnica e transparente, existe o credenciador, o FSC, que monitora e avalia todo o trabalho do certificador.

A certificação, portanto, funciona a partir de uma avaliação dos aspectos sociais, ambientais e econômicos do manejo florestal, descritos nos Princípios e Critérios do FSC.

A avaliação deve ser realizada por uma equipe com especialistas de várias áreas, como engenheiro florestal, sociólogo, ecólogo e outros, familiarizados com a região em questão, com os procedimentos de certificação e com o tipo de manejo florestal a ser avaliado. Estes especialistas avaliam cada aspecto do manejo florestal, de acordo com os Princípios e Critérios do FSC, e apontam os problemas e os pontos a serem melhorados para atingir o bom manejo e a certificação.

A avaliação é coordenada por uma instituição certificadora que, além do parecer dos especialistas, requer uma consulta aos grupos de interesse e o parecer de outros especialistas independentes. Uma vez que o manejo florestal atende aos Princípios e Critérios do FSC, a empresa ou comunidade pode receber um certificado e tem o direito de usar o selo do FSC, que tem validade de cinco anos. Após a certificação é realizado pelo menos um monitoramento a cada ano.

7. O que são os Princípios e Critérios do FSC?

Os padrões ou Princípios e Critérios do FSC são as regras que precisam ser seguidas para que a empresa ou comunidade garanta o bom manejo florestal e conseqüentemente alcance a certificação.

Esses padrões foram elaborados por representantes da sociedade de vários países e são reconhecidos internacionalmente. São essas regras que garantem para o consumidor, ao comprar um produto com o selo do FSC, que este foi produzido de forma ambientalmente correta e socialmente benéfica.

Os princípios representam uma série de compromissos assumidos pelas empresas certificadas. As exigências são as mesmas tanto para empresas quanto para comunidades e no momento da avaliação, os auditores levarão em conta o tamanho e a intensidade de manejo para cobrarem sua adequação aos padrões do FSC.



8. Quais os compromissos na certificação do manejo florestal?

Uma empresa florestal certificada pelos padrões do FSC compromete-se com dez princípios que abrangem questões econômicas, ambientais e sociais. São eles:

- 1** Obediência as leis e Princípios do FSC: A empresa ou comunidade deve conhecer e respeitar toda a legislação que diz respeito à atividade florestal, incluindo a legislação trabalhista, tributária, fundiária, ambiental, acordos internacionais e outros, além de obedecer a todos os princípios e critérios do FSC.
- 2** Direitos e Responsabilidades de Posse e Uso da Terra: A empresa ou comunidade deve comprovar que tem a posse e uso da terra e dos recursos florestais, devendo estes estar definidos, documentados e legalmente estabelecidos. Em caso de conflitos, devem ser adotados mecanismos apropriados para a resolução de disputas sobre reivindicações e direitos de uso da terra.
- 3** Direito dos povos indígenas: A empresa ou comunidade deve reconhecer e garantir os direitos de uso e posse da terra adquiridos pelos povos indígenas e comunidades tradicionais que dependem da área florestal para sua subsistência, e que possam vir a sofrer perdas devido aos impactos ocasionados pelas atividades de manejo.
- 4** Relação Comunitária e Direitos dos Trabalhadores: O empreendimento candidato à certificação deve trabalhar para promover a melhoria contínua do bem-estar e qualidade de vida tanto dos trabalhadores e trabalhadoras florestais, quanto das comunidades locais inseridas ou próximas às áreas de manejo, fornecendo oportunidades de emprego, treinamento e desenvolvimento.
- 5** Benefícios da Floresta: A empresa ou comunidade deve demonstrar que tem interesse em assegurar a viabilidade econômica de longo prazo do manejo florestal, através da avaliação do seu processo produtivo, diversificando ao máximo a produção, reduzindo as perdas e agregando valor aos seus produtos.



6

Impacto Ambiental: O empreendimento florestal deve trabalhar de forma a avaliar e minimizar os impactos ambientais das atividades de manejo, utilizando técnicas de exploração de impacto reduzido, além de garantir a não retirada de madeira nas áreas de preservação permanente.

7

Plano de Manejo: A empresa ou comunidade deve ter um plano de manejo que considere as exigências do órgão ambiental e dos padrões FSC e identifique os impactos e as medidas para minimizá-los.

8

Monitoramento e avaliação: O empreendimento deve assegurar o acompanhamento dos impactos ambientais e sociais ocasionados em função das atividades de manejo, além de ter medidas para garantir a sua minimização.

9

Manutenção de Florestas de Alto Valor para Conservação: A empresa ou comunidade deve identificar, conservar e manter as áreas florestais que apresentem características de áreas de alto valor para conservação, que podem ser de caráter ambiental, social ou econômico.

