

Caroline da Graça Jacques

**TRABALHO DECENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL
EMPRESARIAL NAS CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS: o modelo
fast fashion em Portugal e no Brasil**

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação
em Sociologia Política da Universidade Federal
de Santa Catarina para a obtenção do grau de
Doutora em Sociologia Política.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Soledad
Etcheverry Orchard.

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Maria João Nicolau
dos Santos.

Florianópolis - SC
2015

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Jacques, Caroline da Graça
TRABALHO DECENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL
NAS CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS: : o modelo fast fashion
em Portugal e no Brasil / Caroline da Graça Jacques ;
orientadora, Maria Soledad Etcheverry Orchard ;
coorientadora, Maria João Nicolau dos Santos. -
Florianópolis, SC, 2015.
389 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa
de Pós-Graduação em Sociologia Política.

Inclui referências

1. Sociologia Política. 2. Trabalho Decente. 3.
Responsabilidade Social das Empresas. 4. Cadeias
Produtivas Globais. 5. Acordo Marco Global. I. Orchard,
Maria Soledad Etcheverry . II. Santos, Maria João Nicolau
dos . III. Universidade Federal de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política. IV. Título.

CAROLINE DA GRAÇA JACQUES

**TRABALHO DECENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL
NAS CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS: o modelo *fast fashion* em Portugal e no
Brasil**

Esta Tese foi julgada adequada para obtenção do Título de “Doutor em Sociologia Política”, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós Graduação em Sociologia Política da UFSC.

Florianópolis, 27 de março de 2015.

Prof. Yan de Souza Carreirão, Dr.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Orientadora: Prof.^a Maria Soledad Etchverry Orchard, Dr.^a
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Coorientadora: Prof.^a Maria João Ferreira Nicolau dos Santos, Dr.^a
Universidade de Lisboa – UL

Prof.^a Marcia da Silva Mazon, Dr.^a
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Cristiano Fonseca Monteiro, Dr.
Universidade Federal Fluminense

Prof. Lauro Francisco MatteI, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Laura Senna Ferreira
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Valmíria Maria Piccinini, Dr.^a
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Para meus avós: Walter Jacques e Odith Lanes Jacques e para
Sylvio Mendonça da Graça e Lydia Mendonça da Graça,
com amor.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) pela bolsa de estudos e pela taxa de bancada concedidas durante o percurso acadêmico que me possibilitou a concretização da pesquisa e a participação em congressos nacionais e internacionais (Alas, Chile/2013; CRIMT, Québec/2014 e ISA, Japão/2014).

Agradeço à Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES) que direcionou recursos para o meu período de estágio sanduíche realizado em Portugal. À Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e ao Programa de Pós Graduação em Sociologia Política (PPGSP), em particular aos professores e servidores que de forma direta ou indiretamente contribuíram para a minha formação intelectual, meus sinceros agradecimentos. Albertina e Fatima, secretárias do PPGSP/UFSC, minha admiração e carinho por vocês é grande! Estendo ainda minha gratidão à Universidade de Lisboa (UL) e ao Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), pois foram instituições que me acolheram durante a pesquisa no exterior dando ótimas condições de trabalho.

Minha orientadora, Professora Dra. Maria Soledad Etcheverry Orchard, que além de mentora é também amiga e conselheira, minha eterna gratidão. À Dra. Maria João Nicolau dos Santos, coorientadora da tese, gostaria de dizer obrigada pela confiança na pesquisa e incentivo para a carreira acadêmica. Aos professores da banca de qualificação do projeto da tese, Dra. Marcia da Silva Mazon e Dr. Ary Minella, muito obrigada pelas valiosas contribuições que enriqueceram e estruturaram as trajetórias das análises. Agradeço também aos professores e professoras, membros da banca final de julgamento, pela disponibilidade em avaliar meus estudos. Agradeço ao Prof. Dr. Ricardo Gaspar Muller, por ter sido um coordenador do PPGSP que soube escutar as demandas dos discentes e valorizar nossas empreitadas, em particular, por ter ajudado na criação da disciplina de Pensamento Sociopolítico Brasileiro.

Gostaria de agradecer a minha família, aos meus amigos, amigas e colegas de profissão. O incentivo de cada um é uma chama que se mantém viva alimentando o minha alma a seguir em frente.

Mãe, obrigada pela vida, pai, obrigada pela inspiração. Rodrigo, obrigada pelo teu amor e dedicação. Às minhas irmãs, obrigada pela paciência, dedicação e pelos bons exemplos. Aos meus sobrinhos, meu amor mais puro.

Às minhas amigas tão queridas, a minha singela homenagem. Eu amo vocês: Jacimara Forbeloni, Yasmin Calmet Ypince, Marion Barbosa, Muriel Garcez e

Renata Paz. Um abraço carinhoso aos colegas e amigos do Socius (ISEG), Karin Vieira, Anderson Sasaki, Flavio Ivo e Paulo da Silva, e aos colegas do Lastro (UFSC), muito obrigada! Felipe Simão e Ana, a amizade de vocês é uma dádiva!

Obrigada a todos os atores sociais que aceitaram participar da pesquisa e também aqueles que se negaram, pois o silêncio é também fonte de pesquisa! Obrigada à OIT Brasil e OIT Portugal por fornecerem os dados para a pesquisa. Grata também a ILO Genebra por me conceder acesso aos documentos mais recentes da instituição. Sou grata particularmente às trabalhadoras do setor de confecções em Portugal por revelarem a face oculta das roupas caras de marca. A pesquisa é uma forma de dar voz ao sofrimento por melhores condições de trabalho. Obrigada Repórter Brasil por existir!

Aos meus alunos durante o período de contrato como professora substituta da UFSC, obrigada pelo incentivo. A docência é um caminho que me torna melhor como pessoa.

Para Cécile Raud, deixo expresso a minha eterna admiração, porque foi através de seu exemplo de ética e compromisso com a ciência que eu me inspirei para trilhar o meu caminho.

*Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos.
Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em
espírito de fraternidade.*

Declaração Universal dos Direitos Humanos, ONU, 1948.

*“Para ser grande, sê inteiro; nada
Teu exagera ou exclui;
Sê todo em cada coisa; põe quanto és
No mínimo que fazes;
Assim, em cada lago, a lua toda
Brilha porque alta vive”*

Ricardo Reis, 1927.

*“O meu mundo não é como o dos outros. Quero demais, exijo demais. Há em
mim uma sede de infinito, uma angustia constante que nem eu mesma
compreendo, pois estou longe de ser uma pessoa, sou antes uma exaltada, com
uma alma intensa, violenta, atormentada. Uma alma que não se sente bem
onde está, que tem saudade... Sei lá de quê”.*

Florbela Espanca, 1919.

RESUMO

As cadeias produtivas globais, no bojo dos processos das reformas liberalizantes, têm promovido alterações no estatuto do trabalho tanto nos países desenvolvidos como nos países em via de desenvolvimento. Os processos de terceirização e quartecerização da força de trabalho impõem novos desafios para o protagonismo sindical em âmbito nacional e global. Nesse contexto, novas modalidades emergem como possíveis parâmetros para a criação de melhores empregos, com respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores em direção à noção de trabalho decente da OIT. O objetivo da tese é de questionar se, a emergência dos acordos marco globais, no quadro da chamada responsabilidade social das empresas, firmados entre confederações sindicais internacionais e empresas multinacionais, possibilitam a construção de trabalhos decentes nos países em desenvolvimento, em particular, no Brasil e em Portugal. A tese parte das teorias críticas no âmbito da sociologia econômica e do trabalho, que destacam a nova divisão internacional do trabalho no quadro de um capitalismo flexível. As reflexões teóricas são resultado de pesquisas documentais, análise de questionários e entrevistas presenciais realizadas com diferentes atores sociopolíticos da cadeia produtiva global do setor têxtil e de confecções. As entrevistas foram direcionadas para os provedores, também chamados intermediários da cadeia de suprimentos, bem como fornecedores terceirizados e trabalhadores das oficinas de confecção de vestuário. Entrevistas com sindicalistas e representantes de organizações não governamentais envolvidas com as denúncias em torno das Sweatshops (fábricas do suor) complementaram a amostra. Os dados foram estruturados a partir do software Nvivo (QSR International) para análises qualitativas. A pesquisa demonstrou que as redes sindicais são fundamentais para a construção e desenvolvimento dos acordos marco globais. Contudo, existem limitações no conteúdo das cláusulas do acordo marco global, em particular, por não abordar requisitos que possibilitariam a limitação da pulverização da cadeia produtiva, favorecendo a formação de oficinas têxteis clandestinas, com ocorrência de trabalho análogo ao escravo no Brasil e trabalho precário em Portugal.

Palavras-chave: Trabalho Decente; Responsabilidade Social das Empresas; Cadeias Produtivas Globais; Acordo Marco Global; Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

Global supply chains, in the process of liberalizing reforms, have contributed to a change in the status of work in the developed and the developing countries. Workforce's outsourcing processes promotes new challenges for the trade union in national and global levels. In this context, new tools emerge to creating better jobs, with respect for the fundamental rights of workers toward the notion of decent work of the ILO. The aim of the thesis is to reflect whether the emergence of global framework agreements in the context of corporate social responsibility, signed between international trade union confederations and multinational companies, enable the construction of decent work in developing countries, in particular in Brazil and Portugal. The research highlight the new international division of labor within a flexible capitalism. The theoretical reflections are the result of documentary research, analysis of questionnaires and personal interviews conducted with different socio-political actors in the global production chain of textiles and clothing sector. The interviews were directed to providers, also called intermediate supply chain, as well as third party vendors and workers in the clothing workshops. Interviews with trade unionists and representatives of non-governmental organizations involved with the complaints around Sweatshops complemented the sample. The data were structured from the NVivo software (QSR International) for qualitative analysis. Research has shown that the trade union networks are fundamental to the construction and development of the global framework agreements. However, there are limitations on the content of the clauses of the global framework agreement, in particular, by not address requirements that would allow the limitation of the supply chain spray, favoring the formation of clandestine textile workshops, with the occurrence of slave labor in Brazil and precarious work in Portugal.

Keywords: Decent Work; Corporate Social Responsibility; Global Supply Chain, International Framework Agreement, International Labour Organization

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Declínio do PIB português a partir de 2008.	88
Figura 02 – Logo da Jornada Mundial do Trabalho Decente em Portugal.....	90
Figura 03 - Configuração básica da cadeia produtiva têxtil e de confecções .	138
Figura 04 – Esquema da terceirização da Inditex	149
Figura 05 – Comunidade Intermunicipal do Ave..	150
Figura 06 – Indicação das entrevistas em Portugal	151
Figura 07 – Empresa Polopique. Provedor da Inditex. Região Intermunicipal do Ave.....	152
Figura 08 – Exportação da Produção da Polopique.....	154
Figura 09 - Esquema da Subcontratação desde a Inditex.....	160
Figura 10 – Fábrica Têxtil Fechada. Evidências de Dependência Econômica.	169
Figura 11 – Trabalhadores libertados entre 2003 e 2014.....	178
Figura 12 – Oficina Têxtil Subcontratada por provedor da Inditex São Paulo (SP)	181
Figura 13 – Estrutura Produtiva Zara/Brasil. Caso 2011..	183
Figura 14 – Roupas da Zara. Etiqueta <i>Made in</i> que não consta nos países informados pelo AMI	209
Figura 15 – Fachada Provedor Brasil.	221
Figura 16 – Linha de Produção e Condições de Trabalho. Provedor Brasil ..	222

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Pessoas de 10 anos ou mais; por posição na ocupação. Brasil: 2001, 2009 e 2012 (Mil pessoas).	48
Tabela 02 – Taxa de Rotatividade.....	51
Tabela 03 – Pessoas de 15 anos ou mais de idade, economicamente ativas e Valor do rendimento médio mensal - Brasil 2012.....	51
Tabela 04 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas por contribuição para o Instituto de Previdência em qualquer trabalho – Brasil.....	52
Tabela 05 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por associação a sindicatos.	53
Tabela 06 - Desemprego de Longa Duração na UE e em Portugal	55
Tabela 07 - Porcentagem dos trabalhadores que possuem emprego temporário por não ter acesso ao emprego permanente.....	56
Tabela 08 - Trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato (em milhares).....	56
Tabela 09 - Número de beneficiários totais e duração média do subsídio de desemprego. Segurança Social – 2002-2012.....	59
Tabela 10 - Estrutura mundial da cadeia produtiva da Inditex.....	147
Tabela 11 - Horizontalização Produtiva – Inditex.....	166
Tabela 12 - Convenções e Documentos bases citados pelo AMI da Inditex..	207

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	21
2 CAPÍTULO I - PRECARIIDADE NO BRASIL E EM PORTUGAL: DESAFIOS PARA O TRABALHO DECENTE	35
2.1 A CRISE DO MODELO FORDISTA DE PRODUÇÃO E OS PROCESSOS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	36
2.2 PRECARIIDADE DO TRABALHO NO BRASIL E EM PORTUGAL..	46
2.2.1 Brasil: formalização x precarização	47
2.2.2 Portugal: a crise do emprego e a precarização.....	53
2.3 CONCLUSÃO	59
3 CAPÍTULO II - A CAMPANHA PELA NÃO MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO: A OIT, O TRABALHO DECENTE E AS ENTIDADES SINDICAIS	61
3.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A AGENDA DO TRABALHO DECENTE.....	63
3.1.1 OIT – histórico e funcionamento.	65
3.1.2 O conceito de trabalho decente.....	68
3.2 PROGRAMA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE NO BRASIL	74
3.2.1 O Trabalho Decente na Visão da Central Única dos Trabalhadores	77
3.3 PORTUGAL, A CRISE DO EMPREGO E O TRABALHO DIGNO.....	82
3.3.1 A hipertrofia do mercado financeiro e seus reflexos em Portugal	84
3.3.2 A crise em Portugal e os discursos sindicais em torno do trabalho decente	86
3.3.2.1 UGT – União Geral dos Trabalhadores de Portugal e a CGTPin.....	89
3.4 CONCLUSÃO	97
4 CAPÍTULO III – RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E TRABALHO DECENTE: DISCUSSÕES TEÓRICAS E PERSPECTIVAS NACIONAIS EM PORTUGAL E NO BRASIL	99
4.1 DISCUSSÕES TEÓRICAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS.....	99
4.1.1 Teorias instrumentais da RSE.....	102
4.1.2 Teorias Políticas.....	108
4.1.3 Teorias de Integração	112
4.1.4 Teorias Éticas	116
4.1.5 Teorias Paternalistas	121
4.2. A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A CONSTRUÇÃO DA LEGITIMIDADE DAS EMPRESAS.....	122

4.2.1 A RSE como Mecanismo de Justificação e incorporação da crítica	123
4.3. CENÁRIO UNIÃO EUROPEIA, PORTUGAL E BRASIL	129
4.4 CONCLUSÕES	133

5 CAPÍTULO IV – SETOR TÊXTIL, VESTUÁRIO E CONFECÇÕES: PANORÂMA GERAL E O FIM DO ACORDO MULTIFIBRAS.....135

5.1 CONTEXTO DA MUDANÇA DE PARADGIMA NO SETOR TÊXTIL	135
5.2 CADEIAS GLOBAIS DE VALOR DO SETOR TÊXTIL: A EXPERIÊNCIA DA INDITEX.....	137
5.2.1 Especificidades das cadeias produtivas.....	139
5.2.2 Deslocalizações e reorganizações na produção	140
5.3 INDITEX: A PIONEIRA DO <i>FAST FASHION</i>	143
5.3.1 A Cadeia Produtiva da Inditex	146
5.4 FORNECEDORES EM PORTUGAL	149
5.4.1 Dependência Econômica e Relações Desiguais de Poder	151
5.4.2 Os parasitas na cadeia produtiva, a terceirização da produção e as empresas-cogumelo	167
5.4.3 Condições de Trabalho	171
5.5 FORNECEDORES NO BRASIL: SUBCONTRATAÇÃO E TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO	173
5.5.1 As disputas em torno do conceito de trabalho análogo ao escravo..	176
5.5.2 O Caso 2011 da Zara e a Responsabilidade Direta pelos trabalhadores escravizados	179
5.5.3 Mecanismos de RSE e Trabalho Decente	198
5.6 ACORDOS MARCO INTERNACIONAIS: CARACTERÍSTICAS GERAIS	202
5.6.1 AMI Inditex.....	206
5.6.2 Entrevistas	206
5.7 O MODELO FAST FASHION NO BRASIL, EMPRESAS PARCEIROS-GAIOLA E OS MECANISMOS DE SUPERAÇÃO	216

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	223
REFERÊNCIAS	229

APÊNDICES.....	251
APÊNDICE 01 – Roteiro de Entrevista na Central Única dos Trabalhadores (CUT)	252
APÊNDICE 02 – Roteiro de Entrevista na União Geral dos Trabalhadores – Portugal.....	253
APÊNDICE 03 – Roteiro Entrevista na OIT Portugal.....	254

APÊNDICE 04 – Entrevista UGT-In Sr. Joaquim Dionísio	255
APÊNDICE 05 – Guia da entrevista – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, calçados e Peles de Portugal (Fesete).....	256
APÊNDICE 06 – Roteiro da Entrevista Ex-sindicalista	259
APÊNDICE 07 – Roteiro para entrevista com coordenador global da Inditex	263
APÊNDICE 08 – Roteiro de Entrevista Inditex - RSE.....	267
ANEXOS	269
ANEXO 01 - Diretrizes da OCDE	270
ANEXO 02 - Constituição OIT Filadélfia	284
ANEXO 03 - Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho	306
ANEXO 04 - Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008.....	313
ANEXO 05 - Matéria produzida pela Ong Repórter Brasil	331
ANEXO 06 - Termo de Ajuste de Conduta Zara	341
ANEXO 07 - Acordo Marco Global INDITEX	373
ANEXO 08 - Código de Conduta de fabricantes e provedores Inditex.....	380

INTRODUÇÃO

A partir das duas últimas décadas do século XX as relações salariais transformaram-se fortemente. De um lado, tem-se a mundialização e a financeirização da economia, a precarização dos postos de trabalho, a flexibilização e a presença de estrangeiros e imigrantes na disputa por vagas de emprego. Por outro lado, os avanços tecnológicos e o aumento do imperativo da eficiência e da competitividade nas empresas se conjugam como fatores de um processo cada vez mais complexo na esfera socioeconômica.

Desde essa mesma época, vislumbra-se um intenso debate sobre quais são as efetivas responsabilidades das instituições econômicas em relação aos trabalhadores e as vagas de emprego, as comunidades e ao meio ambiente. Na Europa, nos Estados Unidos e nos demais países discute-se a importância de regras socioambientais para orientar as estratégias empresariais em um contexto econômico marcado pela interdependência.