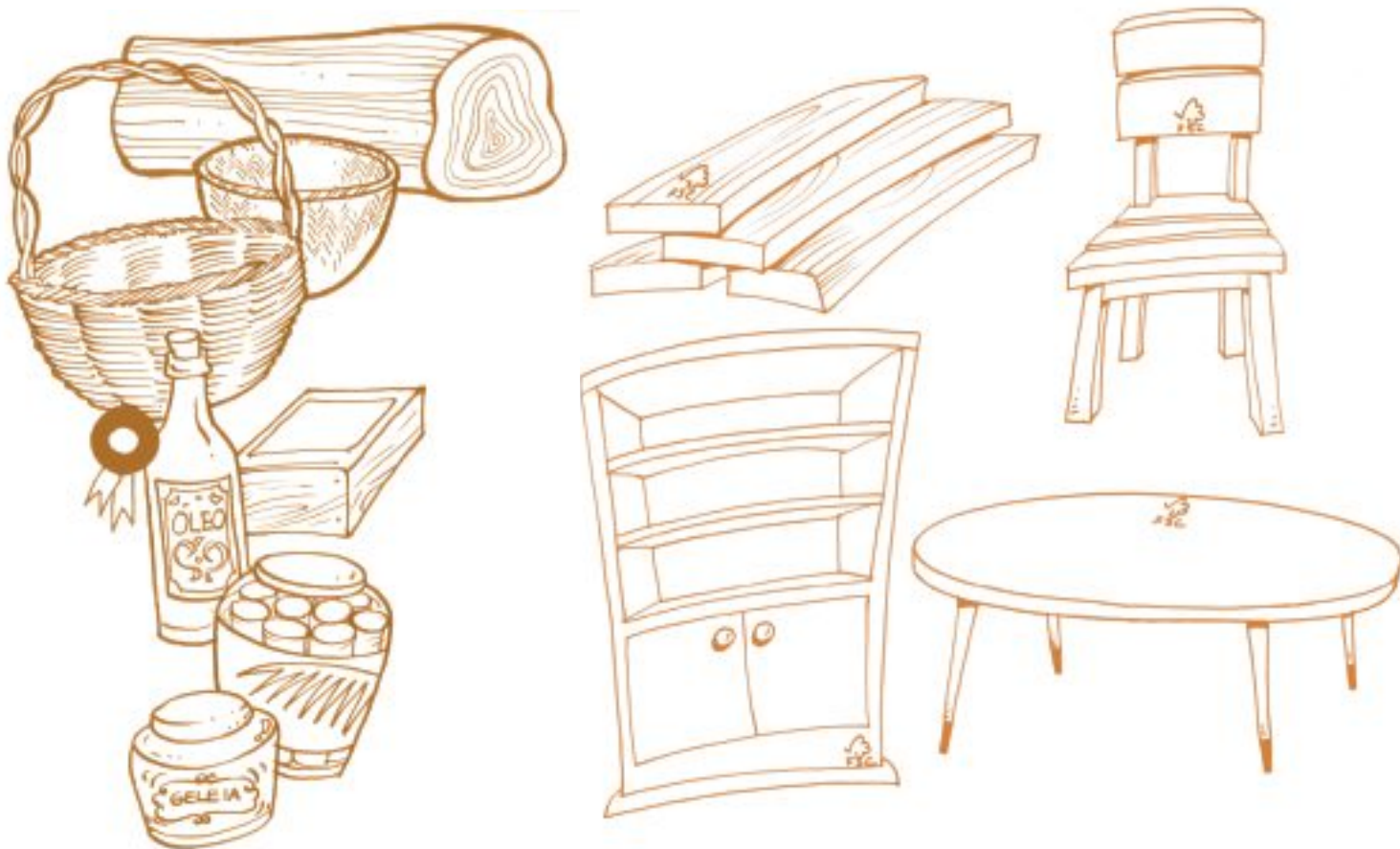
10

Plantações: as plantações florestais devem ser planejadas de acordo com estes Princípios. Considerando que as plantações podem proporcionar um leque de benefícios sociais e econômicos e contribuir para satisfazer as necessidades globais por produtos florestais, elas devem completar o manejo, reduzir as pressões e promover a restauração e conservação das florestas naturais.



9. Quais os compromissos na certificação de cadeia de custódia?

Neste tipo de certificação a empresa comprova para os seus consumidores que a sua matéria-prima provém de área manejada. Os padrões FSC são específicos para cadeia de custódia e ainda não contemplam questões sociais e ambientais. Porém a certificação exige que qualquer trabalho dentro da unidade de manejo florestal respeite os padrões FSC. Assim, nos casos em que a indústria é instalada na área de manejo da empresa, esta terá de respeitar todos os padrões inclusive sociais e ambientais.



10. Por que os sindicatos e os trabalhadores devem participar do processo de certificação?

A certificação é um movimento que surgiu da sociedade e a participação de todos os interessados, incluindo empresas, ambientalistas, sindicatos, trabalhadores florestais, grupos sociais que dependem da floresta e outros, é fundamental para garantir a sua consistência e credibilidade.

Não há dúvida de que trabalhadores, trabalhadoras e representantes sindicais são parte diretamente afetada pela conduta das empresas que trabalham com a floresta. A certificação não dá conta de tudo o que é relevante para o movimento sindical, mas os Princípios e Critérios construídos pelo FSC para a certificação do manejo florestal tratam de temas importantes para a agenda sindical.

Um bom exemplo é a exigência do respeito às normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelos países onde estão instalados os empreendimentos florestais, entre elas, os direitos fundamentais no trabalho:



Convenções 87 e 98:
Liberdade Sindical e Direito à Negociação Coletiva;

Convenções 138 e 182:
Abolição do trabalho infantil;

Convenções 29 e 105:
Abolição ao trabalho forçado;

Convenções 100 e 111:
Combate à discriminação.

A certificação FSC divide outros temas com o movimento sindical. Entre os pontos em comum está a busca do diálogo social para a solução de problemas. A certificação deve, portanto, ser vista como uma ferramenta importante de transformação social, podendo os trabalhadores e seus representantes utilizá-la para:

- interferir no debate sobre a regulamentação de direitos, de política florestal e outros;
- fazer cumprir os direitos legais dos trabalhadores;
- melhorar as condições de trabalho;
- introduzir ou melhorar saúde e segurança no trabalho;
- implementar política de treinamento;
- pressionar para que as empresas melhorem suas práticas de manejo florestal;
- cobrar responsabilidade social do empresariado;
- identificar e discutir os problemas, além de torná-los públicos;
- dar visibilidade política aos movimentos sociais;
- diminuir os problemas e conflitos;
- demandar a resolução de conflitos fundiários;
- demandar a resolução de conflitos com comunidades locais, populações indígenas, populações tradicionais e ou trabalhadores florestais;
- possibilitar a inclusão de extrativistas, indígenas, associações de produtores, cooperativas, micro-empresas e pequeno produtor familiar.



11. Como os trabalhadores e os sindicatos podem participar?

Os aspectos sociais e trabalhistas possuem grande importância para a certificação do manejo florestal FSC e por isso trabalhadores e representantes sindicais são considerados atores-chaves durante o processo de certificação de uma empresa ou de uma comunidade. Por esta razão esses atores são sempre consultados.

O que muitas vezes acontece é que trabalhadores e representantes sindicais não estão suficientemente informados sobre o que é, como funciona e mesmo até onde pode ir a certificação. É importante entender que o processo de certificação florestal pode ser o ponto de partida para a construção de relações de diálogo e participação entre trabalhadores, representantes sindicais, comunidades e as empresas que se apresentam para ser certificadas.

As orientações que se seguem pretendem servir como guia para que os sindicatos participem do processo, sem esgotar as possibilidades de atuação sindical diante de empresas certificadas, ou mesmo diante do próprio processo de certificação florestal:

11.1. Informando-se sobre a certificação

Para que trabalhadores e trabalhadoras, sindicatos e outros interessados possam participar efetivamente do processo é preciso que estejam informados sobre o que é a certificação e como ela funciona.

Os interessados devem estudar os padrões utilizados para a certificação do manejo, para ficar familiarizados com as exigências do FSC, principalmente as que dizem respeito ao cumprimento da legislação trabalhista e condições de trabalho. Os padrões e também os Princípios e Critérios do FSC são encontrados na íntegra no site www.fsc.org.br.





Também é importante que estejam conscientes dos direitos trabalhistas contemplados nas legislações nacionais e nos acordos internacionais assinados pelo Brasil, bem como estar inteirado dos problemas enfrentados pelo trabalhador florestal (Veja os anexos, no final deste guia, para encontrar algumas dicas de como saber mais).

De posse dessas informações, os grupos interessados podem procurar estabelecer um diálogo com a empresa que busca a certificação e com os certificadores, acusando problemas e buscando conjuntamente a melhor solução, ou ainda para corrigir possíveis violações nos direitos trabalhistas.

11.2. Conhecendo as etapas do processo

O processo de certificação é realizado em várias etapas, para que a avaliação aconteça da forma mais precisa, segura e transparente possível.

Como a certificação é um processo voluntário, é necessária a iniciativa da empresa ou comunidade interessada em certificar-se. Ela vai entrar em contato com o certificador para buscar informações de preços, funcionamento da certificadora e, principalmente, para enviar informações sobre a área manejada. Permanecendo o interesse, é assinado um contrato e, aí sim, inicia-se o processo de avaliação para fins de certificação.

É importante conhecer cada uma das etapas da avaliação, para saber como funciona um processo de avaliação e entender onde e como participar:

Consulta pública:

1

A certificadora deverá identificar, informar e consultar os grupos de interesse (representantes do poder público local, associação de moradores, sindicatos, ONGs, e outros), sobre o processo de avaliação com pelo menos um mês de antecedência. É aqui que entra o sindicato: este é o momento de procurar responder à consulta, indicando possíveis problemas.

A consulta é realizada por meio de:

a) Questionário, enviado aos grupos de interesse através de correio, telefone, entrevistas ou correio eletrônico trinta dias antes da avaliação de campo. O questionário geralmente aborda questões sobre o processo de certificação, a empresa candidata à certificação e o processo de consulta. Todos os comentários recebidos são verificados durante a avaliação de campo e posteriormente incorporados no relatório com o parecer dos auditores.

b) Reunião pública, realizada durante a avaliação de campo, quando são convidados os grupos de interesse, que são os representantes da comunidade do entorno da área de manejo florestal que está sendo avaliada. A divulgação da realização da reunião pública é feita através dos principais meios de comunicação da região (rádios, jornais e outros). Durante a reunião é apresentado o processo de certificação e debate-se sobre a atuação da empresa florestal que está sendo avaliada e seus impactos positivos e negativos na região. As informações vão auxiliar a avaliação, além de socializar e democratizar o processo com os agentes locais.





Trabalhadores e Sindicatos:

Caso você ou seu sindicato não esteja incluído entre os grupos de interesse consultados, SOLICITE JUNTO À CERTIFICADORA SUA INCLUSÃO, além de sugerir entidades ou pessoas a serem contatadas para participar dos processos de consulta pública, desde que estas tenham interesse ou envolvimento com as áreas florestais avaliadas.

IMPORTANTE: O processo de consulta às partes interessadas acontece antes, durante e depois da certificação. Portanto, sempre que desejarem, trabalhadores e representantes sindicais podem se dirigir à entidade certificadora para tirar dúvidas e para apontar irregularidades da empresa relativas aos Princípios e Critérios do FSC.



A avaliação de campo ou auditoria é um dos passos mais importantes da certificação. Nesta etapa, será conferido se o manejo avaliado atende aos Princípios e Critérios do FSC.

Verificação das operações: São avaliados todos os tipos e fases das atividades de manejo, acompanhados de funcionários de diversas áreas da empresa, que terão oportunidade de ser ouvidos. São realizadas visitas a vários setores como áreas: de colheita de produtos florestais, conservação e preservação, já exploradas em outros anos, de processamento e embarque/transporte, acampamentos, alojamentos e departamento pessoal.

Outra parte importante da verificação são as visitas e entrevistas realizadas com as partes interessadas. É neste momento que são ouvidas as comunidades e famílias que moram dentro das áreas de manejo, as famílias de trabalhadores e trabalhadoras, as comunidades vizinhas ou de influência direta da empresa, o sindicato de trabalhadores florestais, as cooperativas e/ou associações, os órgãos de controle ambiental locais, o ministério público, as igrejas e outros.

Trabalhadores e Sindicatos:

Este é um dos principais momentos para você e seu sindicato fornecerem informações sobre a conduta da empresa na área trabalhista. **FORNEÇA INFORMAÇÕES PARA OS AUDITORES SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA COM SEUS TRABALHADORES**, dizendo se a empresa reconhece o sindicato e dialoga com ele, se existe preocupação com a saúde e a segurança dos trabalhadores, se os equipamentos de proteção individual são fornecidos, quais as condições de alojamento, alimentação e transporte, enfim, todos os aspectos da área trabalhista contemplados pela certificação.





Trabalhadores e Sindicatos:

Essas informações, junto com visitas às instalações das empresas e entrevistas com funcionários, ajudarão os auditores a avaliarem se a empresa está apta ou não a ser certificada ou manter a certificação.

Para isso, é importante que sindicatos e trabalhadores **ACOMPANHEM DE PERTO AS ATIVIDADES DE MANEJO**, inclusive no caso de certificação de cadeia de custódia. Mesmo que esta última certificação ainda não contemple questões sociais e ambientais em toda a cadeia, quando ela estiver dentro da área florestal, será exigido o cumprimento das normas sociais e ambientais na indústria. Além disso, na presença de problemas sérios na empresa, mesmo nos casos em que as normas não são exigidas, há uma cobrança informal das certificadoras que avisam que os critérios sociais serão incluídos, e que todas terão que se adequar.

Se você ou o seu sindicato quiser denunciar práticas que vão contra os Princípios e Critérios do FSC, deve seguir o procedimento de denúncias detalhado no capítulo 12 deste guia. Esta denúncia deve ser feita primeiro à empresa certificada. O seu sindicato pode ajudar trabalhadores a **CONHECER OS PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS DO FSC**, principalmente os que dizem respeito aos trabalhadores e seus direitos.

Conhecendo seus direitos, trabalhadores podem participar e contribuir neste processo, monitorando seu ambiente de trabalho. Poderão acompanhar como o manejo está sendo realizado e verificar a conformidade destas atividades com os padrões de certificação.

Na presença de algum problema, poderão informar os seus representantes e trabalhar juntos, utilizando as formas legais para questionar, reclamar e solicitar explicações.



Elaboração do relatório:

3

Após a avaliação, é elaborado um relatório com as análises para cada indicador do FSC, apresentando as evidências encontradas. Para cada problema encontrado, serão exigidas ou solicitadas ações corretivas, de acordo com a classificação do problema:

Não-conformidade Maior: São falhas graves nas operações de manejo florestal, que necessitam ser corrigidas ou melhoradas antes que a certificação possa ser outorgada. Para cada não-conformidade maior a empresa receberá uma Pré-condição (em alguns casos chamada de ação corretiva maior ou CAR maior) que deverá ser cumprida para obter a certificação. Por exemplo, se a avaliação indica que uma empresa oferece condições precárias de alojamento, transporte e alimentação para os seus trabalhadores próprios e/ou contratados, esta será uma Pré-condição para a empresa poder se certificar. Ela deverá providenciar condições adequadas para trabalhadores, caso contrário não será certificada.

Após a comunicação da empresa sobre o cumprimento da Pré-condição, ela será visitada novamente pela equipe de auditores para verificar se as pré-condições foram realmente cumpridas.

Não-conformidade Menor: São falhas menos graves, que permitem que a empresa ou comunidade seja certificada. Porém ela deve assumir o compromisso de cumprir com ações corretivas menores (ou CARs menores) dentro dos prazos estabelecidos no relatório. Os monitoramentos realizados anualmente permitem verificar se as Ações Corretivas Menores foram cumpridas, bem como para verificar se a empresa tem alguma nova não conformidade.



Observações: São referentes a práticas de manejo florestal que já se encontram adequadas, mas que podem ser melhoradas. Essas melhorias não são obrigatórias, são apenas sugeridas pelos auditores.



Trabalhadores e Sindicatos:

Um dos principais objetivos da certificação florestal é incentivar e premiar aquelas empresas que realizam o bom manejo florestal. O processo de verificação pretende melhorar as condições e incentivar o respeito aos Princípios e Critérios. Por isso mesmo, não é interessante que uma empresa simplesmente não seja certificada e continue com práticas ruins.

O importante é apontar as não-conformidades e buscar sua correção imediata em um determinado prazo, além de ver implantado um processo constante de melhorias. Isso resultará em mudanças efetivas na realidade de trabalhadores e trabalhadoras florestais, comunidades e meio ambiente.

As pré-condições e ações corretivas apresentadas nos relatórios são informações públicas. OS SINDICATOS PODEM E DEVEM ACOMPANHAR, bem como COBRAR que elas sejam cumpridas para a obtenção ou manutenção da certificação.

Revisão do relatório:

4

Depois de elaborado, o relatório é enviado para dois ou três especialistas independentes, para avaliarem a sua consistência e a de suas conclusões.

Trabalhadores e Sindicatos:

Os especialistas independentes colaboram para a isenção no processo. É importante AGUARDAR O RESULTADO da avaliação, INFORMAR-SE E MANIFESTAR-SE sobre ele.