O debate sobre a chamada responsabilidade social das empresas (doravante apenas RSE) emerge concomitante às denúncias realizadas pela mídia impressa e televisiva de ações de desrespeito às legislações trabalhista e ambiental por parte de grandes corporações.¹ A empresa, que durante boa parte do século XX, no período identificado por alguns autores como sociedade salarial fordista (Castell, 1995), possuiu papel central na formação de identidades individuais e coletivas, passando, agora, a ser vista principalmente como a vilã que se isenta de qualquer responsabilidade com o destino de indivíduos e sociedades.

O termo "responsabilidade social das empresas" popularizou-se não apenas no campo econômico, mas também na mídia, nos discursos acadêmicos, governamentais e não-governamentais. Da mesma forma, uma ampla gama de estudos foram divulgados com o objetivo explícito de auxiliar as empresas a se adequarem ao (novo) imperativo. Tais publicações alegam que uma empresa socialmente responsável necessita não apenas

¹O caso mais emblemático foi o envolvimento da Nike – empresa de produtos esportivos com sede principal nos EUA – com a exploração de trabalho infantil e não pagamento de tributos trabalhistas de suas empresas terceirizadas na região da Ásia. O caso foi bem documentado pelo filme “The Big One” (1998) do cineasta americano Michael Moore. Nessa produção há, inclusive, uma entrevista com o presidente da Companhia Phill Knigh, na qual Moore convida Knigh para conhecer as fábricas terceirizadas da NIKE na Indonésia.

mitigar os impactos da produção no meio natural e apoiar o desenvolvimento das comunidades onde opera, mas, sobretudo, investir no bem-estar de seus funcionários e em um ambiente de trabalho seguro².

A responsabilidade social empresarial (RSE) costuma ser defendida como um passo além da filantropia, ação tradicional de empresários, notadamente os norte-americanos, que consiste em doações pontuais para entidades assistenciais. Autores do campo da ciência da administração defendem que a RSE constitui em si um modelo de gestão organizacional. De fato, entendemos que o marcante da concepção de RSE é sua amplitude, característica que contribui também para a imprecisão do conceito e o jogo de lutas conceituais acerca do fenômeno.

No ano de 2001, a Comunidade Europeia apresentou um posicionamento sobre o tema assim como definições e estratégias para o campo empresarial promover a RSE no continente. O Livro Verde “Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas” destaca a importância das práticas de RSE para o crescimento econômico sustentável, geração de melhores empregos e coesão social. O debate se expande e, em 2008, Portugal divulga a norma nacional de responsabilidade social (NP4469) na esteira das discussões levantadas pela norma internacional ISO 26000. O Brasil, através da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), participa do debate ao lançar a ABNT NBR 16000 em 2006, norma que estipula as regras e procedimentos para uma gestão da responsabilidade social.

Nossos estudos demonstram que uma das dimensões presentes na RSE refere-se às ações sociais para a comunidade no bojo de um processo mais amplo, sob a emergência de um “terceiro setor”³. Em pesquisas anteriores dedicamos bastante atenção a essa problemática bem como às motivações a ela concernentes. Com efeito, uma empresa socialmente responsável direciona à sociedade recursos financeiros, produtos, serviços e conhecimentos para contribuir na resolução de alguma questão social como

²MELO NETO e FROES (1999); ASHLEY et al. (2006); HOLLENDER e BREEN (2011) são alguns dos autores que defendem essa visão sistêmica da responsabilidade social que se daria pelo desenvolvimento de uma autêntica gestão com base nos princípios da ética nos negócios e da “cidadania empresarial”. A obra “Sustentabilidade - Canibais com Garfo e Faca” de John Elkington (1999) é o marco principal desse debate, onde o termo “Triple Bottom Line” é lançado. A RSE se daria então pela junção dos fatores ambientais, sociais e econômicos na estruturação da gestão e das estratégias futuras da empresa.

³A ideia de Terceiro Setor não se assemelha com o conceito de sociedade civil, conceito tão caro às Ciências Sociais. Trata-se antes de uma noção associada com a emergência das Organizações Não-Governamentais (ONG's) cujo papel frente às resoluções das questões públicas tem sido crescente diante de políticas neoliberais.

parte de uma nova proposta de governança corporativa (JACQUES, 2007; 2010).

No entanto, o engajamento da empresa em ações sociais para a comunidade reflete apenas uma faceta da RSE. Formalmente e nas discussões teóricas, o conceito é associado com múltiplas dimensões institucionais, como: as relações da empresa e o meio ambiente; poder público; agências de financiamento; trabalhadores e sindicatos; cadeias de fornecedores e subcontratados; acionistas; consumidores e a própria transparência de informações da organização. As normas de RSE existentes, tanto nacionais quanto internacionais, destacam que um dos elementos fundamentais para a RSE são as práticas de consulta dos chamados “públicos de interesse”, ou seja, ampliação do diálogo social com os atores que afetam ou podem vir a afetar as atividades da organização.

Alguns autores dividem a RSE em dois grandes blocos, que dependem do seu “público de interesse” (chamados pela ciência da administração de *stakeholders*): foco no público interno e na comunidade (MELO NETO; FROES, 1999). A responsabilidade social interna focaliza os trabalhadores da empresa e seus dependentes, e seu objetivo maior é contribuir para a criação de um ambiente de trabalho positivo assim como para o bem-estar dos funcionários. Programas para a qualificação da mão de obra, cursos de línguas estrangeiras, especializações e participação nos lucros são exemplos de ações desenvolvidas. Como resultado, de acordo com os autores, a empresa ganha em desempenho, lucratividade e lealdade do trabalhador (menor rotatividade da força de trabalho). A responsabilidade social externa visa o entorno da organização, a comunidade e/ou o meio ambiente, através de ações sociais voltadas principalmente para as áreas de educação, saúde, assistência social e ecologia. Para os autores, a RSE proporciona às organizações um maior retorno em termos de imagem e lucratividade.

No âmbito das Ciências Sociais em geral, mas, especificamente, no campo da Sociologia Econômica, há uma série de estudos que relacionam as empresas às agendas socioambientais atuais. Nesse sentido, as práticas de RSE constituem uma forma das organizações construírem um sistema de legitimidade mais amplo, permitindo uma base mais sólida para as suas operações produtivas e comerciais. Na contemporaneidade, as empresas são instituições importantes para o processo do desenvolvimento com participações que não se restringem a produção de um bem ou serviço, mas, sobretudo, na construção do desenvolvimento socioeconômico e ambiental global, ou seja, de responsabilidade social efetiva (SANTOS et al, 2006).

O contínuo desenvolvimento das práticas de responsabilidade social das organizações, ao longo das últimas décadas, nos países da Europa e do continente americano, contraria a posição ortodoxa em relação ao tema de alguns economistas como Milton Friedman (1970; 1984). Para o autor, a única responsabilidade legítima das empresas é a maximização dos lucros em favor dos proprietários e acionistas. A geração de lucros dentro das regras da concorrência e do mercado corresponderia à única função social das corporações, e qualquer ação desviante corresponderia a um comportamento irresponsável da alta gerência. Por sua vez, a sociologia econômica se esforça em demonstrar que as empresas são *constructos sociais*, instituições que integram a sociedade, sendo ao mesmo tempo seu produto e agentes de transformação (KIRSCHNER, 1998; 2006; CAPPELLIN et al., 2002). Contudo, a empresa também é vista como um locus de poder inserida em um autêntico “campo de lutas”, em uma esfera econômica na qual os agentes se afrontam mediante diferentes níveis de recursos, ou para usar a terminologia de Bourdieu (2005), diferentes níveis de capitais (financeiro, cultural, político, simbólico, etc.).

De fato, a responsabilidade social das empresas integra um conjunto mais amplo de proposições que estão sob a égide do conceito de desenvolvimento sustentável. Esse termo é o modelo aceito nas discussões nacionais e internacionais referente às questões de desenvolvimento que integram três componentes básicos: o social, o econômico e o ambiental, ou como defende John Elkington (1999), os três pilares da sustentabilidade (*people, profit, planet*). Na esteira dos novos conceitos surgem nomenclaturas que são também desafios analíticos para as Ciências Sociais, como a empresa ética, o capitalismo sustentável e os empregos verdes.

Por outro lado, vimos o crescente envolvimento de organizações internacionais na promoção da RSE e temas correlatos. A OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), a ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) desenvolveram documentos com parâmetros e diretrizes para os países e o setor privado⁴. No seio do processo de globalização da economia, empresas transnacionais são orientadas por essas instituições a seguir normas que valorizam os direitos humanos, o desenvolvimento social, o emprego e o meio ambiente tanto nas operações de suas matrizes como nas filiais nos vários países. Embora nem todas as instituições utilizem

⁴ O documento "Responsabilidade Social das Empresas Multinacionais - Diretrizes da OCDE" (2004), Pacto Global e Objetivos do Milênio (ODM) da ONU e a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" (OIT) são exemplos dos parâmetros da RSE a nível mundial. Vide anexo 1 para as Diretrizes da OCDE.

explicitamente o termo responsabilidade social empresarial (como a própria OIT), os documentos amplamente divulgados são, em alguns casos, apropriados pelas corporações com o objetivo de validar socialmente e politicamente suas práticas de RSE. Como bem definiu Barbosa (2002), essas ações são novas tecnologias gerenciais que ao serem incorporadas pelas empresas demonstram o peso das agendas sociopolíticas atuais na construção social dos mercados.

Lançado pela OIT, em 1999, o conceito Trabalho Decente destaca-se como um marco analítico para a reflexão acerca das ambiguidades que envolvem as mudanças na esfera econômica. Por um lado, fala-se em responsabilidade social das empresas, no sentido de uma melhor estruturação dos postos de trabalho (qualidade e segurança no trabalho, por exemplo), por outro lado, muitas organizações estão envolvidas com práticas pré-capitalistas (trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão, desrespeito à liberdade sindical, entre outros)⁵.

O conceito defende um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capazes de garantir uma vida digna (OIT, 1999). Nesse sentido, convém refletir se as empresas, declaradamente alinhadas com as proposições da RSE, incorporam em suas práticas as diretrizes do trabalho decente. Estariam, pois, os temas do Trabalho Decente influenciando as políticas de RSE das organizações?

Para a Laís Abramo, diretora da OIT Brasil, empresas sustentáveis ou socialmente responsáveis são aquelas que conseguem conciliar a busca legítima de lucros com a geração de desenvolvimento econômico, respeito à dignidade humana e ao meio ambiente e a criação de trabalho decente. Desenvolvimento econômico, nesse sentido, precisa necessariamente estar vinculado ao desenvolvimento social, e a chave integradora desse processo é a geração do trabalho decente e produtivo. No entanto, conforme apontado pela OIT, as empresas não são as únicas responsáveis pela geração de trabalho decente, os governos, as instituições e os sistemas de governança têm papel crucial no desenvolvimento de um "capitalismo sustentável"⁶.

Portanto, a presente tese versa sobre as potencialidades e os limites da construção do trabalho decente no atual estágio do desenvolvimento

⁵ Para mapear as empresas que estão associadas ao trabalho escravo contemporâneo, a OIT junto com o governo federal e outras instituições estabeleceu no Brasil a "Lista Suja". Em 2013, 409 empregadores de vários setores produtivos faziam parte do Ranking e mais de 9 mil indivíduos encontravam-se em situação de escravidão.

⁶ Depoimento disponível em: www.ecodesenvolvimento.org/posts/2013/fevereiro/sem-empresas-sustentaveis-nao-havera-trabalho?tag=empresa-sustentavel

capitalista. Tomamos como pano de fundo, quer dizer, o nosso recorte é a emergência do debate sobre a responsabilidade social das empresas e a forma pela qual a sociologia avalia o papel de distintas instituições na promoção do emprego formal e socialmente protegido. Além do setor privado, nossa investigação averiguou se os sindicatos incorporam o debate acerca da RSE e do trabalho decente em suas agendas políticas.

A pesquisa objetiva, ainda, traçar um panorama comparativo entre Brasil e Portugal. Ambos os países possuem protocolos para o desenvolvimento da responsabilidade social nas empresas, cujos modelos são as normas nacionais de gestão para a RSE. Ou seja, há uma definição mínima, padrões e formas de implantação de um sistema nas organizações. Mas questiona-se em que medida o debate sobre o trabalho decente influencia as ações de RSE em contextos socioeconômicos distintos, e se o setor sindical participa efetivamente desse processo. A comparação entre os mecanismos de organização da gestão e do trabalho na cadeia produtiva têxtil e de confecções de uma multinacional do ramo – a maior em operação em termos de faturamento e produtividade – foi o lócus privilegiado de análise.

De fato, o trabalho decente está por toda a parte. Nas campanhas sindicais, pela valorização do salário mínimo, pela redução da jornada, por melhores condições de trabalho. Também está na qualidade de vida no trabalho, na harmonização entre vida familiar e rotina laboral, na igualdade de gênero em matéria de rendimentos e oportunidades de ascensão na carreira. Mas o trabalho decente está, sobretudo, na sua negação, quer dizer, nas perspectivas e possibilidades do seu desenvolvimento, quando não enxergamos as condições mínimas de sua existência. Assim, podemos melhor entender o que é o trabalho decente, quando não o vemos, quer dizer, na sua desertificação.

Baixos índices de escolaridade, a quase ausência de liberdade e participação sindical, o boicote patronal à negociação coletiva, as novas formas de ocupação – como os falsos recibos verdes em Portugal (trabalhadores formalmente autônomos, mas vinculados a uma mesma empresa que mascara a relação contratual), os trabalhadores independentes, a *pejotização* – os baixos salários, a elevada rotatividade da mão-de-obra, o assédio moral, a precarização, as condições insalubres, inseguras de trabalho e o trabalho escravo contemporâneo são elementos de um cenário amplo do universo laboral, os quais se chocam com os enunciados presentes da noção de trabalho decente.

Ainda, se quisermos ir além à descrição, poderíamos dizer que as questões envolventes ao trabalho decente estão na ausência de concursos e

contratações que provocam o ritmo acelerado nas funções do trabalhador, no acúmulo de funções, no trabalho extra que só se conclui ao domicílio, nos sindicatos cooptados por não defenderem os interesses da classe que vive do trabalho. Isto tudo sem contar, as novas legislações que flexibilizam direitos e impõem a extinção das horas-extras remuneradas em detrimento a um banco de horas, sobre o qual o trabalhador não tem força de decisão.

Portanto, há muitas formas de se abordar o lema do trabalho decente. No quadro de um enfoque crítico, como quando conversamos com o Professor Ricardo Antunes em uma conferência, pode-se mesmo questionar se existe, dentro dos limites impostos pelo sistema capitalista de produção, a possibilidade de se criar as condições de existência de trabalhos decentes. Em uma vertente marxista, se o trabalho encontra-se alienado e o trabalhador não se reconhece no produto do seu trabalho nem em sua relação com os demais trabalhadores, como se daria a existência efetiva da dignidade no trabalho? (O Capital, Fetichismo da Mercadoria, Cap.1, Seção IV).

Contudo, e em que pese a vastidão com que se pode abordar o tema do trabalho decente, propomos aqui um recorte muito específico para a pesquisa. Por um lado, e no quadro de uma perspectiva macrosociológica, questionamos as “condições de produção” (BOURDIEU, 2000) do surgimento do enunciado feito pela OIT em 1999. De que cenário político, social, cultural e econômico falamos? Como Brasil e Portugal lidam com os desafios econômicos recentes, em particular na defesa e construção do mercado de trabalho? Ora, se de um lado do Atlântico temos a construção de uma Agenda Nacional do Trabalho decente (ANTD); em terras lusitanas, têm-se as mudanças recentes na legislação laboral, no quadro de um reforço das políticas de austeridade pós 2008. Tais questões serão abordadas detalhadamente no primeiro capítulo e no segundo.

De outro lado, buscamos compreender como o debate sobre o Trabalho Decente se insere na esfera social, junto às empresas e ao campo sindical. No seguimento de nossas pesquisas precedentes, o eixo norteador da reflexão é a emergência das práticas empresariais cujos atores denominam como “ações de responsabilidade social”. No Brasil existe uma corrente de pesquisadores motivados a compreender a chamada responsabilidade social das empresas. Esse novo conceito exprime – ao menos no âmbito do discurso - uma maior preocupação das organizações em atuar frente ao quadro crítico da realidade nacional e, também, uma cobrança política para que as empresas sejam agentes de transformação social, para além de suas responsabilidades econômicas clássicas. Investigadores de diferentes linhas priorizam esse debate na Administração,

em Ciências Contábeis, no Serviço Social e na Engenharia de Produção. As Ciências Sociais, em particular a Sociologia, se dedica a compreender porque as empresas atuam no campo social, de forma a interpretar as múltiplas transformações sociais e econômicas que promovem esse cenário. Por exemplo, investigadores da Sociologia das Finanças se esforçam para demonstrar a forte relação existente tanto entre a chamada governança corporativa e a criação de confiança nos mercados quanto as agendas de RSE e a sustentabilidade.

No âmbito da literatura nacional e nas pesquisas internacionais observam-se as lacunas de estudos existentes entre as agendas de RSE e as ações desenvolvidas para os trabalhadores das empresas e sua cadeia de fornecedores. (KIRSCHNER, 2006; ALLOUCHE et al., 2004). As relações trabalhistas, de fato, são dimensões ainda pouco exploradas pelos pesquisadores que se debruçam sobre a RSE, o que pode ser um indicativo de que as próprias práticas de gestão privilegiam pouco os indivíduos no processo produtivo.

Visando uma reflexão mais complexa sobre as transformações na esfera mercantil, busca-se compreender, nesse sentido, de que forma o debate sobre o trabalho decente, ou seja, as diretrizes e as normas para um emprego digno podem influenciar as práticas de RSE. Questiona-se, sobretudo, quem são os atores sociais deste debate, quer dizer, como estão mobilizados os diversos segmentos e que práticas defendem. Sabe-se, desde Max Weber, que as empresas são lócus de poder e dominação, e que as práticas de gestão e tecnologias gerenciais desenvolvem-se ao longo do tempo. Entendemos que as ações de RSE surgem, por um lado, como resposta às pressões sociais contra práticas abusivas das organizações e, por outro lado, são transformadas em tecnologias gerenciais e cultura empresarial.