!



Ao final do processo, o escritório central do certificador coordenará um processo de decisão sobre a certificação, decidindo por certificar ou não a empresa.



Trabalhadores e Sindicatos:

A partir deste resultado, caberá ao Sindicato ACOMPANHAR AS PRÁTICAS DA EMPRESA, pois, mesmo depois de certificada, os Princípios e Critérios do FSC deverão continuar sendo seguidos.



Resumo

6

Público:

Após a decisão de certificação, o certificador elabora o resumo do processo. Este resumo estará disponível para o público e é enviado para os diferentes grupos de interesse que manifestaram vontade de acompanhar o processo de certificação.

Trabalhadores e Sindicatos:

Os resumos públicos dos relatórios de certificação são divulgados após a certificação e podem e devem ser revisados pelos grupos de interesses. Se você ou o seu sindicato não receberam o Resumo Público da certificação, SOLICITE UMA CÓPIA IMPRESSA para a entidade certificadora.

Este é um documento importante para que trabalhadores, trabalhadoras e sindicatos possam acompanhar os principais resultados do processo de avaliação e saber quais as pré-condições, ações corretivas (CARs) e observações a empresa recebeu.

Caso o sindicato não concorde ou não se sentir contemplado com as informações contidas no relatório público, deverá ENCAMINHAR SEUS COMENTÁRIOS E SUGESTÕES à CERTIFICADORA responsável, que deverá responder a cada um dos comentários e sugestões.

Após a certificação, pelo menos uma visita de monitoramento é realizada a cada ano, durante o prazo de validade da certificação (cinco anos). O objetivo é verificar o cumprimento das ações corretivas da certificação e garantir que o manejo se mantenha nos limites definidos pelos padrões de certificação. Caso isto não esteja ocorrendo o certificador aplica novas ações corretivas com prazos determinados para a empresa ou comunidade se adequar. Nesta fase não está prevista a realização de reunião pública, entretanto existe uma consulta às principais partes interessadas, entre elas trabalhadores e representantes sindicais. Se houver denúncias sobre as empresas certificadas, também podem ser feitos monitoramentos surpresa.

O monitoramento anual resulta em um relatório, cujo resumo estará disponível para os grupos de interesse, para que estes possam se informar e opinar sobre o processo. Todos os comentários e manifestações sobre o relatório de monitoramento deverão ser encaminhados para a certificadora responsável pela certificação.



Trabalhadores e Sindicatos:

Além do monitoramento anual realizado pela equipe de auditores, trabalhadores e representantes sindicais podem e devem AJUDAR NO PROCESSO DE MONITORAMENTO E ACOMPANHAMENTO DAS EMPRESAS certificadas. Caso ocorram irregularidades após a certificação, os grupos interessados podem A QUALQUER MOMENTO MANIFESTAR-SE SOBRE O DESEMPENHO da empresa quanto ao cumprimento dos Princípios e Critérios do FSC. Isto deverá ser feito através do contato com o certificador, que buscará investigar e responder aos questionamentos.



Trabalhadores e Sindicatos:

OS SINDICATOS NÃO DEVEM DEIXAR DE REALIZAR SUAS AÇÕES NORMAIS (atividades sindicais) como forma de negociar com as empresas, caso ocorram problemas trabalhistas. A denúncia junto à certificadora será apenas mais uma forma de buscar o diálogo e a correção dos problemas. Não é interessante para a empresa vir a perder uma certificação conquistada.



11.3. Interagindo com os atores da certificação

Qualquer grupo interessado poderá participar do processo de certificação interagindo diretamente com os atores da mesma, que são:

- O responsável pelo manejo florestal - O interessado deve buscar conhecer e acompanhar as atividades de manejo e procurar debater diretamente qualquer preocupação com o manejo. Poderá ainda solicitar o resumo público do plano de manejo florestal, e os resumos dos relatórios de certificação e monitoramento.
- As certificadoras - O interessado deve interagir e estreitar os contatos, inclusive fornecendo informações, no caso de processos de certificação, sobre a realidade e os problemas locais enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras. Essas informações são muito importantes para os auditores no momento da avaliação de campo.



Além disso, conforme o Guia de monitoramento do Greenpeace, a qualquer momento poderá ser solicitado de uma certificadora:

- a descrição escrita de seus procedimentos de certificação;
 - os Princípios e Critérios utilizados na avaliação de cada certificação;
 - os procedimentos para incorporar os resultados das consultas públicas;
 - as informações sobre a equipe de avaliação, incluindo nomes e qualificações dos membros;
 - lista de todos os fornecedores e produtores por ela certificados;
 - detalhes dos procedimentos de resolução de disputas adotados;
 - material educativo sobre a certificação.
- O FSC - O interessado deve procurar se informar sobre os processos de certificação, bem como conhecer e participar das iniciativas e atividades realizadas pelo FSC Brasil. Também junto ao FSC pode-se solicitar documentos e informações, quando necessário.



12. Como fazer denúncias ou reclamações durante o processo de certificação?

O FSC possui procedimentos específicos para denúncias e contestações. Qualquer indivíduo ou grupo de interesse que identifique irregularidades ou discorde sobre os padrões de certificação, práticas de manejo florestal ou decisões sobre a certificação pode encaminhar sua reclamação.

Os procedimentos são baseados no conceito de que se deve buscar soluções para os desentendimentos da forma mais simples e, quando possível, resolver os problemas de maneira informal. Nos casos em que isso não é possível, existem procedimentos formais para realização das denúncias.

Para orientar os diversos grupos de interesse a identificar, questionar e monitorar os pontos críticos dos processos de certificação FSC, o Greenpeace, organização ambiental não-governamental, produziu o Guia Greenpeace para Monitoramento de Operações Florestais Certificadas, de acordo com o "Protocolo para a resolução de disputas do FSC". Este guia pode ser obtido junto ao Greenpeace (disponível no site www.greenpeace.org.br) e traz os procedimentos previstos pelo FSC para que os grupos de interesse possam se informar e utilizar o processo de resolução de disputas.

Em resumo, as reclamações e queixas podem ser feitas em três níveis:

I. Com a empresa certificada:

- Resolução informal: Caso você descubra ou acredite que a empresa não está cumprindo com os Princípios e Critérios do FSC, escreva para os responsáveis pelo manejo listando suas preocupações e solicitando informações.
- Resolução formal: Se nada mudar ou a resposta não for satisfatória, envie uma reclamação formal para a empresa sobre as práticas de manejo ou condições de trabalho que considerar inadequadas.



II. Com o certificador:

- Reclamações: Você pode solicitar informações ou reclamar junto à certificadora, exigindo justificativas para a emissão do certificado para a área florestal em questão. Caso os problemas não forem resolvidos de maneira informal e/ou você julgar que a certificadora não está agindo de acordo com os Princípios e Critérios do FSC ou com suas obrigações, reclame e peça informações sobre os procedimentos de certificação adotados.
- Comitê de decisão: Se a certificadora não resolver suas dúvidas de maneira satisfatória, envie solicitação escrita à certificadora pedindo que reúna seu “Comitê Independente” (composto por pessoas que não pertencem ao quadro operacional de certificação da entidade) para solucionar a questão.

III. Com o FSC

- Resolução informal: Só poderão ser feitas reclamações junto ao FSC se os problemas não tiverem sido solucionados (formal ou informalmente) pelo responsável pelo manejo florestal ou pela certificadora. As reclamações ou questionamentos são encaminhados ao Diretor Executivo do FSC, solicitando uma resolução informal do problema.
- Resolução formal: Se o processo informal não resolveu o problema, você terá que recorrer aos processos formais, através do “Protocolo para a Resolução de Disputas”, disponível na página de internet do FSC. O FSC irá acionar o Comitê para Resolução de Disputas, que é composto por membros representativos. As decisões do comitê são finais e, portanto, sem apelações posteriores.



13. Há outras formas de participação dos Sindicatos, além da denúncia?

Os sindicatos são considerados um dos principais interessados no processo de certificação e nas iniciativas nacionais do FSC e, por isso mesmo, geralmente são convidados a participar. Porém, quando isso não ocorrer, os sindicatos devem entrar em contato para viabilizar sua participação.

Para participar efetivamente do processo, representando e introduzindo o ponto de vista dos trabalhadores e trabalhadoras nas discussões e construção dos padrões regionais, é fundamental que os sindicatos:

- estejam capacitados e informados sobre o tema certificação;
- conheçam a fundo os padrões do FSC, principalmente os pontos que interessam aos trabalhadores e trabalhadoras;
- estejam informados sobre os direitos trabalhistas e os problemas enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras;
- busquem conhecer as operações de manejo florestal que estão certificadas na região e no país;
- monitorem as operações certificadas;
- revisem e comentem, quando for o caso, os resumos dos relatórios públicos de certificação;
- mantenham contatos com os certificadores, empresas e FSC.

Além disso, outros pontos são importantes para viabilizar a participação efetiva das entidades sindicais:

- Fortalecimento dos sindicatos: Sindicatos fortes terão condições de exercer um papel importante no processo de certificação florestal.



- Manter contatos com outros sindicatos: Sindicatos ativos e organizados podem exercer um papel multiplicador, estimulando outros a se fortalecerem também. O contato permanente com outros sindicatos pode permitir a troca de informações, ações e idéias; viabilizar a realização de estudos e debates em torno do tema certificação florestal, discutindo as possibilidades de participação e como utilizar a certificação para promover a melhoria das condições de trabalho e promover discussões internas sobre os padrões regionais, principalmente os que dizem respeito à legislação e às condições de trabalho, com o objetivo de contribuir para que eles se tornem mais consistentes em toda a região.
- Trabalho junto às bases: Investir na formação de seus dirigentes, para que estes possam exercer o poder coletivo necessário, tanto frente ao empregador quanto frente ao poder político, para impulsionar e realizar as mudanças necessárias. Procurar informar os trabalhadores e as trabalhadoras de sua base, para que os mesmos estejam cientes de seus direitos e informem o sindicato quando houver problemas.



14. Um sindicato pode ser membro do FSC?

Qualquer pessoa ou instituição pode se tornar um membro tanto do FSC Internacional como do FSC Brasil. Para isso é necessário preencher e enviar uma proposta de filiação, que pode ser obtida na página de internet do FSC internacional (www.fsc.org) e FSC Brasil (<http://www.fsc.org.br>). A proposta é encaminhada ao comitê de membros do Conselho Diretor do FSC para avaliação. Os membros pagam uma taxa anual e têm direito a votação nas assembleias gerais ordinárias e extraordinárias e nas votações por correio. São eles quem decidem os rumos da instituição.

Participando no FSC, a pessoa ou entidade tem a oportunidade de:

- Contribuir no desenvolvimento de padrões regionais: Os Princípios e Critérios elaborados pelo FSC são padrões internacionais. Entretanto, as características nacionais e regionais exigem a adaptação destes padrões às realidades locais. No Brasil, primeiramente foram elaborados os padrões para manejo de florestas naturais de terra firme na Amazônia, florestas plantadas e castanha do Brasil. Atualmente, novos grupos de trabalho estão trabalhando nos padrões para manejo de produtos da Floresta de Mata Atlântica e manejo em pequenas propriedades e de baixa intensidade.

O processo de elaboração dos padrões envolve as seguintes etapas: a construção dos padrões regionais, consultas públicas aos grupos de interesse e populações envolvidas com o manejo em questão, oficinas e testes de campo para verificar a aplicabilidade prática dos padrões propostos.

Os grupos interessados podem e devem participar deste processo, devendo para isso procurar conhecer bem os padrões com os quais deseja se envolver e entrar em contato com os Grupos de Trabalho do FSC no Brasil. Para os sindicatos esta é uma oportunidade para tentar incluir, adaptar ou expandir questões relevantes para os trabalhadores e trabalhadoras no processo de certificação.



antes



depois



- Participar em iniciativas nacionais do FSC: O FSC Brasil promove iniciativas nacionais, como oficinas e seminários, para discutir os padrões da certificação, onde quem é membro e quem não é, mas está interessado, pode participar. É interessante que sindicatos, trabalhadores e trabalhadoras acompanhem e participem das discussões e atividades ligadas ao seu setor.
- Contribuir com o Grupo de Trabalho Social: Este grupo é composto por pessoas físicas ou jurídicas de natureza privada com o objetivo de discutir os aspectos sociais do manejo florestal dentro do FSC e construir uma agenda social.

Em 2000, o FSC organizou uma conferência direcionada para as temáticas sociais e para o fortalecimento dos grupos sociais mais relacionados com a certificação, como: trabalhadores e trabalhadoras florestais, grupos indígenas e grupos envolvidos com manejo florestal comunitário. As questões discutidas foram votadas e vêm sendo incorporadas pelo FSC, entre elas:

- incorporação das Convenções Fundamentais da OIT para o trabalhador florestal;
- eliminação do trabalho forçado;
- eliminação do trabalho infantil;
- direito de organização sindical e negociação coletiva;
- igualdade de oportunidade e tratamento (não discriminação);
- qualificação de mão de obra;
- Saúde e Segurança dos trabalhadores e trabalhadoras;
- Discussão ampla do Princípio 3 - Comunidades Tradicionais e Povos Indígenas.

15. Onde obter mais informações e documentos?

FSC:

O FSC dispõe de páginas eletrônicas que disponibilizam diversos documentos, incluindo os Princípios e Critérios do FSC para o bom manejo florestal, listas de florestas e produtos certificados, informações sobre certificação, protocolo para a resolução de disputas, ficha para afiliar-se, entre outros.

FSC Brasil:

SHIS QI 05 - Centro Comercial Gilberto Salomão - Bloco F - Sala 228 - Parte B
Lago Sul, Brasília, DF, CEP 71615-560.
Tel. (61) 248-7274
Página eletrônica: www.fsc.org.br
Correio eletrônico: fsc@fsc.org.br

FSC Internacional:

FSC International Center: Charles-de-Gaulle 5, 53113 Bonn - Germany
Tel.: ++ (49) (228) 367-660
Fax: ++ (49) (228) 367-6630
Web page: www.fsc.org
E-mail: fsc@fsc.org

Imaflora:

Na página eletrônica do Imaflora você encontra publicações sobre certificação, os padrões para manejo e cadeia de custódia, consultas públicas, publicações e vídeos sobre o tema e outros.

Estrada Chico Mendes, 185
cx. postal 411 Cep 13400-970 - Piracicaba/SP
Tel/Fax: + 55 (19) 3414-4015
Página eletrônica: www.imaflora.org
Correio eletrônico: imaflora@imaflora.org

OIT:

A OIT Brasil dispõe de uma página eletrônica onde podem ser obtidas as convenções e outros documentos relacionados ao trabalhador.