Nosso trabalho se situa na convergência entre Sociologia, Economia e Estudos Jurídicos, na medida em que levam em conta os aspectos econômicos, socioculturais e jurídicos do desenvolvimento e da construção por melhores postos de trabalho. Trata-se de ir além de uma dimensão economicista das práticas empresariais, posto que não se limita a compreender apenas as motivações institucionais. De outra forma, é um estudo que busca entender o papel das regulações internacionais no contexto do processo de globalização e da emergência da chamada empresa em rede, no bojo de um capitalismo flexível. Procura-se também apreender os novos desafios que são colocados às organizações sindicais, e de que maneira a retórica da RSE e do trabalho decente incentiva às atuações políticas dos sindicatos.

Assim, preocupamo-nos em perceber como os setores sindicais abordam o debate sobre o trabalho decente e como se posicionam em relação à chamada RSE. Os Acordos Marco Internacionais (*International Framework Agreements*) foram, em virtude da aproximação dos temas – direitos fundamentais no trabalho, trabalho decente e RSE –, o foco empírico de nossas investigações. Em direção ao nível microsociológico, buscamos averiguar como os temas chegam, se é que chegam, nas empresas e nos trabalhadores. Sobretudo, a escolha do setor têxtil se mostrou ser um segmento privilegiado para as análises em torno da RSE e do trabalho decente. A dimensão política da RSE pode, então, ser vislumbrada ao orientar nossa reflexão para a cadeia produtiva global do setor têxtil.

De fato, os atores sociais que debatem e propõem modelos de RSE têm, ao longo dos últimos anos, focado a relevância do tema nos contratos de *outsourcing* e na formação das cadeias produtivas globais. As discussões partem de vários lados: diretrizes da norma internacional ISO 26000; estudos realizados pelos sindicatos e seus órgãos de pesquisas, como o brasileiro Instituto Observatório Social (IOS); confederações sindicais internacionais, como a CSI e União Europeia; agências multilaterais, como OECD, OIT, ONU; e pesquisadores da área. O ponto central das discussões é o papel que os direitos humanos e os direitos fundamentais no trabalho detêm para regular socialmente as empresas e os mercados, no bojo do processo de consolidação da abertura dos comércios nacionais e da globalização. Recentemente, vem aumentando o interesse sobre o conjunto de normas e regras jurídicas internacionais que balizam a proposta de RSE. Em particular, a Organização Internacional do Trabalho é o agente-chave nesse cenário. Desde o início do processo de globalização, a partir dos anos 1970 e 1980, e com o aumento acentuado do número de empresas multinacionais atuando, a entidade se esforça em formular declarações para que as organizações contribuam positivamente para a geração de trabalho, a liberdade sindical e o desenvolvimento social. A Declaração sobre os Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (2002) são os documentos principais desde debate, destacando a preocupação da entidade com a concentração de poder econômico das organizações multinacionais.

Portanto, entende-se que as atuais transformações que operam no mundo do trabalho deslocam a RSE para uma discussão em torno das condições laborais e os direitos humanos, contribuindo para uma reflexão sobre as possibilidades e os limites da globalização em matéria de emprego e ocupações. Existem pesquisas internacionais, que questionam em que

medida a presença das empresas multinacionais nos países em desenvolvimento são, de fato, vetores de desenvolvimento local e, se as ações de RSE, podem contribuir nesse processo (THOMSEN; PILLAY, 2012). Indo além, o trabalho pretende dar conta daquilo que Cheibub e Locke (2002) chamam de consequências políticas da RSE, uma dimensão que é pouco abordada nos estudos da área, mas que permite problematizar a concentração de poder econômico e social pelas empresas multinacionais, os impactos para a representação sindical e os processos de diálogo social, e, portanto, de construção de trabalhos decentes.

A pesquisa comparativa Brasil-Portugal apresenta determinadas especificidades de análise. Por exemplo: I - Quais são os atores que constroem e participam do debate sobre o Trabalho Decente no Brasil e em Portugal? II - Existem semelhanças e/ou distinções na concepção de Trabalho Decente para os diferentes atores envolvidos? Quais são as posições do setor empresarial e sindical em ambos os contextos? III - A Empresa Inditex-ZARA no Brasil e em Portugal, ao assumir programas de Responsabilidade Social, incorporam as diretrizes do trabalho decente em suas estratégias?

O objetivo geral que sintetiza o propósito da pesquisa consiste em analisar a incorporação do debate sobre o trabalho decente pelos atores econômicos e políticos – empresas e sindicatos – em uma perspectiva comparada Brasil e Portugal. Objetivos específicos foram traçados a fim de concretizar nossas análises sobre o tema:

- a) Traçar o contexto do surgimento do conceito de trabalho decente e responsabilidade social empresarial;
- b) Identificar atores sociopolíticos que participam do debate sobre a estruturação do mercado de trabalho pelo viés do Trabalho Decente;
- c) Destacar os discursos e as estratégias do setor empresarial e sindical envolvidos com o debate do Trabalho Decente;
- d) Mapear a existência de ferramentas de desenvolvimento de RSE e de Trabalho Decente (indicadores, códigos de conduta, acordos multilaterais) por diferentes instituições nacionais e internacionais;
- e) Analisar a estratégia de Responsabilidade Social com foco no trabalho decente de uma empresa multinacional – Inditex/ZARA e sua relação com a temática do TD.

No quadro da estruturação do conhecimento científico, propomos a hipótese de que os discursos do trabalho decente e da Responsabilidade Social Empresarial são mobilizados e reconstruídos pelos atores econômicos (empresas) e políticos (sindicatos) de forma distinta, que variam de acordo com o contexto socioeconômico, mas também com relação às disposições que os agentes possuem para legitimar e justificar suas ações em cenários de crise no capitalismo contemporâneo.

Visando confiabilidade da pesquisa, a construção do conhecimento científico dar-se-á com base no uso de diferentes critérios metodológicos. Parte-se do pressuposto de que, tanto a retórica do trabalho decente como o lema da responsabilidade social das empresas, fazem parte do conjunto de fatores socioculturais no funcionamento da esfera econômica e, portanto, essa pesquisa insere-se nas abordagens heterodoxas que compõem o “paradigma relacional”. Nesse sentido, nosso trabalho se situa na fronteira das disciplinas de Sociologia, Economia, Administração e Direito, na medida em que leva em conta os aspectos econômicos, socioculturais e jurídicos do mercado de trabalho.

Em relação ao método de investigação, partimos da formulação geral de que há variações de significados nos discursos incorporados pelos atores econômicos e não econômicos sobre a compreensão de trabalho decente, sendo tais variações potenciais fontes de conflitos entre os agentes nos mercados e que, por extensão, influenciaram as respectivas estratégias.

A pesquisa comparativa é a forma de investigação central da presente tese. A partir desta, novos elementos serão necessários, como a formulação das entrevistas e questionários, análises documentais e a investigação em base de dados secundários.

A análise comparativa está centrada na realidade concreta e complexa das instituições. De fato, os estudos comparativos não necessitam de um *survey* de um grande número de organizações e também não excluem o recurso a análises intensivas de caso. A comparação intensiva de um pequeno número de casos similares permite, melhor do que um único caso, teorizar à respeito da própria organização. Portanto, esse tipo de estudo emprega uma linguagem de conceitos e categorias para apreender os fatos. Essa abordagem é, essencialmente, qualitativa, sendo possível a elaboração de tipologias que estão estreitamente ligadas, ao mesmo tempo, aos resultados da pesquisa empírica e às exigências da teoria social. Os estudos comparados não visam à elaboração de formulações gerais sobre a causalidade dos fenômenos sociais, e sim aos eventos históricos que são particulares a um contexto específico. Dessa forma, fundamentada em uma metodologia comparada, é possível a elaboração de dimensões transversais

de análise para a interpretação um conjunto vasto de características que compõem tanto o conceito de trabalho decente como de RSE em contextos distintos (KISER; HECHTER, 1991).

Quanto às técnicas de abordagem do problema, optamos por empreender, em um primeiro momento, uma investigação com base em dados secundários, com o objetivo de mapear a constituição do mercado de trabalho brasileiro e português. Essa primeira etapa é parte fundamental para o desenho do contexto socioeconômico sobre o qual emerge a necessidade de debate por trabalhos decentes, quer dizer, as condições de produção como define Bourdieu. A metodologia de dados secundários consiste na utilização de informações já existentes em diversas fontes, como instituições governamentais e institutos de pesquisa. Elegemos a base de dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A partir do banco de dados disponível, podem-se averiguar os índices da PEA, das taxas de ocupação, de desemprego, de informalidade e de rendimentos do cenário brasileiro, entre outros. Informações sobre o mercado laboral português foram recolhidos no site do Instituto Nacional de Estatística (INE) e Eurostat, autoridade estatística da União Europeia.

Uma extensiva investigação documental foi realizada para verificar os discursos dos atores envolvidos com a proposta do Trabalho Decente. Revisitamos relatórios e estudos da OIT, documentos que formalizam a Agenda Nacional e o Plano Nacional de Trabalho Decente, do Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro e textos oficiais de congressos sindicais. No âmbito português, fez-se necessário um estudo aprofundado sobre o chamado “Memorando da Troika”, um conjunto de medidas políticas e econômicas estipuladas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Central Europeu e Comissão Europeia, que o Estado português necessitou se adequar para, em contrapartida, receber a concessão de ajuda financeira em um cenário de crise, escassez de crédito e aumento da dívida pública.

Entrevistas semidirigidas foram feitas com os atores econômicos e sociais tanto no Brasil como em Portugal. A escolha pela multinacional espanhola Inditex exigiu que nos deslocássemos a capital Madrid, para contactarmos dirigentes sindicais das *Comissoes Obreiras* (CC.OO. Indústria). No Brasil, realizamos entrevistas com dirigentes sindicais da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Observou-se também o protagonismo da Organização Não Governamental (ONG), Repórter Brasil, na defesa do trabalho decente e dos direitos fundamentais no trabalho e na denúncia das empresas envolvidas com o desenvolvimento de práticas de escravidão contemporânea. Esse motivo exigiu que nos dedicássemos aos

estudos das estratégias por ela desenvolvidas como, por exemplo, o aplicativo Moda Livre. Com a criação do instrumento inovador, os consumidores podem acompanhar através de seus celulares (*smartphones*) a postura relacionada com os direitos fundamentais dos trabalhadores por parte de grandes marcas nacionais e estrangeiras em operação no Brasil.

O vasto conjunto de informações coletadas foi estruturado com o apoio do software de análise qualitativa de dados NVIVO (versão para Windows 10). A ferramenta permitiu organizar desde os resultados das pesquisas hemerográficas, que se iniciaram em 2011, até as transcrições das entrevistas presenciais, algumas com duração superior a uma hora de áudio. Os documentos das agências multilaterais e das instituições sindicais foram igualmente transferidos para o programa. A formação dos chamados “Nós”, no interior da ferramenta, proporcionaram a organização para o tratamento dos dados. A própria estrutura do sumário da tese é reflexo dessa sistematização que o programa proporciona. O método é válido como um recurso para organizar o material coletado, indicando semelhanças e distinções no conteúdo obtido, com implicações diretas para as conclusões da pesquisa⁷.

⁷ Para maiores informações, consultar o tutorial http://www.qsrinternational.com/other-languages_portuguese.aspx

CAPÍTULO I - PRECARIEDADE NO BRASIL E EM PORTUGAL: DESAFIOS PARA O TRABALHO DECENTE⁸

Em agosto de 2011, as ações da Inditex - multinacional do ramo têxtil - sucumbiram nos mercados financeiros mundiais diante de denúncias de utilização de mão de obra escrava por seus fornecedores em oficinas de roupas clandestinas no Estado de São Paulo. As investigações realizadas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE-SP) demonstraram as condições degradantes às quais os (as) trabalhadores (as) estavam submetidos no processo de produção das mercadorias, além do baixo valor repassado a eles por cada peça de roupa finalizada (REPÓRTER BRASIL, 2011).

O caso exposto é emblemático por fatores distintos e permite ao investigador do mundo do trabalho e dos mercados refletir sobre as mutações em curso da esfera laboral nas últimas décadas. Questões como terceirização e controle da gestão, programas de *compliance* e transparência institucional, e a precarização das vagas de emprego são alguns elementos que as sociedades capitalistas vêm experimentando.

Para o olhar sociológico, as transformações em curso são perpassadas por efeitos sociais, e a reflexão sobre as reconfigurações das vagas de emprego desvela novos fenômenos que dizem respeito não apenas ao ambiente econômico. Se, por um lado, pode-se afirmar que os avanços tecnológicos e o acirramento da competitividade nos mercados provocam mudanças decisivas para os trabalhadores e trabalhadoras, novos imperativos, como a governança corporativa e a ética nas empresas, despontam como possíveis parâmetros globais formais para as organizações.

Desde as últimas três décadas do século passado, o paradigma do trabalho encontra-se sujeito a profundas transformações, e a crise da sociedade salarial fordista (CASTEL, 1995) destaca-se como uma realidade vivenciada em muitos países. As consequências para os indivíduos que vivem do trabalho podem assumir contornos perversos como o desemprego de longa duração ou mesmo a incerteza de gerir suas próprias profissões.

⁸ Parte do presente capítulo integrou o artigo apresentado no II Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração (Março, 2012). Somos grata às contribuições do Professor Dr. Maurício Serva (UFSC – CIRIEC/Brasil) para a melhoria das análises. *Paper* disponível em: <http://coloquioepistemologia.com.br/site/wp-content/uploads/2013/05/ADE103.pdf>

Nessa perspectiva, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) assume uma postura combativa diante das metamorfoses do emprego. O conceito de trabalho decente, como uma agenda para políticas públicas laborais e de gestão nas empresas, emerge diante do declínio do modelo fordista de produção e, portanto, da eversão das relações de trabalho típicas desse período. O conceito vem inspirando modelos e diretrizes de gestão empresarial no sentido de garantir o cumprimento dos direitos fundamentais no âmbito do trabalho, tanto no âmbito interno quando nas relações entre fornecedores e subcontratados.

Com base na noção de trabalho decente, que privilegia tarefas com remuneração adequada, exercido em condições adequadas de liberdade, equidade e segurança, a OIT reuniu diferentes campanhas desde o final do século XX (OIT, 1999). Sob a nomenclatura, associou o combate à precarização das condições de trabalho e redução do salário real dos trabalhadores, com a promoção dos Direitos Fundamentais do Trabalho, em particular a liberdade sindical; o direito de negociação coletiva; e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, infantil e dos diferentes tipos de discriminações relativas ao emprego.

O presente capítulo visa reunir uma reflexão acerca das transformações no ambiente laboral desde o surgimento de uma crise estrutural do paradigma fordista. O tema da precarização do trabalho é abordado como plano de fundo para a emergência e criação do lema do trabalho decente e da responsabilidade social empresarial. A seção inicial busca caracterizar a crise do modelo regulamentado de trabalho e as características centrais da precarização. Na segunda parte, trabalhamos com base em dados estatísticos e buscamos expor e refletir sobre a precarização do trabalho no contexto brasileiro e português.

2.1 A CRISE DO MODELO FORDISTA DE PRODUÇÃO E OS PROCESSOS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO⁹

As relações de trabalho constituem um tema fundamental no campo das teorias sociológicas desde a fundação da disciplina. As condições de trabalho, em particular o trabalho precário, que submete os (as) trabalhadores (as) às imposições dos sistemas econômicos, figuram nas análises desde o século XIX, em uma tentativa de se compreender as

⁹ As análises presentes nessa seção beneficiaram-se das discussões presentes na Disciplina “Reestruturação Produtiva e Mudanças no Trabalho”, ministrada pelo Prof. Dr. Lauro Mattei (UFSC).

mudanças societais do mundo moderno, urbano e industrial. Desde aquela época, as interpretações e as categorias explicativas não formaram um corpo analítico homogêneo, mas, antes, evidenciavam as disposições teóricas e políticas da disciplina. Na perspectiva de Karl Marx, a especificidade do trabalho no capitalismo repousa na produção do valor e das mercadorias, constituindo a base das relações de exploração de classes e a alienação do trabalho. É bem conhecido o capítulo 24, do livro I do *Capital* (2009), sobre a acumulação primitiva do capital, cujas análises demonstram a formação histórica de uma volumosa reserva de força de trabalho e suas condições laborais, jornadas estendidas, trabalho feminino e infantil, e a ausência de ambientes dignos de trabalho e habitação para a classe trabalhadora da Inglaterra do século XIX. As relações de poder são objetos de estudo em Durkheim e Weber no bojo do processo de construção da sociedade industrial moderna. No quadro da divisão do trabalho social (1995), o trabalho assume a perspectiva de integração dos indivíduos, no contexto em que a consciência coletiva perde cada vez mais a sua função moral. Para Durkheim, a solidariedade e o processo de coesão social têm como vetor, portanto, a atividade laboral dos sujeitos. Para Weber (1991), o capitalismo racional assenta-se no trabalho assalariado e nas condições pacíficas de troca e, sobretudo, nas condutas individuais orientadas para a valorização do trabalho como um fim em si mesmo. O trabalho racional capitalista prescinde da adoção, por parte dos sujeitos, de uma nova disciplina como uma obrigação moral, que expressa a dominação da subjetividade, submetida às pressões permanentes por produtividades típicas do espírito do capitalismo. Karl Polany (1980), no quadro de uma antropologia econômica substantiva, defende que o advento de uma economia de mercado, no século XIX, transformou o trabalho humano em uma mercadoria fictícia. Na esteira dos acontecimentos ligados à Revolução Industrial, dá-se início a uma grande transformação, um sistema social submetido ao mercado, cuja ausência de regulação resultaria em um verdadeiro moinho satânico, destruidor das relações sociais. Mais recentemente, autores como Robert Castel (1995), Pierre Bourdieu (1998), Boltanski e Chiapello (1999), Sennet (1999, 2006) e Standing (2014) destacam a precariedade das relações laborais, o advento da flexibilização em torno das novas competências profissionais e o processo de degradação das situações de trabalho e de direitos-proteção ligados ao emprego.

O cenário social e econômico propício para a crise do modelo de trabalho regulamentado é marcado pelo declínio e transformação dos modelos fordistas e tayloristas de produção, que chegam inclusive a se mesclar. O fordismo é caracterizado pelo período que compreendeu o pós-

guerra, entre os anos 1945 até o fim dos anos 1970, também conhecido como a “Era de Ouro” do capitalismo. De fato, esses anos ficaram marcados pelo compromisso fordista, isto é, um compromisso entre o capital, o Estado e os trabalhadores, de forma a permitir a reprodução do sistema econômico. Nos países da Europa Ocidental, a busca pela emancipação da classe trabalhadora fora substituída pela construção de programas de seguridade social, como políticas de saúde, educação e redução da jornada de trabalho. O modelo do Estado Providência nos países da Europa Ocidental se constituiu como melhorias efetivas para a classe trabalhadora, ao passo que os sindicatos ganharam considerável poder na esfera da negociação coletiva. De forma sintética, os elementos gerais do fordismo são associados à existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas, pela produção em massa via linha de montagem, fabricação em série e controle do tempo pelo cronômetro taylorista (ANTUNES, 2009).