Escritório da OIT no Brasil - Tel.: (61) 2106-4600 / Fax: (61) 322-4352

Página eletrônica: www.oitbrasil.org.br

Correio eletrônico: brasil@oitbrasil.org.br

Ministério do Trabalho:

Na página eletrônica é encontrada toda a legislação trabalhista, regulamentações e convenções internacionais dos quais o Brasil faz parte, além de outras informações e documentos relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores.

Página eletrônica: www.mte.gov.br

Greenpeace:

Na página eletrônica do Greenpeace está disponível o “Guia Greenpeace para monitoramento de operações florestais certificadas”, além de uma série de outros documentos relacionados a florestas e certificação florestal.

Página eletrônica: www.greenpeace.org.br/biblioteca/amazonia.php?pagina=2

Amigos da Terra:

Na página eletrônica você encontra informações e documentos sobre a certificação florestal, sobre o que é e como funciona o grupo de compradores de produtos florestais certificados, dentre outros.

Página eletrônica: www.amazonia.org.br/compradores

Site de Manejo Florestal:

Na página eletrônica estão disponíveis informações e documentos sobre manejo, certificação florestal, legislação e outros.

Página eletrônica: www.manejoflorestal.org



16. Quais os certificadores credenciados pelo FSC que atuam no Brasil?

Rainforest Alliance - SmartWood Program:

Representante no Brasil: Imaflora - Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola
Contato: Lineu Siqueira (Gerente do Programa de Certificação Florestal)

Estrada Chico Mendes, 185 - Bairro Sertãozinho
Caixa Postal 411 - CEP 13400-970 - Piracicaba SP
Tel/Fax: (19) 3414-4015
Correio eletrônico: pcf@imaflora.org
Página eletrônica: www.imaflora.org

SCS Scientific Certification System, Inc.:

Forest Conservation Program
Representante no Brasil: Roberto Bauch

Rua Carolina Sechetto Martins, 716 - Bairro Santa Rita
CEP 13423-280, Piracicaba/ SP
Tel./Fax: (19) 3424-5028
Correio eletrônico: robertobauch@uol.com.br

SGS - Société Générale de Surveillance Forestry Ltda. :

SGS do Brasil
Representante local: Karina Tagata ou Paula Azambuja

Av. Das Nações Unidas, 11633 - Térreo - Brooklin
CEP 04578-000, São Paulo/SP
Tel./fax: (11) 5501-4809 ou (11) 5501-4816
Correio eletrônico: karina.tagata@sgs.com ou paula.azambuja@sgs.com

Skal:

Representante local: Fábio Alves

Avenida Brigadeiro Faria Lima, 1485 - Torre Norte - 7º andar - Jardim Paulistano

CEP 01452-002 - São Paulo - SP

Tel: (11) 3035-1400

Fax: (11) 3814-1384 / 3814-0264

Correio eletrônico: info@skalint.com

Página eletrônica: www.skalint.com



17. Literatura

- FITCM (2002?). La Certificación Forestal: una caja de herramienta para los sindicatos. [s.l.]. 35p.
- GREENPEACE, 2000. Guia Greenpeace para monitoramento de operações florestais certificadas. 2000. 29p.
- IMAFLORA, 2004. Manual de certificação do Manejo Florestal no Sistema do Forest Stewardship council FSC. Piracicaba, 2004. 71p.
- IMAFLORA, 2004. Certificação Florestal FSC para trabalhadores florestais. Piracicaba, 2004. 24p.
- INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2003. Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a Atuação Sindical. Florianópolis, 2003. 132p.
- GTNA, FASE NACIONAL & IMAZON, 2002. Seminário Certificação Florestal e Movimentos Sociais na Amazônia. In: Anais do Seminário de Certificação Florestal e Movimentos Sociais na Amazônia. Belém, 2002, 56p.
- OIT, 1998. Seguridad y salud en el trabajo forestal: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1998, 136p.
- OIT, 1998. Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. Genebra, 1998, 15p.
- OIT, 2000. Critérios e indicadores sociais para o manejo florestal sustentável Um guia para os textos da OIT. Documento de Trabalho 3, 2000, 146p.

ANEXOS

Referências para trabalhadores e representantes sindicais

Conheça referências e informações que podem ajudar trabalhadores e dirigentes sindicais no acompanhamento, participação e monitoramento das condições de trabalho em unidades de manejo florestal certificadas pelo FSC.

Princípios e critérios do FSC referentes a questões sociais e trabalhistas

Dos dez princípios e critérios elaborados pelo FSC para a certificação do manejo florestal, dois princípios tratam especificamente de questões trabalhistas e sociais. São eles:

Princípio 1 - Obediência às leis e princípios do FSC

“A empresa ou comunidade deve conhecer e respeitar toda a legislação que diz respeito à atividade florestal, incluindo a legislação trabalhista, tributária, fundiária, ambiental, acordos internacionais e outros, além de obedecer a todos os princípios e critérios do FSC.”

Principais temas do Princípio 1:

- Cumprimento de toda a legislação ambiental;
- Licenciamento ambiental;
- Registro dos trabalhadores em carteira assinada;
- Saúde e Segurança do Trabalho: Normas Regulamentadoras e Normas Regulamentadoras Rurais;
- Guia da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de Saúde e Segurança no trabalho florestal;
- Plano de manejo aprovado, plano operacional anual, autorização de exploração e ATPFs - Autorização para Transporte de Produtos Florestais (para casos de manejo de florestas nativas);
- Manutenção de áreas de preservação permanente e reserva legal;
- Cumprimento de todos os acordos e convenções dos quais o Brasil é signatário;
- Proteção da área de manejo contra atividades não autorizadas, incêndios e outros;
- Compromisso de longo prazo com o manejo florestal e os PeC do FSC.

Princípio 4 - Relações comunitárias e direitos dos trabalhadores

“A empresa candidata à certificação deve trabalhar para promover uma melhoria contínua do bem-estar e qualidade dos trabalhadores florestais, quanto das comunidades locais inseridas ou próximas às áreas de manejo, fornecendo oportunidades de emprego, treinamento e desenvolvimento.”



Principais temas do Princípio 4:

- Cumprimento das legislações e regulamentações trabalhistas, tanto para trabalhadores próprios como para terceirizados;
- Garantia de saúde e segurança no trabalho;
- Garantia de condições adequadas de alimentação, acampamento/dormitório, higiene, transporte, lazer e água de qualidade em quantidade suficiente;
- Garantia de direitos e condições iguais aos trabalhadores terceirizados;
- Treinamento, fornecimento e uso de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual);
- Mecanismos para resolução de impasses e conflitos;
- Reconhecimento e garantia dos direitos tradicionais de colheita de produtos florestais não-madeireiros.



Onde obter mais informações:

IMAFLORA

Na página eletrônica do Imaflora você poderá encontrar publicações sobre certificação, os padrões para manejo e cadeia de custódia, consultas públicas, publicações e vídeos sobre certificação, além de outros. Duas publicações são importantes:

Manual de Manejo Florestal

[Http://www.imaflora.org/arquivos/maual_manejo_final.pdf](http://www.imaflora.org/arquivos/maual_manejo_final.pdf)

Cartilha para Trabalhadores Florestais

<http://www.imaflora.org/arquivos/cartilha%20trabalhadores-%20site.pdf>

FSC

Na página eletrônica do FSC você encontrará os Princípios e Critérios na íntegra:
www.fsc.org.br

Documentos e acordos internacionais reconhecidos e ratificados pelo Brasil

A Declaração dos Direitos Humanos e as convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) são referências importantes para sindicatos, trabalhadores e trabalhadoras. Tais documentos e acordos reconhecidos e ratificados pelo Brasil se aplicam para todos os trabalhadores, sem distinção, até mesmo nos casos de certificação de cadeia de custódia (processo que por enquanto não aplica critérios sociais e ambientais).