A crise dos modelos taylorista e fordista a partir da década de 1970, após um longo período de acumulação, provocaram mudanças estruturais que não se restringem somente aos postos de trabalho no interior das firmas como também avançaram em direção à organização sindical. Desde esse período, acentua-se uma clivagem entre aqueles que detêm um estatuto do emprego seguro e estável e os indivíduos que vivenciam as situações de precariedade e ausência de seguridade social. Fala-se mesmo de uma dualização distintiva, que cria dois grupos de trabalhadores em polos opostos ou ainda de um assalariado da precariedade cada vez mais presente no século XXI (PAUGAM, 2000).

Para Antunes (2009, p. 45), o cenário é uma expressão fenomênica de um quadro crítico muito mais complexo, cujas raízes remontam ao deslocamento do capital para as finanças, denunciado pela incapacidade da economia real, especialmente das indústrias de transformação, em proporcionar uma “taxa de lucro adequada”. As raízes da estagnação e da crise são associadas à compressão dos lucros do setor manufatureiro, pelo excesso de capacidade e produção fabril, destacada pela acirrada competição internacional. Produtores de custos menores, como Japão e Alemanha, expandiram rapidamente sua produção reduzindo as fatias do mercado e as taxas de lucro de seus competidores (ANTUNES, 2009).

Por um lado, o excesso de capacidade de produção acarretou a perda de lucratividade nessas indústrias, cujo resultado direto foi o crescimento acelerado do capital financeiro a partir da década de 1970. Por outro, as baixas taxas de acumulação do capital geraram índices baixos de crescimento da produtividade e percentuais reduzidos de aumento salarial,

por fim, o crescente desemprego resultou o baixo aumento da produção e do investimento.

Foi nessa mesma época que se iniciou um longo processo de reorganização do capital e dos sistemas ideológico e político concernentes. Além do intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, o advento do neoliberalismo, a privatização das funções do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e o desmonte do setor produtivo estatal foram os instrumentos adotados para tentar repor os níveis de expansão anteriores. De fato, esse período caracterizou-se por uma postura acentuada da esfera econômica e do Estado contra a classe trabalhadora e as condições vigentes durante a fase de apogeu do fordismo. No entanto, não se pode deixar de destacar que um dos polos centrais desse novo cenário localizava-se no setor financeiro, que ganhava autonomia dentro das complexas inter-relações existentes entre a liberação e a mundialização dos capitais e do processo produtivo (ANTUNES, 2009).

Portanto, um dos fatores chave para se compreender criticamente a atualidade do discurso pela responsabilidade social das empresas e a proposta de agendas de trabalhos decentes, é justamente as mutações em curso no mundo do trabalho. Como veremos, os impactos em termos de precarização do emprego para o conjunto dos trabalhadores é o eixo em comum – embora não homogêneo – nas sociedades brasileira e portuguesa.

De fato, existe um consenso na literatura especializada de que o processo de precarização das vagas de emprego no Brasil é resultado dos efeitos das políticas neoliberais adotadas pelo receituário do Consenso de Washington. As políticas neoliberais que, em grande parte, permitiram a construção da globalização do capitalismo tiveram efeitos profundos sobre os processos de coesão e reprodução social (KALLEBERG, 2009, ANTUNES, 2010; STANDING, 2014).

Assim, a precarização do trabalho é o elemento fundamental de um processo mais amplo da esfera econômica, sobretudo, da globalização econômica. Mas o que são trabalhos precários e quais são as suas características centrais? Como o conceito se opõe à noção de trabalho decente ou trabalho digno?

Desde os anos 1970, em muitos países, o crescimento do trabalho precário tem suscitado reflexões e atenções ao redor do globo. De forma geral, o trabalho é precário quando é incerto, imprevisível, no qual os riscos empregatícios são assumidos, via de regra, pelo próprio trabalhador, e não pelo seu empregador ou pelo governo (SENNET, 1999; 2006). No entanto, não há consensos sobre uma única definição para o termo. A definição de precariedade do emprego é, de fato, um tema controverso no âmbito da

sociologia, tendo significados que variam de acordo com os contextos de onde as análises teóricas são produzidas.

Nos Estados Unidos, as pesquisas recentes como as de Arne Kalleberg (2012; 2013), evidenciam que o crescimento do trabalho precário, embora remonte à década de 1970, tem ligações profundas com o desenvolvimento da globalização e expansão da ideologia neoliberal, que defende a desregulamentação, privatização e remoção das proteções sociais. Standing (2014) vê o crescimento do precariado como resultado direto de uma economia desintegrada da sociedade, no cerne de uma transformação global, cuja marca maior reside na chamada era da globalização (1975-2008). Nesse cenário, mesclam-se a competitividade entre países industrializados e recém-industrializados no quadro de um sistema global de produção. O resultado é a criação e expansão de práticas de emprego flexíveis:

O precariado cresceu por causa das políticas e das mudanças institucionais naquele período. Inicialmente, o compromisso com uma economia de mercado aberta renunciava pressões competitivas sobre os países industrializados por parte dos países recém-industrializados (NICs, do termo inglês *newly industrialized countries*) e pela “Chindia” com um ilimitado suprimento de empregos a baixo custo. O compromisso com os princípios do mercado levou, inexoravelmente, a um sistema de produção global das empresas em rede e a prática de empregos flexíveis (STANDING, 2014, p.49).

Pode-se dizer, entretanto, que o trabalho precário encerra em sua dimensão tantos os elementos macrossociais das mutações econômicas em curso como os dispositivos individualizantes que convergem para uma noção de autorresponsabilidade e de “gerenciamento” do emprego e proteção social. Portanto, a precariedade pode ser compreendida de maneira ampliada, posto que ela não se restrinja somente às tipologias de emprego, mas abarca também consequências objetivas e subjetivas na vida dos indivíduos. Do ponto de vista econômico, o trabalho precário nas últimas décadas é o resultado do crescimento da globalização e da expansão do neoliberalismo como interdependência econômica e seus correlatos (maior comércio internacional e movimento acelerado do capital, produção e trabalho), mas também de um conjunto de ideias que implica desregulação, privatização e remoção das proteções sociais (KALLEBERG, 2009).

Na esteira da obra *God Jobs, Bad Jobs* (KALLEBERG, 2013) novas análises emergem, contribuindo para uma renovação dos quadros teóricos e conceituais que tratam da precariedade. As pesquisas de Vallas e Prener (2012) buscam destacar que a precarização está fortemente relacionada com uma nova cultura de empresa, que privilegia a incerteza em detrimento da estabilidade no emprego. Sobretudo, eles ressaltam os quadros políticos, sociais e culturais que dão forma e legitimam o aumento do trabalho precário nos Estados Unidos. Kesselman (2010), em uma análise sobre as bases institucionais do trabalho precário nos Estados Unidos, destaca que o crescimento do fenômeno na indústria teve como vetores principais os processos de reestruturação, de deslocalização territorial da produção, de desregulamentação e financeirização da economia. No entanto, a especificidade do trabalho precário norte-americano repousa no fato de que o status salarial e as garantias relacionadas nunca foram objeto de padronização institucional como em outros países, a exemplo de França, Brasil e Portugal. Por outro lado, Arnold e Bongiovi (2012) defendem que a precarização do trabalho e o incremento da desigualdade social estão relacionados com o aumento de poder do capitalismo global, que ultrapassa a capacidade de regulação por parte dos governos e movimentos sindicais.

No âmbito europeu ocorreram mudanças profundas nos mercados de trabalho, com impactos não apenas nas condições de trabalho, mas também no modo de viver dos indivíduos. A crescente diversificação dos contratos e estatutos de emprego, o agravamento das desigualdades socioeconômicas e o crescimento de postos de trabalhos de baixa qualidade reacendem o debate sobre a precarização na Europa. Nesse continente, a crise econômica global e as consequências em matéria de desemprego, desigualdade e pobreza convergem para novas análises sociológicas, mas também para as possibilidades que apontem para a superação do grave quadro societal.

Entretanto, conforme alerta Castel (1998), o tratamento dado ao tema da precarização na Europa varia de acordo com o país em questão. Os conceitos de precarização e flexibilidade do emprego são mobilizados para situações distintas. No caso do modelo dinamarquês da flexi-segurança, combina-se uma legislação menos rígida no momento da demissão com um sistema social que lhes garante proteção ao desemprego. A baixa estabilidade no emprego é combinada com um sistema de proteção social, em particular o subsídio do desemprego e formação contínua, objetivando integrar o trabalhador no mercado de trabalho.

No Reino Unido, a dicotomia aparece através dos termos *poor jobs* ou *bad jobs* em contraposição aos empregos satisfatórios (BARBIER, 2005). Já nos países latinos, como França, Itália, Espanha e Portugal, a precariedade está relacionada com uma situação fora da tradicional relação de trabalho formal e estável e que, portanto, se opõem ao serviço com duração indeterminada, ao tempo integral e à presença de garantias de proteção social (nomeadamente, seguro desemprego, aposentadoria, licenças parentais e de saúde). Em Portugal, os chamados “falsos recibos verdes” camuflam trabalhadores que estão integrados na rotina da empresa tal como um trabalhador estável e formal, mas que operam como prestadores de serviços, sem adequação jurídica e seguridade social. Trata-se da precariedade travestida de legalidade, na qual o indivíduo perde direitos laborais ao custo da diminuição do valor do trabalho para o empregador (Para maiores informações sobre os falsos recibos verdes, consultar o site da Organização Prec@rios Inflexíveis).

Pesquisadoras portuguesas, como Cerdeira e Kóvacs (2008), esclarecem que existem análises divergentes acerca das mudanças atuais na esfera do trabalho, expostas em matrizes tecno-otimistas por um lado; e críticas, de outro. A primeira defende que as TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação), o mercado livre e a flexibilidade permitiram crescentes oportunidades para os indivíduos em matéria de empregos de qualidade. Já a abordagem crítica salienta os aspectos negativos das mudanças, em particular, a crescente polarização entre aqueles que dispõem de níveis seguros de emprego e proteção social e os detentores de empregos de baixa qualidade, que se encontram à mercê das flutuações do mercado (CERDEIRA; KÓVACS, 2008).

Em outros estudos, Kóvacs (1999, 2002) salienta que entre os fatores que promoveram a crise do emprego, os principais são: a globalização da economia com a predominância do capital financeiro; a difusão das tecnologias de informação e comunicação; a nova divisão internacional do trabalho; o predomínio da política econômica neoliberal; a reestruturação produtiva assim como o desequilíbrio das forças no mercado de trabalho e nas relações laborais. No âmbito das pesquisas brasileiras, destacam-se as investigações feitas por Ricardo Antunes (2009, 2010, 2012), Graça Drück (2011), Franco e Drück (2009), Cinara Rosenfield (2011) e Nádia Guimarães (2002) que propõem, de forma geral, as especificidades da precariedade do trabalho, no contexto do cenário histórico de industrialização tardia aliada à ausência de relações salariais estáveis predominantes para o conjunto da classe trabalhadora.

Um ponto de inflexão fundamental nas reflexões - o qual nos parece formar um consenso acerca do tema - é de que as bases do atual processo de precarização, o qual acompanha as vagas de emprego, remontam às transformações ocorridas no capitalismo mais recentemente. A crise do emprego guiado pelo modelo fordista, ou nas palavras de Castel (1999), o fim da sociedade salarial fordista, põem em cheque o paradigma da contratação coletiva, da segurança e estabilidade, formando o pano de fundo para a emergência de uma nova tipologia de contratos de trabalho.

Portanto, trata-se de uma crise que remete à década de 1970 e que reflete a busca do capitalismo por um redesenho da divisão internacional do trabalho no quadro da reestruturação produtiva. Nos anos 1980 e 1990, o atual quadro da precariedade se desenvolve e amplia com o advento da globalização na perspectiva da ideologia neoliberal e os efeitos gerados: privatizações, desregulações e financeirização da economia. Mais recentemente, o desmantelamento do Estado-Providência em alguns países da Europa, como no caso de Portugal, faz emergir um cenário de grande transformação. Por um lado, o Estado-providência funcionou não só como um regulador ativo, mas como um ator fundamental na construção social dos mercados de trabalho na implementação de políticas sociais e promotor da cidadania. No quadro das políticas de austeridade implementadas após 2011, em decorrência dos efeitos da crise financeira global, traz a tona o discurso da liberalização e flexibilização do trabalho e dos custos sociais relacionados ao mesmo. Em Portugal, o cenário mostrou-se propício - quer dizer, os atores construíram o discurso - para a consolidação de políticas liberais associadas ao apelo pela limitação das funções do Estado. (Em particular, a ideia de que a rigidez dos mercados de trabalho é um empecilho para o aumento da competitividade das empresas e dos países, definidas pela CES, Agência Portuguesa de Concertação Social).

No âmbito macroestrutural, as mudanças descritas acima marcam o cenário do (re) surgimento da precarização do trabalho. Mas se fizermos o exercício de imaginação sociológica (Mills, 1975) e buscarmos entender as relações entre “biografia e história”, veremos que a precarização tem como correlato o advento do discurso dominante do individualismo. Assim, o desemprego, o trabalho mal pago e socialmente desprotegido não são vistos como efeitos das transformações econômicas e tecnológicas atuais, mas justificados como um problema cujas raízes remontam ao sujeito, que deve ser o único responsável pelo seu “fracasso”.

Portanto, pensar a precarização das vagas de emprego é refletir sobre aquilo que Castel (2005) denomina de um processo de degradação das situações de trabalho e ligadas aos direitos-proteção. A situação de

precarização, pensada de forma complexa, leva em conta duas dimensões – a dimensão macrosocial e a dimensão individualizante –, cujas origens remontam às mudanças em quatro âmbitos: econômico, jurídico, político e social.

Do ponto de vista econômico, como já salientamos anteriormente, trata-se do processo de reordenamento do capital desde a crise dos anos 1970. A reestruturação produtiva, a internacionalização dos investimentos econômicos e a desregulamentação do sistema monetário internacional são apenas alguns itens que compõem os elementos dos mercados cujos impactos são sentidos nas taxas de emprego e suas características formais. As taxas de emprego e desemprego permitem um panorama geral sobre os efeitos sociais das políticas econômicas adotadas pelos países. Contudo, o nível de desemprego, *per se*, não é revelador do processo de precarização, ainda que contribua para os níveis de desestruturação do mercado de trabalho.

No âmbito jurídico, a precarização do emprego encerra características que permitem, sobretudo, a flexibilização dos contratos dentro dos parâmetros da legalidade. O trabalho a tempo parcial, a flexibilização da jornada de trabalho, os contratos atípicos como a terceirização e a quarteirização dos serviços e processos, a “pejotização” da força de trabalho e as regulações jurídicas que acompanham estes processos são elementos que tornam a precarização do trabalho um elemento central (e permitido) nas sociedades capitalistas atuais. Para Antunes (2009), a expansão do trabalho precário no Brasil resultou, sobretudo, as reformas liberais que acompanharam as privatizações em meados dos anos 1990. Foi neste mesmo período que houve no país a aprovação do chamado “Banco de Horas”, um sistema que permite a compensação das horas trabalhadas sem o recurso do pagamento das horas extras para os (as) trabalhadores (as). Trata-se, portanto, de políticas que são destinadas à desregulamentação dos mercados de trabalho.

Pelo viés político a precarização se faz sentir, sobretudo, pelos efeitos que a tendência causa nos processos de politização e pertencimento às organizações sindicais. A precarização é acompanhada pela ideologia do individualismo, sob a qual apenas o indivíduo é visto como o real responsável pela sua condição social. O decréscimo dos níveis de filiação sindical nos países desenvolvidos e em desenvolvimento pode ser lido como um reflexo desse cenário.

Por fim, a precarização tem efeitos para a vida do trabalhador e suas famílias. A instabilidade no emprego, a informalidade e os riscos de não possuir a proteção social adequada para quando houver necessidade de

afastamento, por decorrência de problemas de saúde por exemplo, demonstram que o tema da precarização tem efeitos perversos sobre a vida daqueles que vivem do trabalho e para suas famílias, causando insegurança e incerteza quanto ao futuro.

Portanto, o trabalho assalariado, base sobre a qual o sistema econômico capitalista repousa, embora esteja no centro das sociedades atuais, encontra-se em mutação. Mapear as transformações, distinguir os novos contornos e os reflexos para a classe trabalhadora - que paulatinamente transformaram o estatuto do trabalho formal estável em direção a uma flexibilização -, é também definir o cenário propício para o surgimento do conceito de trabalho decente/digno.

Para Evans e Gibs (2009) o inverso do trabalho decente é, justamente, as características que definem a sua precarização, formas de trabalho com contratos atípicos, limitados ou sem benefícios sociais e direitos legais. Além disso, transmitem ao trabalhador um alto grau de insegurança, baixa estabilidade no emprego, salários reduzidos e altos riscos de acidentes e doenças ocasionados pelo processo de serviço executado.

Embora tenhamos nos referido à precarização de forma geral, no âmbito da questão de gênero, as mulheres estão mais propensas a possuir um trabalho precário, com salários baixos e limitados acessos aos benefícios sociais próprios de uma ocupação formal. Portanto, trabalho precário e gênero são dois desafios mundiais para a construção dos índices de trabalho decente em nível mundial, conforme já destacado pelos autores.

Os esforços pela desregulamentação do mercado de trabalho podem ser vistos, por um lado, como os causadores do processo de precarização das ocupações que acompanha às reformas liberalizantes e a globalização da economia e, por outro lado, como os elementos rivais para a consolidação dos índices de trabalho decente/digno.

No quadro que brevemente referenciamos, embora não esgote o mapa explicativo do fenômeno, chama a atenção que o procedimento de precarização do trabalho seja um fenômeno multidimensional. De fato, o trabalho remunerado exerce uma função central para os indivíduos, em virtude de seu caráter econômico e social. Trabalhar significa mais do que gerar renda e contribuir para o progresso material da sociedade, posto que é através dele que se obtém reconhecimento e satisfação social. Entretanto, para que ele seja, de fato, um mecanismo provedor de bem estar econômico e social é necessário possuir as características que o tornam um vetor de criação de dignidade.

2.2 PRECARIIDADE DO TRABALHO NO BRASIL E EM PORTUGAL

Na presente seção, objetiva-se realizar uma análise sobre as especificidades da precariedade do trabalho no Brasil e em Portugal. Embora não existam consensos sobre como estruturar uma medição em torno desse fator, concentramos nossas análises em a) tipologia das formas de inserção e os vínculos laborais; b) os rendimentos médios, c) contribuição para a previdência social e características do subsídio de desemprego e d) taxas de sindicalização. A escolha destas diretrizes não foi arbitrária, uma vez que se apoiou nos pilares sobre os quais se estrutura a Agenda Mundial de Trabalho Decente (OIT, 2006), também denominados objetivos estratégicos com validade universal¹⁰. Portanto, a reflexão sobre a precarização do trabalho em Brasil e Portugal, de acordo com este estudo, levou em conta três aspectos fundamentais no âmbito do trabalho decente:

- 1) Criação de maiores oportunidades para homens e mulheres para que disponham de remuneração e empregos decentes;
- 2) Ampliação da abrangência e eficácia da proteção social para todos;
- 3) Fortalecimento do Tripartismo e do Diálogo Social.

Enquanto o Brasil tem vivenciado um período de aumento da formalização dos postos de trabalho e diminuição de desemprego, que faz com que alguns autores proclamem a emergência de uma nova classe média, Portugal vive um de seus piores cenários em matéria de emprego e ocupação.¹¹ Assim, buscamos evidenciar as características destes dois cenários sociopolíticos com base em dados específicos, que privilegiam ora o processo de formalização – no caso brasileiro –, ora os processos de desemprego, precarização e mudanças nas relações laborais.

¹⁰ No âmbito institucional, a OIT avalia o trabalho decente a partir de um conjunto de indicadores que cobrem dez áreas temáticas, variando desde oportunidades de emprego, jornada de trabalho e conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar até diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores (OIT, 2009).

¹¹ Para ilustrar o debate sobre a real existência de uma nova classe média, Márcio Pochmann, se questiona na obra *A Nova Classe Média?* (2012), a vinculação entre classe social e rendimentos. Para o autor, a classe média está vinculada com acessos à bens culturais, mais do que acesso à bens de consumo.

2.2.1 Brasil: formalização x precarização¹²

Na década de 1990, o Brasil apresentou uma expressiva deterioração dos indicadores do mercado de trabalho, pois era o momento de inserção do país na globalização financeira, com os desdobramentos das políticas neoliberais que resultaram em baixos índices de crescimento econômico e geração de emprego. O processo de reestruturação produtiva e a flexibilização das relações de trabalho decorrentes não tiveram impactos positivos para enfrentar o crescente desemprego. Foi nessa mesma época, que a OIT lançou o conceito de trabalho decente, colocando-o no centro de suas políticas como forma de atingir os seus objetivos constitucionais.

De fato, no Brasil, as décadas de 1980-90 foram marcadas por altos índices de desemprego, diminuição das vagas no setor industrial e aumento nos postos do setor de serviços, além da ampliação da participação feminina no mercado de trabalho. Em particular, a década de 90 revelou ser um período da “epidemia do desemprego”, resultado da menor evolução dos postos de trabalho em relação à expansão da População Economicamente Ativa (PEA) (POCHMANN, 2007). Os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD-IBGE) mostram que, entre 1989 e 1998, a população ocupada cresceu 14,6%, enquanto a PEA aumentou 22,6%, o que influenciou diretamente o aumento do desemprego no conjunto do país.

De acordo com a PNAD de 2012, havia 100.979 milhões de pessoas economicamente ativas (PEA) no Brasil. A PEA é formada por pessoas ocupadas e desocupadas no período de referência, ou seja, por indivíduos que possuem trabalho e por aqueles que estão em uma situação de desemprego, mas que buscam alguma providência no sentido de conseguir um. Desde 2001, de fato, o crescimento da PEA foi notável, já que a partir do início do século XXI, ingressaram no mercado de trabalho 17.030 milhões de novos indivíduos, um número que representa um aumento de 16% no contingente. Convém ressaltar, ainda, que o aumento da PEA foi acompanhado por uma ampliação do número de trabalhadores ocupados com rendimentos, posto que 89.273 milhões dessa população em 2012 integravam este grupo social.

No entanto, é preciso levar em conta as definições por detrás dos conceitos para não se deixar seduzir pelo “fetiche dos números”, que autonomiza os dados da sua própria origem, da sua construção e representatividade (DRÜCK, 2009, p. 38). Nesse sentido, é preciso

¹² Somos gratas às leituras críticas dos colegas do Socius (ISEG/Universidade de Lisboa), em particular Prof. Dr. Paulo Roberto da Silva e ao economista Msc. Flávio Ivo pelas sugestões que enriqueceram as análises.

entender, em um primeiro momento, que a definição de ocupação e de trabalho para o IBGE, não significa somente a relação de trabalho assalariado e formal. Para o Instituto, o conceito é caracterizado de forma bastante ampla, pelas condições de: a) trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, etc) na produção de bens e serviços e no serviço doméstico; b) ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida por pelo menos uma hora na semana, como as atividades de agricultura e pecuária, desenvolvidas como ajuda ao membro da unidade domiciliar; c) trabalho na produção para consumo próprio; e, finalmente, d) o trabalho na construção para o próprio uso. A tabela 01 qualifica os números ao segmentá-los conforme as condições de ocupação.

Tabela 01 - Pessoas de 10 anos ou mais; por posição na ocupação. Brasil: 2001, 2009 e 2012 (Mil pessoas).

Brasil			
Posição na ocupação no trabalho principal	Ano		
	2001	2009	2012
Total	76.102	92.686	94.713
Empregados	41.274	54.249	58.525
Empregados - com carteira de trabalho assinada	22.350	32.321	37.202
Empregados - militares e funcionários públicos estatutários	4.915	6.628	6.976
Empregados – outros	14.003	15.300	14.347
Empregados - sem declaração	6	-	-
Trabalhadores domésticos	5.943	7.209	6.419
Trabalhadores domésticos - com carteira de trabalho assinada	1.547	1.993	1.900
Trabalhadores domésticos - sem carteira de trabalho assinada	4.393	5.217	4.519
Trabalhadores domésticos - sem declaração	4	-	-
Empregadores	3.211	3.989	3.564
Conta própria	16.977	18.998	19.561
Trabalhadores na construção para o próprio uso	148	102	77
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	2.911	3.790	3.694
Não remunerados	5.633	4.348	2.872
Sem declaração	3	-	-

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Selecionamos os dados relativos aos anos de 2001, 2009 e 2012 para expor a evolução da economia brasileira em relação ao aumento da taxa de formalização (e o seu comportamento logo após a crise de 2008), mas também as formas de precariedade ocupacional e seus comportamentos. Chama a atenção no quadro, o fato de que houve um aumento significativo no número de vagas de emprego formais (com carteira de trabalho registrada, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas) entre os anos de 2001 e 2012. Foram geradas 14.852 milhões de novas vagas, que correspondem a um aumento de 66.45%. Houve ampliação também no grupo de trabalhadores independentes de 15.22%, e redução no grupo de trabalhadores não remunerados em 2.761 milhões.

Em um primeiro momento, a visão geral pode indicar uma maior estruturação da força de trabalho, mas se somarmos os dados de 2012 relativos aos trabalhadores com contratos atípicos (empregados outros, que corresponde aos trabalhadores sem assinatura da CLT), autônomos, sem registro em carteira com os trabalhadores não remunerados e que produzem para o seu consumo próprio, veremos um contingente de 45.763 milhões de indivíduos, que correspondem a 51.68% da população total ocupada no ano de 2012. Ou seja, houve um aumento dos postos formais de trabalho, mas esse aumento coexiste com outras formas de trabalho que podem ser precários ou tangenciar a precariedade.

Esses dados são relevantes para se pensar em termos de construção de índices de trabalho decente no Brasil, posto que o Sistema Público de Emprego (SPE) ampara somente os trabalhadores que estão no mercado formal de trabalho. Portanto, se 51.68% da PO não faz parte do estatuto formal, este contingente, em algum momento de sua trajetória profissional, pode ter de encarar uma situação de maior vulnerabilidade e precariedade. Um dos desafios do SPE é justamente tentar criar políticas públicas e mecanismos para a integração, capacitação e orientação deste conjunto de trabalhadores. Sobretudo, se destacarmos que, o seguro-desemprego cobre apenas a parcela formal dos trabalhadores, os desafios são ainda mais emblemáticos em termos de construção de índices de trabalho decente¹³.

¹³ No Brasil, o seguro-desemprego varia entre três e cinco parcelas e refere-se ao pagamento em dinheiro, nunca inferior a um salário mínimo vigente. Destina-se ao trabalhador formal e doméstico, em virtude da dispensa sem justa causa; trabalhador formal com contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador; pescador profissional durante o período do defeso (procriação das espécies); trabalhador resgatado da condição análoga a de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Por outro lado, um tópico importante sobre o mercado de trabalho no Brasil refere-se aos estudos sobre as taxas de rotatividade da mão de obra empregada. Em outras palavras, esse índice pode nos fornecer indicativos sobre a flexibilidade contratual em matéria de demissões existentes no Brasil, que se traduz pela facilidade de demissão dos trabalhadores. Conceitualmente, a rotatividade representa a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida da admissão em um posto específico, individual ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores. Do ponto de vista dos trabalhadores, uma alta taxa de rotatividade pode representar um alto índice de insegurança quanto ao contrato de trabalho, levando-os a períodos de desemprego, seguidos da busca de nova vaga no mercado de trabalho.

De acordo com um estudo realizado em 2011 pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), o mercado de trabalho no Brasil apresenta uma alta taxa de rotatividade. Particularmente, nos interessa as demissões imotivadas (realizadas pelos empregadores) - que deixam à parte aquelas realizadas a pedido dos trabalhadores-, as aposentadorias, os desligamentos decorrentes de mortes, e de transferências que implicam apenas em mudança contratual.

Os resultados da pesquisa, mesmo depois de descontadas os despedimentos acima citados, revelam que, em 2010, a taxa de rotatividade foi de 37,28%. Ou seja, os dados indicam que para cada 100 contratos de trabalho do estoque médio da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), aproximadamente 37 correspondem ao volume de desligamento substituído pelo volume de admissões equivalentes durante o período de um ano. Assim, as altas taxas de rotatividade são uma sinalização da liberdade de demitir no país, dado que as regras deste mercado não preveem mecanismos que inibam as demissões imotivadas. Da mesma forma, é possível dizer que as normas vigentes no Brasil, no campo das relações de trabalho, facilitam a flexibilidade e, portanto, a precariedade, na medida em que não fornecem garantias de estabilidade para os contratos de trabalho. A pesquisa também considerou as taxas ligadas aos setores e subsetores da atividade econômica em relação aos dados do ano de 2009. A tabela abaixo descreve as taxas relativas aos setores da economia e pode indicar em quais setores os programas, as políticas e as ações de promoção de trabalho decente podem ensejar maiores esforços.

TABELA 02 - Taxa de Rotatividade.

Setores de atividades econômicas – 2009	Percentual
Construção Civil	86%
Setor agrícola	74%
Comércio	42%
Serviços	38%
Indústria de transformação	37%
Indústria Extrativa Mineral	20%
Serviços industriais de utilidade pública	17%
Administração pública	11%

Fonte: RAIS e Dieese (2011).

De outro lado, tem-se um indicativo central que reflete a precariedade das vagas de emprego e ocupação diz respeito à remuneração média dos trabalhadores. A tabela 03 refere-se ao rendimento mensal da PEA, um dado relevante para a definição de trabalho decente, posto que este se apoia na concepção de que o trabalho para ser digno deve ser adequadamente remunerado. De fato, 33% da PEA recebia, em 2012 entre 1 e 2 salários mínimos, cujo valor nominal é de R\$ 622,00. No entanto, se somarmos os dados relativos aos números que correspondem aos mais baixos rendimentos, veremos que 59% da PEA recebia entre meio e dois salários mínimos.

Tabela 03 - Pessoas de 15 anos ou mais de idade, economicamente ativa e Valor do rendimento médio mensal - Brasil 2012.

Classes de rendimento mensal	Números
Total	100.064
Até 1/2 salário mínimo	7.459
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	18.355
Mais de 1 a 2 salários mínimos	33.802
Mais de 2 a 3 salários mínimos	11.393
Mais de 3 a 5 salários mínimos	10.154
Mais de 5 a 10 salários mínimos	5.318
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1.798
Mais de 20 salários mínimos	659
Sem rendimento	8.228
Sem declaração	2.89

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Com relação ao aumento da proteção social para o conjunto dos trabalhadores, o quadro 03 indica que houve um aumento gradual do número de contribuintes para a previdência social entre os anos de 2001 e 2012. Esse dado é relevante porque indica um aumento constante nos índices de formalização do trabalho. No entanto, do total das pessoas ocupadas em 2012, 40% ainda não contribuem para a previdência e, portanto, estavam à margem da segurança social.

De fato, a Previdência Social é um dos maiores programas de distribuição de renda no Brasil, contudo, a baixa cobertura do sistema previdenciário em relação ao conjunto da população constitui um grande desafio. Ademais, os baixos salários recebidos pela população fazem com que, mesmo estando aposentados, os indivíduos tenham de regressar ao mercado de trabalho para complementar a renda (CASTIONI, 2008). Além disso, outro desafio surge de imediato: como incluir no sistema o montante dos trabalhadores que, mesmo estando ocupados, não se beneficiam da previdência?

Tabela 04 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas por contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho – Brasil.

	Ano										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012
Total	76.102	78.895	79.986	84.443	86.863	88.762	89.928	92.402	92.686	93.493	94.713
Contribuintes	34.766	35.610	37.039	39.159	41.005	43.109	45.413	48.081	49.567	54.687	56.562
Não contribuintes	41.328	43.282	42.946	45.282	45.858	45.653	44.515	44.322	43.120	38.806	38.151
Sem declaração	8	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

No quadro do “Plano Nacional de Trabalho Decente (MTE, 2010), uma das metas em matéria de proteção social e previdência refere-se à ampliação em 20% (metas para 2015) na cobertura dos programas de assistência social, previdência e inclusão previdenciária. Em relação aos trabalhadores autônomos, que compõem em sua maioria os índices de informalidade e precariedade, o documento menciona o desenvolvimento

de iniciativas legislativas para fomentar o processo de formalização, particularmente, pela lei do Microempreendedor Individual (MEI)¹⁴.

A tabela 05 destaca os níveis de associações aos sindicatos da população ocupada e evidencia a baixa cultura de associação dos trabalhadores brasileiros. Como veremos na seção final da pesquisa, mecanismos de participação sindical são fundamentais para coibir práticas de trabalho muito aquém daquelas estabelecidas pelos protocolos de trabalho decente e dos direitos fundamentais no trabalho.

TABELA 05 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por associação a sindicatos.

Ano	Associação aos sindicatos.		
	Total	Associadas	Não associadas
2001	72.627	11.737	60.887
2002	75.184	12.221	62.962
2003	76.155	13.023	63.130
2004	80.546	14.024	66.522
2005	82.638	14.677	67.961
2006	84.309	15.165	69.143
2007	85.673	14.682	70.991
2008	87.945	15.488	72.457
2009	88.344	15.223	73.121
2011	89.844	14.975	74.869
2012	91.585	14.830	76.75

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012.

2.2.2 Portugal: a crise do emprego e a precarização

As transformações no mercado de trabalho português, nos anos após o início da crise financeira mundial, indicam uma progressiva

¹⁴ A Lei do MEI (Lei nº 10.406) refere-se ao indivíduo trabalhador como uma categoria especial de empresário individual, que seja optante do regime nacional Simples (tributação) e cuja receita bruta não ultrapasse o valor de R\$ 60,00 mil anual. São várias as atividades que podem ser enquadradas no âmbito do microempreendedor individual, como os artesãos, as manicures, os lavadores de carros e ambulantes. Sobretudo, são atividades que historicamente estão relacionadas com a precariedade e informalidade. Ademais, como MEI, os indivíduos têm direitos à cobertura previdenciária e proteção social, como: aposentadoria por idade e por invalidez, auxílio-doença, salário maternidade e pensão por morte.

deterioração dos índices de emprego. Se, de um lado, os anos 1980-90 foram caracterizados por reduzidas taxas de desemprego e elevadas taxa de emprego, nos anos 2000 este quadro alterou-se significativamente (OIT, 2013).

Com base nos dados disponíveis pela Eurostat (2013) é possível acompanhar a ascensão da taxa de desemprego. Em 2001, a taxa total de desemprego era de 4,6%, um quadro que começou a se alterar a partir de 2003, com 7.1% de desemprego saltando para 10.6% em 2009 e, finalmente, em 2013, 15.9%. O aumento dessa taxa é explicado pelos Ministérios das Finanças, da Economia e da Solidariedade como resultado do atual processo de ajustamento que a economia portuguesa atravessa, além do processo de recessão econômica, explicitado pelos índices negativos do PIB nacional, que no segundo trimestre de 2013, indicava uma taxa de -2,1%. Sobretudo, os Ministérios afirmam que a rigidez do mercado de trabalho é uma das causas do grave quadro social português, uma vez que “países com sistemas de subsídios de desemprego mais generosos, elevada proteção ao emprego e elevada segmentação do mercado de trabalho tendem a ampliar o efeito sobre o desemprego em períodos recessivos” (2012, p. 06). Se a “rigidez” do mercado de trabalho e as políticas sociais de seguridade são destacadas como empecilho para um maior dinamismo das vagas de emprego em tempos de crise, a pergunta que se deve fazer é: quais são revisões e mudanças no Código de Trabalho português para tornar o mercado de trabalho mais flexível? E, por outro lado, de que forma estas ações corroboram no sentido de fomentar uma maior precariedade dos postos de ocupação em tempos de recessão econômica? Nesse cenário, é importante destacar que o momento atual da crise de emprego em Portugal vem acompanhado pelo discurso de maior necessidade de dinamismo e flexibilização das regras jurídicas no mercado de trabalho.

De fato, o debate sobre o trabalho digno em Portugal possui um cenário *sui generis*. Conforme o Relatório “Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal” da OIT (2013), o país enfrenta a situação econômica e social mais crítica da sua histórica econômica recente, que traduz o fato de que, desde o início da crise global, em 2008, um em cada sete empregos foram extintos. No entanto, mesmo após o lançamento do programa de assistência financeira, acordado com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional em 2011, o mercado de trabalho não registrou qualquer melhoria (OIT, 2013).