Declaração universal dos direitos humanos:

Esta declaração foi aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) em 10 de dezembro de 1948. Nela aparece pela primeira vez a concepção de que os direitos trabalhistas devem ser considerados direitos humanos. A Declaração detalha os direitos fundamentais do homem, englobando vários aspectos: civis, culturais, econômicos, políticos e sociais.

Entre os direitos relacionados ao mundo do trabalho destacam-se:

- a preocupação com segurança pessoal (artigo 3º), que envolve necessariamente a segurança no local de trabalho;
- o repúdio ao trabalho escravo (artigo 4º) e à utilização de maus tratos;
- a defesa da liberdade de expressão e manifestação (artigo 19º) e de associação (artigo 20º);
- direito de toda pessoa de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar a sindicatos para defesa dos seus interesses;
- o direito de toda pessoa ter trabalho, escolhido livremente, em condições equitativas e satisfatórias;
- direito à proteção contra o desemprego;
- direito de receber salário igual por trabalho de igual valor;
- a remuneração deve garantir ao indivíduo e à sua família uma existência com dignidade e complementada, se possível, por todos os outros meios de proteção social (artigo 23º);
- direito ao repouso e lazer, a uma limitação da duração do trabalho e de receber férias periódicas pagas (artigo 24º).





Onde obter mais informações:

O Sistema das Nações Unidas (ONU) está presente no Brasil através de escritórios de organismos especializados ligados à diferentes áreas, como por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho, UNESCO, UNICEF etc.

No endereço eletrônico da ONU no Brasil podem ser obtidas maiores informações sobre estes organismos.

Endereço Eletrônico: www.onu-brasil.org.br

O texto, na íntegra, da Declaração Universal dos Direitos Humanos está disponível no endereço eletrônico:

[Http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)



Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento:

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) é uma agência multilateral ligada à ONU que se estrutura de forma tripartite, com participação voluntária de representantes dos governos (50%), dos empresários (25%) e dos trabalhadores (25%) dos países que dela são membros.

Como órgão normativo, a OIT elabora e aprova normas internacionais do trabalho, que se constituem em um verdadeiro Código Internacional do Trabalho. As normas têm grande influência na evolução da legislação social do mundo. Existem dois tipos de normas que devem, em princípio, ser acatadas pelos países membros: as convenções internacionais e as recomendações.

Toda convenção é divulgada aos países integrantes para ser ratificada, ou seja, transformada em lei nacional, de acordo com as regras de cada constituição nacional. Quando a convenção é ratificada, o país informa ao diretor-geral da OIT e toma as medidas necessárias para implementá-la.

As recomendações seguem a mesma lógica de tramitação das convenções. No entanto, não são normas com dispositivos que devem ser incorporados nas legislações nacionais. São propostas a serem consideradas pelos países que, se acatadas, podem ou não transformar-se em leis ou outros mecanismos de regulação.

Em 1998 foi aprovada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e Seu Seguimento. Neste documento, os países membros reafirmam o compromisso de respeitar, promover e aplicar os princípios fundamentais e direitos no trabalho. Esses direitos estão materializados em oito Convenções fundamentais, conforme o quadro a seguir:



Liberdade sindical

Convenção N° 87: Estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de elas se afiliarem, sem prévia autorização. Apresenta também uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas.

Convenção N° 98: O documento estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical. Também visa proteger as organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e apresenta medidas para promover a negociação coletiva.

Trabalho forçado

Convenção N° 29: Dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admitem-se algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos etc.

Convenção N° 105: Proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado como meio de coerção ou de educação política; como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão-de-obra; como medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves, ou como medida de discriminação.

Abolição do trabalho infantil

Convenção Nº 138: Estipula que a idade mínima de admissão ao emprego não deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório.
Idade Mínima (1973)

Convenção Nº 182: Defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.
Piores Formas de Trabalho Infantil (1999)

Combate à discriminação

Convenção Nº 100: Preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.
Igualdade de remuneração (1951)

Convenção Nº 111: Preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento.
Discriminação (emprego e ocupação, 1958)

* Elaboração: Instituto Observatório Social

Da lista acima, o Brasil só não ratificou a Convenção 87. Os países da União Européia ratificaram todas, enquanto os EUA, apenas duas. Mesmo quando não ratificam, os países membros são obrigados a respeitar os direitos fundamentais tratados nas convenções.

Convenções da OIT importantes para o trabalho florestal



Convenção nº 142: Declara que cada membro deverá adotar e desenvolver políticas Sobre a valorização dos Recursos Humanos (1975) e programas completos e coordenados de orientação profissional, estabelecendo, principalmente através dos serviços públicos de emprego, uma relação estreita entre a orientação profissional, a formação profissional e o emprego.

Convenção nº 155: Qualquer membro deverá, à luz das condições e da prática nacional e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente a política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho (1981)

Essa política terá como objetivo a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e realizável.

Convenção nº 131: Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta convenção compromete-se a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua proteção.

Convenção nº 169: Povos indígenas e tribais (1989): 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.

Convenção 141: Organização de trabalhadores rurais (1975): Declara que todas as categorias de trabalhadores rurais, tanto se tratando 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.

Convenção 143: Sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares, 1975): Preconiza que todo o Estado Membro deverá tomar as medidas necessárias e apropriadas, quer da sua própria competência, quer as que exijam a colaboração de outros Estados Membros:

a) A fim de suprimir as migrações clandestinas e o emprego ilegal de migrantes;

b) Contra os organizadores de movimentos ilícitos ou clandestinos de migrantes com fins de emprego, provenientes do seu território ou que a ele se destinam, assim como os que se efetuam em trânsito por esse território, bem como contra aqueles que empregam trabalhadores que tenham imigrado em condições ilegais, a fim de prevenir e eliminar os abusos.



Código de práticas de saúde e segurança no trabalho florestal da OIT

A OIT construiu um código sobre saúde e segurança somente para o trabalho florestal com o objetivo de orientar governos, empresários e trabalhadores em como melhorar as condições de saúde e segurança no setor florestal.

O cumprimento das orientações deste guia não é obrigatório. Porém, o seu objetivo é proteger trabalhadores e trabalhadoras dos riscos e prevenir ou reduzir a incidência de doenças ocupacionais. Mais do que proporcionar orientação de como estabelecer um sistema de saúde e segurança no setor florestal, o código serve como um guia de avaliação das condições de trabalho.

Os principais temas tratados neste código são:

- responsabilidade dos empregadores com a saúde e segurança de trabalhadores e trabalhadoras próprios e contratados;
- importância do cumprimento de todas as leis, recomendações e práticas pertinentes em matéria de saúde e segurança;
- fornecimento por parte dos empregadores de Equipamentos de Proteção Individual, ferramentas e máquinas necessárias para o trabalho em condições seguras;
- diretrizes gerais sobre a utilização e funcionamento de ferramentas e máquinas em operações florestais;
- roupas de trabalho e equipamentos de proteção individual adequados para as atividades de silvicultura;
- orientações sobre condições adequadas de abrigos, alojamentos e alimentação para os trabalhadores e as trabalhadoras florestais;
- diretrizes técnicas para a saúde e segurança nas zonas de trabalho florestal (planejamento e organização do trabalho florestal; planejamento e inspeção da zona de trabalho; organização do trabalho).



Onde obter mais informações:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui um escritório no Brasil:
Setor de Embaixadas Norte, lote 35 Brasília DF
CEP 70800-400 Tel (61) 2106-4600
Página Eletrônica: www.oitbrasil.org.br
Correio eletrônico: brasil@oitbrasil.org.br

Os textos das convenções da OIT podem ser encontradas na íntegra no endereço eletrônico: <http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm>

A Declaração da OIT sobre princípios fundamentais no trabalho e seu seguimento está disponível na internet ou pode ser obtido gratuitamente através de solicitação ao escritório da OIT Brasil.

A OIT produziu também o documento "Critérios e Indicadores Sociais para o Manejo Florestal Sustentável", um guia para os textos da OIT voltado exclusivamente para o trabalho florestal. O Imaflora traduziu este texto e está disponível no site www.imaflora.org

O Programa de Atividades Setoriais da OIT visa facilitar a troca de informações relativas a setores econômicos específicos, entre eles, o setor florestal. Este programa produziu uma série de documentos voltados para a melhoria das condições de trabalho no setor florestal: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/forest.htm>

O documento Código de Práticas de Saúde e Segurança no Trabalho Florestal da OIT está disponível no endereço: <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/booksoh.htm>

A maioria destas informações estão disponíveis apenas em inglês. Dada a importância destes documentos algumas entidades brasileiras, entre elas a Fundacentro e o IMAFLORA, vêm se esforçando no sentido de disponibilizar estas informações também em português.



Legislação nacional brasileira referente aos direitos trabalhistas

De acordo com o Princípio 4 da certificação FSC, além do cumprimento das regulamentações e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário, o empreendimento florestal certificado deve garantir o respeito à legislação trabalhista nacional. Isto diz respeito ao cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o cumprimento das obrigações acessórias, como os recolhimentos de impostos e entregas de declarações. O empreendimento deve ter todos os seus funcionários registrados e recolher todos os tributos, conforme a legislação vigente, entre eles a Previdência Social (INSS), o Fundo de Garantia por Tempo de serviço (FGTS), o Programa de Integração Social (PIS), o Imposto de Renda (IR) e outros encargos.

A empresa deve ainda estar atenta à idade mínima de admissão, empregando somente menores entre 15 e 18 anos de idade quando estes desempenharem atividades de caráter educativo/profissionalizante.

A empresa deve promover a segurança no trabalho de acordo com a legislação vigente. Todo o empreendimento florestal, seja ele indústria ou atividade florestal, é legalmente obrigado a implementar os seguinte itens:

- PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) - conhecido como NR-7 (Norma Regulamentadora número 7), que visa a prevenção da Saúde do Trabalhador;
- PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) - conhecido como NR-9 (Norma Regulamentadora número 9), que objetiva levantar as condições do ambiente de trabalho e definir os procedimentos preventivos;
- PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) - documento que resume todas as informações relativas à fiscalização do gerenciamento de riscos e existência de agentes nocivos no ambiente de trabalho, além de orientar o processo de reconhecimento de aposentadoria especial.



- CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) - conhecida como NR-5 (Norma Regulamentadora número 5), que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. A empresa deverá consultar previamente a CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), que irá classificar o empreendimento de acordo com o grau de risco da atividade e determinar o número mínimo de funcionários, a partir do qual será exigido legalmente a constituição da CIPA.


É importante que exista um procedimento desenvolvido para o caso de acidentes, incluindo primeiros socorros, retirada da área e local de atendimento, a fim de garantir o atendimento em tempo hábil e cobertura sobre a recuperação e saúde de trabalhadores e trabalhadoras. É de responsabilidade da empresa garantir que todos os seus trabalhadores e trabalhadoras utilizem os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), necessários para a adequada execução de suas atividades.

O empreendimento deve:

- fornecer os EPIs sem ônus ao trabalhador ou trabalhadora;
- zelar pelo estado de conservação dos EPIs e possuir estoque de substituição prontamente disponível;
- garantir sua utilização por parte de todos os funcionários durante os trabalhos realizados;
- a empresa deverá garantir ainda a qualidade e a segurança de trabalhadores e trabalhadoras nos transportes, que devem ser realizados em veículos apropriados e de acordo com a legislação vigente.

Saúde no trabalho

O empreendimento florestal deve proporcionar condições de trabalho saudáveis e higiênicas na unidade de manejo florestal para todos os trabalhadores e as trabalhadoras, observadas a escala e intensidade de cada empresa/comunidade.



Nos empreendimentos em que trabalhadores e trabalhadoras necessitem permanecer no campo por um período maior de tempo, os acampamentos devem ser planejados a fim de proporcionar condições de vivência e higiene, fornecendo condições adequadas de alimentação, acampamento/dormitório, transporte, lazer e água potável em quantidade suficiente.

Alguns empreendimentos certificados possuem acampamentos modelo que contam com dormitórios, banheiros, refeitórios, escritório, ambulatório e estrutura de lazer, como TV e local para práticas esportivas, além de proporcionar alimentação de qualidade, com cardápio diverso e balanceado, desenvolvido por nutricionista.

Treinamento

A capacitação de trabalhadores e trabalhadoras florestais é outro ponto importante. Estes devem receber treinamento que contemplem seu método de trabalho, como o corte direcionado das árvores, manuseio de motosserras, utilização de máquinas pesadas e outros, a fim de garantir o sucesso do manejo, realizando as atividades com eficiência e segurança.

Os trabalhadores e as trabalhadoras devem receber treinamentos para a prevenção de acidentes, primeiros socorros, saúde ocupacional e ergonomia, com o objetivo de propiciar condições adequadas de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Trabalhadores terceirizados

De acordo com os padrões do FSC, a prestação de serviços não deve ser encarada como uma forma de flexibilizar as condições de trabalho e direitos de trabalhadores e trabalhadoras. O empreendimento florestal deve ser co-responsável por funcionários e funcionárias terceirizados, garantindo direitos e condições de trabalho iguais aos próprios, incluindo direitos legais, salários e benefícios, uso de EPIs e treinamento. É importante que o empreendimento possua um sistema para verificar se os seus prestadores de serviço estão realmente cumprindo com a legislação aplicável.

Onde obter mais informações:

Constituição Federal da República Federativa do Brasil
www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm

Saúde e Segurança - Ministério do Trabalho
www.mte.gov.br/Empregador/segsau/default.asp

Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho
www.mte.gov.br/Empregador/segsau/Legislacao/Default.asp

CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)
www.mte.gov.br/Trabalhador/CLT/default.asp





O Imaflora – Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola – é uma entidade não governamental, sem fins lucrativos, que tem como missão contribuir para o desenvolvimento sustentável. Para isso, utiliza ferramentas como a certificação, o treinamento e capacitação, o apoio ao desenvolvimento de mercados e políticas públicas.

Estrada Chico Mendes, 185 - Piracicaba - SP - Brasil.
Tel.: 55 (19) 3414-4015
imaflora@imaflora.org
www.imaflora.org