Ao avaliarmos os dados relativos ao desemprego de longa duração em Portugal, podemos ter um indicativo de que o prolongamento da crise

tem efeitos graves sobre a composição do mercado de trabalho. O desemprego de longa duração refere-se à percentagem de indivíduos em busca de emprego, que se encontram sem trabalho há mais de um ano.

Tabela 06 - Desemprego de Longa Duração na União Europeia e em Portugal.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE 28	-	45,5	46,0	46,2	46,0	45,5	42,9	37,2	33,3	40,1	43,1	44,6
PT	38,0	34,6	35,0	44,3	48,2	50,2	47,1	47,4	44,2	52,3	48,2	48,7

Fonte: Eurostat.

Os dados demonstram que a taxa do desemprego de longa duração em Portugal são superiores a média da taxa na União Europeia, e os altos índices, se pensados em termos individuais, podem indicar um efeito desmoralizante para a trajetória do trabalhador, já desmotivado em sua busca por novas recolocações. Em 2010, a taxa chegou ao patamar de 52,3%, sugerindo que mais da metade dos desempregados em Portugal estavam nessa condição há mais de um ano. Esses números, aparentemente muito objetivos, contrastam-se com a mendicância que se alastra pelas ruas da capital Lisboa.

Um ponto chave em matéria de precarização no ambiente laboral refere-se a criação de vagas de emprego a termo (ou emprego temporário), que opõe-se ao contrato de trabalho permanente (sem termo). Em Portugal, o regime jurídico que regula o contrato de trabalho a termo está explícito nos artigos 139 a 149 do Código de Trabalho. Com base neste, o empregador pode recorrer ao regime sempre que houver uma necessidade de caráter temporário, como: a substituição direta de um trabalhador ausente; em situação de licença sem remuneração; com acréscimo excepcional de atividade da empresa; execução de tarefa ocasional e não duradoura; entre outras. No entanto, chama a atenção o fato de que o contrato a termo em Portugal pode alcançar o período de até três anos (permitida a renovação por até duas vezes). No Brasil, o período do trabalho temporário não pode exceder dois anos. A tabela abaixo se refere à percentagem dos indivíduos que recorrem a esse tipo de contratação pela ausência de perspectiva de assumir um trabalho estável e duradouro. Nota-se que desde o início da crise, em 2008, os índices têm tido um gradual aumento.

Tabela 07 – Porcentagem dos trabalhadores que possuem emprego temporário por não ter acesso ao emprego permanente.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE 28	57,1	60,2	52,9	61,4	60,2	59,6	60,3	61,6	60,3	60,8
PT	84,1	84,2	85,4	80,6	81,7	81,9	82,4	84,2	85,7	87,2

Fonte: Eurostat.

Na tabela abaixo, verificamos o aumento no número dos trabalhos temporários. Na literatura sobre precariedade, um dos índices centrais para a definição de trabalho precário é o emprego temporário. Em Portugal, o trabalho a termo representava 14% da população empregada em 2001. Em 2012, esse índice já alcançava 18% dos empregados assalariados. Se, por um lado, as taxas de contrato permanente decresceram entre 2001 e 2012 e, de outro, as taxas de contrato a termo se elevaram, fica evidente o processo de precarização que atinge o tecido socioeconômico português. Na tabela, a categoria "Outras situações" inclui as prestações de serviços, sazonal, pontual e ocasional.

TABELA 08 – Trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato (em milhares)

	Total	Contrato permanente / sem termo	Contrato a termo / a prazo	Outras situações
2001	3710,8	2957,0	556,4	197,4
2002	3747,9	2942,5	596,8	208,6
2003	3736,0	2967,5	581,2	187,3
2004	3782,3	3031,8	570,4	180,1
2005	3813,8	3070,5	580,3	163,0
2006	3898,1	3096,8	634,1	167,1
2007	3902,2	3029,5	684,8	187,9
2008	3949,7	3047,4	727,4	174,9
2009	3855,7	3006,8	694,3	154,6
2010	3844,9	2961,0	738,4	145,5
2011	3815,2	2967,5	707,2	140,5
2012	3628,4	2878,6	617,9	131,9

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

Com relação às remunerações em Portugal, os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) mostram que o rendimento médio mensal em

2012 atingiu o patamar de 1.095 euros. No entanto, os rendimentos variam muito de acordo com os níveis de qualificação, podendo chegar aos 2 mil euros mensais para os quadros superiores, enquanto que, para os trabalhadores não qualificados e aprendizes, as remunerações não passam muitos dos 500 euros mensais. Ainda em relação ao rendimento, podemos destacar a política econômica de congelamento do salário mínimo nacional, que prevaleceu no valor de 485 euros mensais desde o ano de 2011 até 2014. Trata-se, pois, de uma política orientada pela *Troika*, a equipe constituída pela Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional¹⁵. De acordo com o Memorando de Entendimento, que estabelece as condições gerais da política econômica adotadas por Portugal, como pré-requisitos para o empréstimo financeiro, qualquer ajuste no salário mínimo só poderá ocorrer se for justificado pela evolução econômica e do mercado de trabalho, ou seja, de crescimento econômico real. Além do congelamento no salário mínimo, os salários dos servidores públicos também permaneceram inalterados e sem perspectivas de progressão de carreira. Cortes nos chamados subsídios de final de ano, que incluem 13 e 14 salários e subsídio de natal para categorias de funcionalismo público representaram, em média 15% a menos nos rendimentos anuais da categoria.

Como consequência direta das medidas do memorando de entendimento da Troika, Portugal tem vivenciado um cenário de greves. Embora ele apresente um decréscimo elevado na densidade sindical (CERDEIRA, 2004), assim como a maior parte dos países industrializados, observa-se que o recurso à greve tem sido uma ação típica dos movimentos sindicais nacionais no contextual atual.

De fato, a densidade sindical em Portugal apresenta um contínuo declínio desde a década de 1980. De acordo com dados da OECD¹⁶, em 1981, a taxa da densidade sindical era de 54,8%. Em 1990, a taxa representava 28% e, em 2000, 21,6%. Ou seja, em 20 anos o contingente de trabalhadores sindicalizados diminuiu em 33%. Em 2010, apenas 19,3% dos trabalhadores portugueses eram filiados em algum sindicato. Não avançamos nas análises sobre as razões do declínio da taxa de sindicalização em Portugal. No entanto, conforme salienta Cerdeira (2006), o decréscimo da sindicalização possui um conjunto de causas: o acréscimo do desemprego, a crise da empresa fordista, o declínio do emprego industrial e a valorização do individualismo. Especificamente em Portugal, a autora destaca:

¹⁶ De acordo com a base estatística, disponível em <http://stats.oecd.org/>.

[...] no caso português, há que lhes associar outras (causas) ligadas à organização interna dos sindicatos, às suas estratégias e ao seu funcionamento. No nosso entender, duas evoluções importantes trazem contributos para explicar a descida da sindicalização na sociedade portuguesa. A primeira é a ausência de uma política reivindicativa unitária e a politização das organizações sindicais. A segunda, o desenvolvimento de um sindicalismo “corporatista” (CERDEIRA, 2006, p. 115, grifos no original).

Por fim, destacamos dados sobre a proteção social em Portugal, nomeadamente o subsídio de desemprego e as alterações sofridas na legislação trabalhista no ano de 2012. Se compararmos com o seguro-desemprego brasileiro, não há dúvidas que o sistema português é bastante amplo. Enquanto no Brasil, o benefício se limita ao pagamento de três a cinco parcelas, em Portugal, o prazo máximo pode chegar a 26 meses.

As novas regras para o subsídio de desemprego em Portugal foram estipuladas conforme a orientação do memorando de entendimento da Troika. No documento, um plano de ação foi traçado, com os seguintes objetivos: de reformar a legislação e declaradamente de reduzir o risco do desemprego de longa-duração; combater a segmentação do mercado de trabalho; facilitar a transição dos trabalhadores entre as atividades, empresas e setores; e aumentar a competitividade das empresas (MEMORANDO, 2011, p.21). As mudanças concentraram-se na diminuição do valor máximo pago, de 1258 para 1048 euros, no período, pelo alargamento do tempo mínimo, de 5 para 9 meses e diminuição do prazo máximo, de 38 meses para 18 meses, com casos específicos que podem chegar até os 26 meses (desempregados com mais de 50 anos e contribuições de longa carreira). No entanto, as mudanças também atingiram trabalhadores independentes, que anteriormente não eram contemplados pelo subsídio, indicando uma ampliação da proteção social para os trabalhadores deste escalão.

A tabela abaixo mostra um aumento de 72% no número de beneficiários do subsídio de desemprego entre os anos de 2002 e 2012, ao passo que a duração média permaneceu praticamente inalterada.

Tabela 09 – Número de beneficiários totais e duração média do subsídio de desemprego Segurança Social – 2002-2012.

Período de referência dos dados	Beneficiários/as de subsídios de desemprego e da segurança social	Duração média do subsídio de desemprego da segurança social (Dias)
	N.º	Dias
2012	638317	218
2011	553212	203
2010	582607	217
2009	547455	215
2008	454518	198
2007	474756	209
2006	506476	222
2005	506445	237
2004	546152	210
2003	482072	215
2002	370145	216

Fonte: INE/2013

2.3 CONCLUSÃO

Diante das novas dinâmicas econômicas e produtivas do capitalismo contemporâneo e dos cenários políticos de Brasil e Portugal, quais são as características da precarização do trabalho que despontam ao olhar sociológico? Evidentemente, que a noção própria de mercados de trabalho e, portanto de sua regulação e estruturação, traz implícita diferenças socioculturais, políticas, jurídicas e econômicas construídas nas relações sociais. Portanto, a precarização apresenta características distintas de acordo com o cenário social em que se re (produz).

No Brasil, a formalização gradativa das relações de trabalho, desde o ano 2001, esconde, por trás, impasses que podem estar associados aos mecanismos de precarização do trabalho, dependendo das ferramentas de proteção social existentes/criadas. Nesse sentido, se mais da metade de

população ocupada não se integra no modelo formal de trabalho conforme a CLT, quais mecanismos lhes garantiram a dignidade no trabalho? Uma das respostas à essa questão está na perspectiva da criação de novas legislações que garantam proteção social para uma parcela maior de trabalhadores, para além do regime CLT, como a Lei do Microempreendedor Individual. Embora não tenhamos desenvolvido largamente uma análise sobre a iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro (MTE), o papel do Estado mostra-se fundamental para a formação de novas modalidades de proteção social que se adequem às dinâmicas atuais das ocupações. Contudo, velhos desafios ainda se põem à prova, como os baixos rendimentos de grande parte da população ocupada, altos índices de rotatividade e baixos níveis de sindicalização, conforme os dados revelaram.

Em Portugal, o cenário generalizado da crise afetou diretamente o número de empregos existentes e a geração de novas vagas a longo prazo. As análises da OIT chegam inclusive a mencionar que se trata da pior crise social sofrida pelo país em sua história recente. Portanto, as altas taxas de desemprego, que chegam a atingir 15% para população economicamente ativa, as alterações nas políticas de proteção social, o congelamento do salário mínimo nacional e os cortes nos rendimentos do funcionalismo público fazem parte e se tornam os alicerces basilares do desmonte progressivo de um Estado de Bem Estar Social, construído pela sociedade portuguesa nos últimos 30 anos.

O desemprego de longa duração mostra-se como um reflexo muito particular desse cenário. Portanto, não se trata de precarização social, mas de um cenário social marcado pela pauperização e marginalização dos trabalhadores e de suas famílias. Por outro lado, como veremos no próximo capítulo, não existem em Portugal, como ocorre no Brasil, esforços tripartites para a criação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, muito embora a própria OIT (2013) já tenha alertado sobre a sua necessidade em solos lusitanos.

CAPÍTULO II - A CAMPANHA PELA NÃO MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO: A OIT, O TRABALHO DECENTE E AS ENTIDADES SINDICAIS¹⁷

No campo das relações de trabalho, os estudos sociológicos buscam identificar as múltiplas transformações que acompanham os processos de internacionalização da economia, os impactos para os (as) trabalhadores (as) e os mecanismos de representação sindical. A precarização social do trabalho, no quadro de um capitalismo flexível, desponta como um dos principais desafios para os atores políticos que atuam no ambiente laboral. Esse novo capitalismo, conforme bem definiu Sennet (1999) enfatiza a flexibilidade, originando novas estruturas de poder e controle, porque se baseia não em estruturas rígidas, mas em organizações em redes. Nesse cenário, quais são os principais empecilhos para o desenvolvimento de melhores postos de trabalho com respeito à dignidade do trabalhador? Quais são as demandas empunhadas pelas organizações sindicais, cujo pano de fundo repousa sobre as mudanças recentes de um capitalismo flexível no quadro de uma crise econômico-financeira estrutural? O que defendem como trabalho decente?

Grande parte das pesquisas produzidas, cuja área temática se insere no debate sobre as transformações no trabalho, ressaltam que a precarização é um efeito direto das políticas neoliberais em curso nos países que adotaram o chamado “Consenso de Washington” como Brasil e Argentina. A flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais e trabalhistas, a terceirização e as novas formas de gestão são acompanhadas por baixas taxas de remuneração e ondas de desemprego. Esse cenário é o ponto de partida das discussões sobre o trabalho decente também entre as entidades sindicais, como veremos.

As consequências negativas produzidas pelas mudanças econômicas decorrentes do avanço da globalização e pela reestruturação produtiva das empresas multinacionais conduz a novos posicionamentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Uma análise sobre o contexto socioeconômico geral, do trabalho na América latina e Caribe, na década de 2000, mostrou que 53% da PEA trabalhavam na informalidade,

¹⁷ Uma versão preliminar desse capítulo foi debatida na ALAS (Associação Latino Americana de Sociologia- Chile/2013). Somos gratas ao grupo de pesquisador vinculados ao Grupo de Trabalho 18 (Sociologia del Trabajo), em particular Profa.. Dra. Ana Cardenas e Prof. Dr. Ricardo Antunes, coordenadores da mesa.

sem direitos trabalhistas nem proteção social (CEPAL, 2005; OIT, 2006). Cenários como esse, fizeram com que a OIT renovasse seu compromisso com a adoção de políticas para a geração de trabalho e renda bem como ações para a redução da pobreza e promoção da democracia. O conceito “*Decent Work*” foi lançado pela instituição em 1999, e se apoia em quatro objetivos estratégicos que se relacionam com a promoção das normas e direitos fundamentais no trabalho, criação de oportunidades de empregos, fortalecimento da proteção social e do diálogo tripartite. Para a América Latina, a OIT defende que o trabalho decente é a melhor via para a superação da pobreza e promoção da governabilidade democrática (OIT, 2006).

Em várias publicações da OIT (1999, 2004, 2006), o trabalho decente está fortemente relacionado com a noção de desenvolvimento humano. A perspectiva de desenvolvimento adotada pela OIT está muito próxima da noção de desenvolvimento econômico adotada por alguns economistas como Sen (2000). Esse autor defende uma visão ampla de desenvolvimento, que não se restringe à expansão de objetivos úteis, como o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), mas principalmente como um fomento da liberdade humana, em particular da liberdade de desfrutar uma boa qualidade de vida. No entanto, uma das marcas fundamentais do conceito é sua amplitude, que permite, por um lado, a sua adaptação de acordo com os contextos e momentos econômicos distintos, mas, por outro, denuncia sua disformidade. Assim, partindo da experiência brasileira, o objetivo desse capítulo é trazer à tona uma discussão sobre a constituição do conceito de trabalho decente, na medida em que apresenta o discurso sindical envolvidos em sua construção real como uma agenda política com propostas de desdobramento nas relações de trabalho. Por tratar-se de um conceito abrangente, partimos do pressuposto de que o trabalho decente tem sido apropriado e interpretado de formas distintas pelos atores envolvidos, políticos ou econômicos. Como em um jogo de disputas pelas classificações legítimas, o termo e sua aplicação indicam um espaço de relações de poder, uma autêntica luta de classes (BOURDIEU, 1998).

Assim, com base em análises documentais e entrevistas semiestruturadas averiguamos a posição defendida por segmentos do sindicalismo brasileiro, em particular a Central Única dos trabalhadores (CUT) por conta de seu protagonismo nas conferências de trabalho decente promovidas pelo MTE. Do outro lado do Atlântico, avaliamos não a construção de uma agenda pública pelo trabalho decente, posto que não existe uma iniciativa desse porte. Em contrapartida, investigamos junto às organizações sindicais CGTPin e UGT o momento pelo qual o país

atravessa em termos de desestruturação do mercado de trabalho, sem deixar de mencionar o protagonismo da OIT no país em um momento de crise social e do emprego.

Na primeira seção, nos deteremos nas percepções da própria OIT, na forma como a entidade constrói o conceito, e destacamos os requisitos e prioridades fundamentais para a existência de trabalhos decentes conforme os documentos da instituição. Contatos realizados com a OIT Brasil, OIT Lisboa e ILO Genebra foram essenciais para a construção do conhecimento sobre o tema. Na sequência, destacamos os empreendimentos do governo brasileiro para a construção do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente que, desde 2003, mobiliza setores estratégicos do mercado de trabalho nacional. Em seguida, buscamos ressaltar a posição dos atores políticos envolvidos através da visão dos representantes dos trabalhadores, em particular a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em sua participação na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD). Por fim, expomos as perspectivas de análise sobre a conjuntura socioeconômica portuguesa com base nas entrevistas realizadas com a Central Sindical União Geral dos Trabalhadores (UGT) e a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical (CGTPIP).

3.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A AGENDA DO TRABALHO DECENTE

Nas seções anteriores discutiu-se o cenário das principais transformações e desafios do mundo do trabalho. Destacamos as características que envolvem o processo de precarização do trabalho e marcam as realidades tanto no Brasil como em Portugal. Tomamos como eixo de direção de análise os pontos que fundamentam o conceito de trabalho decente, conforme a OIT. Assim, discutiu-se a precarização com base em: a) geração de emprego, quer dizer, as características formais dos empregos criados no caso do Brasil, e os níveis de desemprego e desemprego de longa duração em Portugal; b) proteção social e segurança social para os trabalhadores (as) em ambos os países; e c) diálogo social e tripartismo com base nas taxas de sindicalização. Os dados que levantamos destacam o jogo de forças próprio das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo, que ora privilegia uma maior regulação e formalização das vagas, ora advoga a liberalização das regras e dos contratos de trabalho para a diminuição do seu custo social. O conceito de trabalho decente, em que pese sua amplitude, tem por objetivo principal o combate a precarização e a

deterioração dos instrumentos de proteção e inclusão social que ocorrem há mais de três décadas em nível mundial, sendo aprofundados no Brasil, na década de 1990, sob o ideário neoliberal. Sobretudo, a promoção do lema do Trabalho Decente tal qual proposto pela Organização Internacional do Trabalho é um esforço para a superação do desenvolvimento desigual resultante da globalização e que afeta diretamente as condições de vida dos trabalhadores e trabalhadoras ao redor do mundo.

Entretanto, convêm nesse momento, realizar uma discussão mais pormenorizada sobre a história da OIT, seu funcionamento e o que representa o conceito de trabalho decente ou trabalho digno - como preferem os portugueses - ao longo de sua trajetória no domínio das relações laborais. Sabe-se, por um lado, que o termo foi estabelecido em um contexto de acirramento da competição entre os atores econômicos no quadro da globalização dos mercados. Mas, de fato, o que está por detrás de um conceito tão amplo, que a primeira vista evoca a dignidade da pessoa humana em relação ao labor? Onde é que o conceito aparece com maior destaque no âmbito dos documentos da instituição? Será que o termo é algo recente ou já pertencia às resoluções fundamentais da entidade?

Para a elaboração da presente seção, utilizamos como base principal as três declarações mais importantes da OIT¹⁸. As investigações junto à sede da OIT em Lisboa, durante nosso estágio de doutoramento, e as pesquisas na biblioteca do escritório permitiram a reunião de uma importante fonte de dados sobre o funcionamento da instituição. Foi também durante nossas visitas que tivemos acesso à literatura mais atual sobre a importância que o tema do trabalho decente/digno tem exercido junto aos projetos contemporâneos da entidade. Além dos contatos realizados na sede da instituição em Lisboa, entramos em contato virtual com a sede geral da OIT no Brasil e em Genebra para averiguarmos nossas dúvidas em relação à formação do conceito e seu alcance efetivo. Os documentos que servem de base para nossa análise permitem não apenas caracterizar o conceito de trabalho decente/digno, mas também evidenciar as análises que a própria OIT realiza sobre o atual estágio da economia mundial, demonstrando ainda os reflexos para o conjunto dos trabalhadores e suas organizações representativas ao redor do globo.

¹⁸ Os documentos são: Constituição da Filadéfica (1944), Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008). Vide anexos 2, 3 e 4.

3.1.1 OIT – histórico e funcionamento

A OIT foi fundada em 1919 no contexto do Tratado de Versalhes, em um cenário político de profundas transformações. Os 27 países vencedores da I Guerra Mundial (1914-1919), reunidos na Conferência para a Paz de Paris, decidiram instituir uma Comissão da Legislação Internacional do Trabalho. Fruto do Tratado de Versalhes, a constituição da OIT surge do processo formal que encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial.

A Constituição foi adotada na primeira Conferência Internacional do Trabalho (CIT), e nela estão presentes as explicações da criação da OIT ao mesmo tempo em que estabelecem as regras sobre sua organização e funcionamento. Os membros da OIT são, além dos Estados fundadores da instituição, os Estados membros originários da ONU, qualquer Estado que fora admitido pela ONU por decisão de sua Assembleia-Geral e os estados admitidos como membros pela CIT (OIT, 2005).

A CIT, que reúne uma vez por ano os dirigentes da OIT, orienta os trabalhos da Organização, aprovando novas normas internacionais do trabalho bem como o programa e o orçamento da entidade. No ínterim das conferências anuais, o Conselho de Administração, composto por 28 membros governamentais, 14 membros empregadores e 14 membros trabalhadores, é quem orienta as atividades da OIT. O secretariado da organização, o Bureau Internacional do Trabalho (BIT), com sede em Genebra, Suíça, gere os gabinetes externos em mais de 40 países.

Atualmente, a OIT é uma agência especializada da ONU composta por 185 Estados-membros. Desde a sua fundação, tem como principal atuação a de estabelecer as normas internacionais do trabalho, em um esforço que congrega a atuação dos atores tripartites de cada país membro. Os legisladores da OIT são, com efeito, os representantes governamentais, dos trabalhadores e dos empregadores que, uma vez reunidos na CIT, estabelecem dialogicamente as convenções e recomendações que formam as normas internacionais.

De um lado, a instituição foi criada com o propósito de estabelecer uma regulamentação internacional do trabalho que permitisse associar o desenvolvimento econômico à justiça social, e, assim, elaborar uma carta de princípios e de regras aplicáveis às relações de trabalho em escala global. Por outro lado, podemos ver na criação da OIT a percepção dos fundadores de que o conflito bélico teve suas origens no déficit de regulação da economia e das relações laborais, também no bojo do processo de

industrialização, de crescimento do comércio internacional e pelo início de integração dos mercados financeiros (BÁRCIA, 2008).

Podemos falar da OIT como um novo ator político no mapa das relações internacionais dos pós I Guerra Mundial. Conforme destaca Gaspar (2013), os objetivos da OIT operam em um novo domínio, mas com um peso crescente nas dinâmicas sociais, nacionais e internacionais no âmbito de uma regulação internacional do trabalho. Do ponto de vista histórico, o fim da I Guerra Mundial é um momento de importância do processo de industrialização e da potencial capacidade que os trabalhadores têm de intervir e influenciar a vida política dos países. Alguns autores chegam a destacar que a OIT é resultado da pressão exercida pelos agentes sindicais junto aos poderes públicos, como resultado da força que o movimento sindical organizado detinha naquele período (de clara inclinação socialista) (GHEBALI, 1987).

.Com efeito, a criação da OIT é, desde logo, fruto da Revolução Industrial que despontou no século XVIII na Inglaterra, e ao inaugurar o capitalismo moderno, também criou as condições de produção das classes burguesa e proletária. Dessa forma, o crescimento econômico, as transações internacionais, os salários de subsistência e as condições de trabalho sub-humanas estimularam o debate sobre as condições éticas e os custos sociais da sociedade capitalista moderna. Formalmente, a OIT surge na Parte XIII do Tratado de Versalhes como “uma organização permanente encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo” (art. 387º), o qual define que a paz universal só pode ser alcançada com base na justiça social.

A Constituição da OIT foi redigida entre janeiro e abril de 1919 pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho. A Comissão, presidida por Samuel Gompers, chefe da Federação Americana do Trabalho (AFL), foi composta por representantes de nove países: Bélgica, Cuba, Checoslováquia, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido e Estados Unidos.

Embora o pressuposto básico do sistema capitalista de produção repouse na existência do trabalho assalariado livre (WEBER, 1991), as condições de trabalho existentes na formação da OIT evidenciavam a necessidade de um conjunto mínimo de regras para a proteção da dignidade dos (as) trabalhadores (as). Seis convenções foram imediatamente adotadas em 1919, as quais tratam sobre a duração do trabalho (Convenção nº 1); desemprego (Convenção nº 2); proteção da maternidade (Convenção nº 3); idade mínima na indústria (Convenção nº 4); e trabalho noturno de menores

na indústria (Convenção nº 6). Até a primeira metade do século XX, 98 Convenções foram adotadas pela OIT.

Do ponto de vista da trajetória da instituição, a II Guerra Mundial teve um grande impacto na evolução histórica da organização, em particular sobre a universalidade e a natureza das suas normas. Conforme Bárcia (2008), o novo quadro geopolítico inaugurado pelo fim da II Guerra, com a emergência do bloco socialista e a criação de novos Estados membros resultantes da descolonização, fez com que os órgãos da OIT se opusessem consistentemente a qualquer tentativa de estabelecer diferenciações por regiões ou níveis de desenvolvimento. Igualmente, a OIT não aceitou a pressão do Bloco do Leste para não aplicar aos países socialistas algumas de suas convenções em matéria de liberdade sindical.

Já no final do conflito mundial, a Conferência de 1944 adotou a Declaração da Filadélfia que passou a ser a Carta de princípios e objetivos da OIT, cujo conteúdo se resume na sentença de que “o trabalho não é uma mercadoria”, sendo essa atividade o fundamento da dignidade e do desenvolvimento da pessoa humana. De fato, a base ideológica, sobre a qual a instituição se sustenta, define que o trabalho humano não pode ser visto como uma mercadoria, a qual possa ser negociada para obter o maior lucro ou o preço mais baixo (OIT, 1944). As condições de trabalho que implicam miséria, privações e injustiças são percebidas pela instituição como uma ameaça real para a paz social, e, portanto, a OIT surge para atuar em relação aos desafios impostos pela modernidade nesse âmbito. A criação de um conjunto de normas internacionais para definir princípios e direitos mínimos no trabalho constituiu e ainda constitui o elemento básico da instituição. Uma regulação internacional para as relações e condições de trabalho é vista, de um lado, como um mecanismo chave de solidariedade e coesão social e, de outro, como uma forma de evitar distúrbios sociais provenientes de um grande conjunto de trabalhadores que, no bojo do processo de industrialização, não percebiam suas condições de emprego e de vida melhorarem (BIT, 2006; FRANCISCO, 2013).

Conforme a OIT (2005), as normas internacionais do trabalho resultam de debates travados entre os parceiros sociais em articulação com peritos, sendo a concretização internacional sobre a forma de como um problema laboral particular deve ser tratado em escala mundial. De fato, a OIT consolidou-se, ao longo do século XX, através da elaboração, aplicação e promoção das “Normas Internacionais do Trabalho”, sob a forma de convenções, recomendações, resoluções e declarações. As convenções são tratados internacionais que definem padrões mínimos para as relações laborais a serem observados pelos países que as ratificam,

implicando em sua incorporação no sistema jurídico do país. As recomendações, por sua vez, não tem um caráter vinculante em termos legais, mas, frequentemente, complementam uma convenção, ao definir a forma como esta deveria ser aplicada¹⁹.

Atualmente, existem oito convenções consideradas pelo Conselho de Administração do BIT como sendo fundamentais. São os princípios e direitos fundamentais do trabalho, consagrados em 1998 pela Declaração da OIT relativa a essas questões. As oito convenções são as seguintes:

1. Convenção (nº 87) sobre a liberdade sindical e a proteção dos direitos sindicais, 1948;
2. Convenção (nº 98) sobre os direitos de sindicalização e negociação coletiva, 1949;
3. Convenção (nº 29) sobre o trabalho forçado, 1930;
4. Convenção (nº 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957;
5. Convenção (nº 138) sobre a idade mínima, 1973;
6. Convenção (nº 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999;
7. Convenção (nº 100) sobre a igualdade de remuneração, 1951;
8. Convenção (nº 111) sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

3.1.2 O conceito de trabalho decente

Conforme prerrogativa da Organização Internacional do Trabalho, o conceito Trabalho Decente refere-se ao serviço produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores, sejam eles homens, mulheres, imigrantes ou pertencentes a minorias étnicas. O termo foi inicialmente proposto pela OIT no final de década de 1990, na Conferência Internacional do Trabalho, no ano de 1999, pelo então Diretor Geral Juan Somavía (OIT, 1999, p. 03). O enunciado fora lançado pelo primeiro diretor-geral da instituição de um país em desenvolvimento (Chile), com o objetivo de manter o foco principal da

¹⁹ As recomendações representam pautas destinadas a orientar os Estados-Membros e a própria OIT em matérias específicas, e as declarações contribuem para a criação de princípios de direito internacional (OIT, 2012).

entidade na regulação das relações de trabalho através da promoção de suas respectivas normas. Trata-se, sobretudo, de um conceito guarda-chuva, pelo qual a entidade congregou um conjunto de prioridades entendidas como essenciais no contexto das transformações laborais atuais. Dito de outra forma, ela buscou promover o trabalho decente, assegurando-se que os termos e as condições de trabalho sejam dignos. Por fim, o termo se refere ao trabalho em que estão presentes as condições mínimas necessárias para a preservação dos Direitos Humanos do trabalhador, permitindo a dignidade da pessoa humana na esfera laboral (OIT, 1999).

Um ponto de inflexão fundamental para a compreensão desse conceito, diz respeito ao fato de que o seu enunciado não se limita ao tratamento dado apenas ao trabalho formal (GHAI, 2002). De acordo com o pronunciamento de Juan Somavía (1999), quando de sua formulação, a noção de trabalho decente perpassa o trabalho regularmente constituído, indo ao encontro das novas formas de ocupação, do emprego atípico e/ou a tempo parcial. Se, por um lado, o olhar da instituição se limitou, ao longo do século XX, ao emprego assalariado em empresas formais, atualmente a entidade empenha-se igualmente pelos trabalhadores e trabalhadoras “à margem do mercado de trabalho formal, os autônomos e também as donas de casa” (OIT, 1999, p. 04).

Entretanto, desde uma perspectiva histórica, o lançamento do conceito de trabalho decente, na última década do século passado, não é, de fato, uma novidade no interior da instituição. Uma leitura atenta da Constituição da Filadélfia (1944), documento que contém os princípios e objetivos da OIT, pode indicar que a construção da dignidade do trabalhador, a equidade e a liberdade nas relações de trabalho são os pilares sobre os quais estão assentadas as propostas da entidade.

Além da Declaração da Filadélfia (1944) e da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), que apresentam a constituição da entidade e as convenções fundamentais supracitadas, em 2008, a OIT adotou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, que expressa a visão contemporânea do seu mandato na era da globalização. A Declaração de 2008 é vital para nossa empreitada, posto que institucionaliza o conceito de trabalho decente/digno, colocando-o no centro das políticas da organização como forma de atingir seus objetivos constitucionais.

Nesse sentido, a promoção dos princípios em torno do trabalho decente busca dar conta daquilo que Castel (2005) chama de um processo de degradação das situações de trabalho e direitos-proteções (direito do trabalho e proteção social) ligadas ao trabalho.

O contexto socioeconômico que impulsionou a formulação do conceito é prioritariamente relevante para o olhar sociológico. Dados da própria OIT (1999) demonstram que naquele ano havia cerca de 150 milhões de desempregados absolutos no mundo, ao passo que muitos trabalhadores possuíam apenas trabalhos ocasionais, por conta própria e pouco produtivos.

Porém, o conceito de trabalho decente (re) surge em um momento muito particular para o mundo do trabalho e de todos aqueles que vivem dele. As transformações econômicas e as mudanças em curso apontam para uma progressiva reforma e flexibilização das leis trabalhistas, dos contratos de trabalho e das próprias empresas em uma lógica na qual, na maioria dos casos, não há associação positiva entre eficiência econômica e justiça social. De fato, após os anos 1970, as vagas de emprego, as relações de trabalho e a constituição das empresas passaram por mudanças significativas. O emprego formal, legalmente constituído e socialmente protegido, que foi a marca nas sociedades de economia desenvolvida, no chamado período de ouro do capitalismo, passa a sofrer uma série de progressivas alterações e deteriorações. Uma nova estrutura socioeconômica e produtiva global emerge no fim dos anos 1980 e se acentua nos anos 1990, contribuindo para a intensificação do processo de mundialização da economia. Um dos elementos centrais nessa nova dinâmica é justamente a liberalização da economia e a hipertrofia do mercado financeiro. Esse novo cenário, com efeitos econômicos e sociais distintos, é apontando como um fator relevante para as mudanças no papel político e na atuação prática da OIT. Na sociologia do trabalho, são vários os estudos que mostram as transformações em curso no mundo do trabalho, acentuando a existência de múltiplos processos: desproletarização do trabalho fabril e subproletarização da mão de obra, verificados através da expansão do trabalho parcial, temporário, precário, terceirizado e aumento do desemprego estrutural (CASTILLO, 1998; ANTUNES, 2009 E 2010; DRÜCK, 2013). Ao contrário das posições que defendem o fim do trabalho (GORZ, 1982), os estudos críticos buscam compreender a nova polissemia do trabalho e sua forma de ser, cujo elemento visível é a heterogeneidade e seu desenho multifacetado, resultado das transformações pelas quais o mundo produtivo passa nos tempos recentes. Sobretudo, o início do novo milênio trouxe consigo a sombra do desemprego. Conforme a OIT (2007), um terço dos trabalhadores estava desempregado, subempregado ou pertenciam à categoria de trabalhadores pobres. Os dados demonstram que mais de 530 milhões de indivíduos em idade de trabalhar integravam famílias cujo rendimento por habitante era inferior a 1 dólar por dia. Além

disso, metade da mão de obra mundial, cerca de 1,4 bilhão de trabalhadores, sobrevive com menos de dois dólares por dia (OIT, 2007). O cenário social e político da crise do emprego possui fatores inter-relacionados, cujos traços são destacados pela instituição. Em particular, as mudanças em curso e o ritmo acelerado do processo de globalização - que traz em seu bojo níveis superiores de interdependência, integração e concorrência - também elevam os riscos de exclusão, pobreza e marginalização. A economia informal em expansão, as novas formas de emprego e os empregos a tempo parcial são fatores resultantes da ação de reestruturação produtiva que acompanha tanto os países em desenvolvimento como os desenvolvidos.

Atualmente, a posição defendida pela OIT é a de que as diretrizes do trabalho decente devem estar no centro das políticas econômicas e sociais tanto dos países desenvolvidos, como nas estratégias nacionais dos países em desenvolvimento, em particular nas ações de erradicação da pobreza. Nas palavras da própria OIT:

Somos evidentemente a favor de uma globalização justa e decidimos que o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, nomeadamente para as mulheres e os jovens, será um dos objetivos centrais das nossas políticas nacionais e internacionais e que as estratégias nacionais de desenvolvimento, nomeadamente as estratégias de erradicação da pobreza, farão parte do nosso esforço para concretizar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (OIT, 2007, p. 03).

No ano 2000, a Organização das Nações Unidas (ONU) divulgou a Declaração do Milênio, um documento formado por oito grandes objetivos para a promoção de políticas de desenvolvimento social nos países membros, em especial nos países mais pobres. Em 2005, uma nova meta foi incluída no âmbito do primeiro objetivo que trata sobre a eliminação da pobreza absoluta e da fome, qual seja: assegurar o emprego pleno e a possibilidade para todos, incluindo mulheres e jovens, de encontrar trabalho decente e produtivo. Nesse sentido, o trabalho decente participa das chamadas “metas do milênio”, em um alinhamento entre OIT e ONU na busca pela promoção de ocupações mais dignas na esfera do trabalho.

Os efeitos negativos da globalização na esfera do trabalho marcam, de fato, um posicionamento mais crítico da OIT. Em documentos recentes (OIT, 2008), a instituição declara que a livre ação dos mercados, ou seja, os processos que acompanham as políticas neoliberais, de abertura e

desregulamentação dos mercados e das relações de trabalho, estão longe de eliminar os desequilíbrios e injustiças sociais, mas que corroboram no sentido de agravá-los. O discurso da OIT em torno do trabalho decente marca uma proposta de mudança diante do discurso dominado pela ideologia neoliberal, que prevaleceu durante os anos 1990 na esfera econômica. Em oposição a uma retórica de crescimento sem emprego, geralmente associado à introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, a instituição resgatou o compromisso com a adoção de políticas para a geração de trabalho e renda, bem como à promoção dos direitos do trabalho, em particular nos países em desenvolvimento. De fato, a posição discursiva da entidade vai à contramão daqueles que defendem a flexibilidade das relações de trabalho, redução de custos do trabalho e informalidade ao reafirmar que o trabalho não deve ser entendido como um fator de produção não regulado. Ao longo das últimas décadas, a reestruturação do capitalismo transformou não somente os mercados financeiros, mas também instaurou os movimentos de fusão e aquisição das empresas multinacionais em um contexto de políticas governamentais favoráveis em matéria fiscal, social e salarial, estando também acompanhada por fortes incentivos ao aumento da flexibilização do trabalho. Esse contexto, que também é fortemente marcado pela crise mundial do emprego, levou a OIT a estabelecer as bases para a adoção de uma Agenda de Trabalho Decente (OIT, 2004). O foco principal da iniciativa é a criação de estratégias de enfrentamento para as situações de precariedade que ameaçam os trabalhadores, visando através do estabelecimento de parcerias com os governos nacionais a implementação de programas destinados a criar condições dignas e em quantidade suficiente para todos, tanto no meio urbano como no meio rural (ABRAMO, BOLZÓN; RAMOS, 2008).

De acordo com a OIT (1999), a agenda do trabalho decente estrutura-se com base em quadro objetivos estratégicos: a) geração de mais e melhores empregos; b) promoção dos direitos fundamentais no trabalho; c) fortalecimento do diálogo social; d) extensão da proteção social. Assim, as políticas recomendadas pela entidade em favor do trabalho decente devem levar em conta esses quatro pilares, uma vez que o próprio conceito de trabalho decente, conforme a OIT, é a convergência de tais requisitos. Conforme destacamos acima, o primeiro pressuposto da criação do conceito de trabalho decente diz respeito à própria crise generalizada do emprego, que atingiu e ainda atinge, de forma mais intensa após a crise financeira de 2008, o mundo do trabalho. O segundo objetivo estratégico na criação da agenda de trabalho decente está relacionado com a reafirmação dos direitos

no trabalho, em especial aqueles definidos como fundamentais. Portanto, para a consecução da agenda de trabalho decente não basta que novos empregos sejam criados, mas o sentido e a direção de tais ocupações devem atender um requisito mínimo em matérias de direitos humanos.

Com relação à consecução de trabalhos decentes, os principais itens relativos aos direitos fundamentais no trabalho são as Convenções n.87 e n.98, associadas à liberdade sindical, ao direito efetivo de negociação coletiva e as Convenções concernentes à erradicação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório (n.29 e n.105), além daquelas correspondentes à erradicação do trabalho infantil (n.38 e n.182) e eliminação da discriminação no ambiente laboral (n.100 e n.111).

O trabalho decente, como uma estratégia global da OIT, se apoia na promoção do diálogo social e na existência efetiva de proteção social para a classe trabalhadora. De outra forma, ele vislumbra também o aspecto quantitativo e qualitativo do emprego e do respeito aos direitos fundamentais no trabalho. O diálogo social refere-se, sobretudo, à liberdade de associação e participação como um direito dos trabalhadores (as), mas também como uma dimensão para o tratamento dos problemas e desafios do mundo do trabalho. Para a OIT, as discussões referentes à legislação do trabalho, às políticas e estratégias para a melhoria da segurança e da saúde ocupacional, a resolução de conflitos trabalhistas individuais e coletivos, entre outras condições de trabalho devem ser debatidas com base no fortalecimento do diálogo social tripartite. Da mesma forma, a proteção social é apreendida como um garantia de condições de trabalho decente, como: o respeito à legislação trabalhista e aos princípios de saúde e segurança no trabalho; remuneração e jornada de trabalho adequada; e proteção em caso de desemprego, doenças, invalidez e acidentes de trabalho (OIT, 2012).

Em particular na América Latina, no ano de 2006, a OIT lançou a Agenda Hemisférica de políticas gerais e específicas, visando apoiar os países da região na incorporação do trabalho decente em suas estratégias de desenvolvimento (OIT, 2006). No relatório estão presentes propostas de ações adaptáveis aos contextos nacionais, entre as quais os países poderiam optar na busca por trabalhos decentes. Sobretudo, o documento fundamenta-se em uma análise crítica das políticas de reformas econômicas adotadas nos anos 1990 pela maioria dos países da região, cujos resultados foram o aumento do desemprego, a informalidade, a precarização do trabalho, a insegurança nas remunerações, o déficit na proteção social e o aumento na rotatividade da força de trabalho.

Assim, fica evidente que o cenário socioeconômico que dá origem ao conceito de trabalho decente é claramente negativo para a classe que vive do trabalho. Sobretudo, o tom que o discurso assume deixa claro que as condições de trabalho instaurados no limiar do século XX caminham na direção de uma precarização crescente. As diretrizes e ações da OIT em torno do que significa trabalho decente indicam a necessidade da reafirmação dos direitos fundamentais no trabalho, evidenciando que a regra para as relações laborais no século XXI é a desestruturação do trabalho.

3.2 PROGRAMA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE NO BRASIL

O ano de 2003 marca o início da cooperação técnica entre a OIT e o Brasil em favor das diretrizes do trabalho decente para o mercado de trabalho, as relações laborais e como plano de política social integrada. O compromisso foi assumido no primeiro mandato do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a partir da assinatura de um “Memorando de Entendimento” que previu a criação de um programa de cooperação técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD). Sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego, a ANTD enquadra-se nos seus objetivos institucionais, quais sejam:

Promover políticas de emprego, trabalho e renda, garantindo políticas de desenvolvimento orientadas pela inclusão social, assegurando condições de trabalho dignas, a promoção de um novo contrato social das relações de trabalho e o estímulo ao empreendedorismo e às atividades econômicas orientadas pela autogestão (MTE, 2006).

No ano de 2006, a ANTD foi lançada como resultado de um processo que contou com a participação do MTE e diversas associações empresariais e sindicais, dentre elas a CUT. Entre as medidas inclusas no documento estavam o reconhecimento das centrais sindicais e o encaminhamento da ratificação da Convenção 151 da OIT, que trata sobre a negociação coletiva e direito de greve, que, de fato, fora ratificada pelo

Senado Federal e sancionada pelo presidente em exercício em junho de 2010.

Com base na ANTD, o governo brasileiro lançou em 2010, o Programa Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD). Conforme o MTE, o projeto foi criado com o objetivo de estabelecer além das prioridades, os resultados esperados, as estratégias, as metas, os prazos e os indicadores de avaliação. Esse Programa foi incluído no Plano Pluri Anual (PPA) de 2008/2011, sendo monitorado e, periodicamente, avaliado com base nas consultas às organizações de empregadores e de trabalhadores (MTE, 2006).

As prioridades do governo foram divididas em três grandes chaves:

- I) Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade de tratamento;
- II) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial suas piores formas;
- III) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

A partir desses eixos, o governo brasileiro estabeleceu uma série de projetos para melhorar a qualificação da mão de obra, aumentar as fiscalizações de obrigações trabalhistas em matéria de proteção social e nas condições de saúde e segurança no trabalho, bem como programas específicos para o desenvolvimento de empreendimentos de economia solidária. No eixo 02 sobre a erradicação do trabalho, o Programa Nacional de Trabalho Decente prevê, no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho, o aumento do número de fiscalizações realizadas em equipes formadas por auditores fiscais do trabalho, representantes da Polícia Federal e outros órgãos complementares como Ministério Público. Importante ressaltar que grande parte dos programas não se restringem ao período contemplado pelo PPA, uma vez que fazem parte de atividades contínuas de secretarias governamentais.

De acordo com o recorte de nossa pesquisa, destaca-se a prioridade II. A erradicação do trabalho escravo e infantil, de fato, está relacionada com a atividade de inspeção do trabalho, própria do Estado, cuja missão é zelar pelo cumprimento da legislação trabalhista²⁰. Oras, vimos que um dos

²⁰ No capítulo sobre as condições de trabalho, no setor de confecções no Brasil, podemos observar os impactos do aumento no número de fiscalizações trabalhistas para o resgate de trabalhadores em situação de escravidão urbana contemporânea.

eixos fundamentais da Agenda do Trabalho Decente da OIT refere-se justamente à promoção dos direitos fundamentais no trabalho, sendo a erradicação daqueles que são considerados como forçados (Convenção N.º 29) um de seus objetivos. A fiscalização é reafirmada no PPA seguinte (2012-2015), conforme a passagem da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) abaixo:

No âmbito do Plano Plurianual – PPA 2012/2015, a SIT é responsável por três objetivos do principal programa do MTE, o Programa Trabalho, Emprego e Renda. Os três objetivos deste programa sob a responsabilidade da SIT têm iniciativas a eles atreladas que constituem instrumentos por meio dos quais o MTE verifica o cumprimento da legislação trabalhista, por intermédio da fiscalização do trabalho, contribuindo para articular crescimento econômico e desenvolvimento humano. Ao incluir trabalhadores no mercado de trabalho formal e sanear irregularidades trabalhistas, o MTE expressa que, além de fomentar a geração de postos de trabalho, zela pela qualidade dos empregos criados, garantindo, desta forma, o chamado trabalho decente. O programa reitera, assim, o compromisso do governo federal perante a OIT (SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, 2012).

Nesse sentido, como veremos nos capítulos seguintes da pesquisa, o compromisso do governo brasileiro com a formação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, de forma geral, e de forma específica, os reforços em matéria de fiscalização das condições de trabalho, em particular pelas denúncias de escravidão contemporânea, são vetores na construção da dignidade de trabalhadores em situação de vulnerabilidade social. Esse ponto é importante, pois reflete as responsabilidades que o Estado – juntamente com outros atores tripartites – detém na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, para além de uma proposta vaga de “*soft regulation*”, presente na concepção de responsabilidade social das empresas.

Baltar (2013) ressalta que a ANTD mantém uma relação explícita com o Plano Plurianual PPA 2004-2007, chamado de “Plano Brasil: Participação e Inclusão”, e se confirma nos Planos seguintes “Inclusão social e a educação de qualidade” (2008-2011) e “Plano Mais Brasil” (2012-2015). Nestes, o crescimento tem como base a expansão do mercado consumidor, que seria sustentado pela incorporação de mais pessoas no mercado de trabalho formal. A partir de 2008, se mantém a ideia de consumo de massa, mas com o acréscimo dos investimentos em infraestrutura através do PAC (Plano de Aceleração do Crescimento).

Embora não apareça de forma direta nos documentos, para Baltar (2013), a agenda de trabalho decente no Brasil, e por consequência, o PNTD criado a partir dela, tem como vetor principal o crescimento sustentado por meio do mercado consumidor interno, ampliação do emprego formal e distribuição de renda via salário e qualidade do emprego gerado.

Antes de concordarmos com uma visão otimista sobre a associação entre crescimento econômico, geração de trabalho decente e desenvolvimento social, convém resgatar a posição dos segmentos sociais que foram mais diretamente afetados pelas mudanças em curso no universo laboral nos últimos anos. Ao destacar o discurso dos representantes dos (as) trabalhadores (as), optamos por deixar de lado a amplitude do conceito para dar forma às demandas atuais ou mesmo históricas da classe trabalhadora. Sem supor uma homogeneidade no interior das centrais sindicais, optamos por explorar os limites que compõem a atual pesquisa, a posição da Central Única dos Trabalhadores e sua relação com a trajetória nacional do debate sobre a pauta do Trabalho decente. Ademais, complementamos a reflexão com a inserção de relatos coletados em entrevistas com dirigentes sindicais que participaram de forma ativa da bancada dos trabalhadores, quando da realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente²¹.

3.2.1 O Trabalho Decente na Visão da Central Única dos Trabalhadores

Dando prosseguimento à nossa abordagem, em 2012, ocorreu a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD). O evento nacional, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), teve como principal objetivo a promoção de um amplo debate no Brasil sobre as políticas de emprego e proteção social. O evento foi precedido por conferências estaduais, no qual, conforme o MTE, os atores tripartites puderam discutir e sistematizar suas prioridades para uma política nacional de emprego e trabalho decente. Além da presença dos atores (poder executivo, representantes dos empregadores e dos trabalhadores),

²¹ As entrevistas foram realizadas com sindicalistas que participaram das conferências estaduais de trabalho decente, do estado de Santa Catarina e que integraram a bancada dos trabalhadores na I CNETD, realizada em Brasília, em 2012.

representantes de organizações civis também participaram dos debates regionais e da própria Conferência²².

Como parte dos esforços preparatórios para o evento, as secretarias da CUT organizaram, sob a supervisão da sua Secretaria de Relações de Trabalho, uma cartilha que buscou sistematizar as suas principais diretrizes, que, na sua visão, devem ser contemplados pelas políticas públicas de trabalho decente. Portanto, esse documento é fundamental para compreender o papel que a CUT confere à noção de trabalho decente e a ressignificação do conceito elaborado pela entidade.

Portanto, o documento “Trabalho decente na estratégia da CUT” serviu como material de subsídio para as discussões regionais, através das quais os dirigentes e formadores sindicais puderam formatar as demandas específicas de cada estado para, no final, apresentá-las na I CNETD.

Se, por um lado, a OIT vê no conceito de trabalho decente sua missão histórica, o mesmo princípio de identificação ocorre na CUT. Após resgatar a proposição para o termo, como um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores, a CUT destaca:

Esta definição da OIT vem ao encontro dos princípios e da estratégia da CUT, que desde a sua criação em 1983, nasceu como um instrumento de luta pela garantia e ampliação de direitos para a classe trabalhadora, emprego digno e de qualidade, igualdade e plena liberdade de organização sindical. No contexto atual as nossas propostas [...] se articulam com a noção de Trabalho Decente da OIT reforçando os objetivos que o sustentam, ou seja, liberdade de organização sindical emprego seguro e de qualidade, proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, igualdade de oportunidades; erradicação do trabalho infantil e forçoso; proteção social e diálogo social (CUT, s/d, p. 14).

Além de concordar de forma geral e reafirmar os mesmos princípios expostos pela Agenda do Trabalho Decente da OIT (pilares estratégicos), a CUT destaca a função social do Estado, ou seja, o seu papel

²² A I CNETD foi planejada pela Comissão Organizadora Nacional que reflete a distribuição paritária de cargos aos atores tripartites. Além dos representantes do governo executivo, a comissão foi formada por representantes dos empregadores, indicados pelas confederações, representantes dos trabalhadores, designados pelas centrais sindicais, e representantes do escritório da OIT, na modalidade de assistência técnica (Regimento Interno da I CNETD, 2011).

regulador das relações trabalhistas, a importância da representação sindical e dos mecanismos de negociação coletiva para combater a precarização:

Concretizar esses objetivos é o nosso desafio, posto que o desrespeito aos direitos, a imposição de situações de risco à saúde dos trabalhadores, políticas de gestão discriminatórias e ausência de democracia nos locais de trabalho ainda são realidades vividas cotidianamente por trabalhadores e trabalhadoras do setor público e privado, rural e urbano. Para reverter esta situação, resgatar o valor social do trabalho e a sua centralidade na promoção de condições de vida digna, dentro e fora dos locais dos locais de trabalho, é importante fortalecer o papel regulador do Estado, a representação sindical e os instrumentos de negociação coletiva, de forma a garantir o combate à precarização, à informalidade e a todas as estratégias de desconstrução dos direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora (CUT, s/d, p.14).

Na publicação, a CUT expõe as suas demandas de acordo com os eixos fundamentais do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. No item I, “Geração de mais e melhores empregos”, a central sindical destaca a valorização do salário mínimo como um requisito fundamental para o avanço do debate. Para a CUT, o elemento básico sobre o trabalho decente, ou seja, o pressuposto para a sua realização é a existência de salários dignos, conforme nos relata uma das dirigentes sindicais entrevistada:

“Costumo dizer que para a CUT e, conseqüentemente para mim o conceito de Trabalho Decente é tão amplo que é praticamente impossível descrever objetivamente. Primeiro porque, não podemos limitar “trabalho decente” somente a relação de trabalho do trabalhador com o patrão, mas também os reflexos que esse trabalho tem na vida desse trabalhador e à sua família. Partindo da realidade do sistema capitalista, no qual vivemos o salário justo é uma das questões fundamentais para considerar um trabalho decente” (Informação verbal)²³.

Conforme destaca a publicação da CUT, a valorização do salário mínimo deve ser uma garantia institucionalizada, em particular pela aprovação do Projeto de Lei 01/07 que transforma a negociação efetivada

²³ Informação retirada da Entrevista 1, concedida por Coordenador de Relações Institucionais da CUT. [06/08/2013]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Florianópolis - SC.

entre governo e centrais sindicais em uma política de Estado e promove as diretrizes para a sua política de valorização (CUT, s/d).

Além da garantia de uma remuneração adequada, para a CUT o debate sobre o trabalho decente não pode estar deslocado de uma reflexão que leve em conta às condições de trabalho em dois aspectos: jornada de trabalho e as regras para a subcontratação e terceirização da força de trabalho. Na publicação, a CUT destaca a necessidade da redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais como um mecanismo para geração de emprego, qualidade de vida e inclusão social (CUT, s/d). No entanto, um dos aspectos destacados em nossa investigação diz respeito à criação do chamado “Banco de Horas” e a extensão da jornada diária.²⁴ Em uma das entrevistas realizadas, nosso interlocutor comenta sobre a prática:

“Com a estabilidade econômica foram aprovadas algumas coisas no movimento sindical que traz prejuízo nas relações de trabalho pra garantir a produtividade. Por exemplo, o banco de horas foi criado. É uma política criada no âmbito do governo que foi uma pauta apresentada pelo empresariado para aumentar a produção sem aumentar os custos, dizendo que o maior custo é a mão de obra. Na realidade, o que acontece: no banco de horas tu trabalhas agora, pra depois folgar, hora por hora. Tem casos em Santa Catarina que a jornada chega alcançar dezoito horas!” (Informação verbal)²⁵.

Nesse caso, fica evidente para a CUT que a existência efetiva do trabalho decente esbarra na própria legislação trabalhista, a qual regulamenta e permite a flexibilidade da jornada de trabalho.

Para a entidade, de acordo com nossas pesquisas, o trabalho decente requer remunerações justas, por um lado, com uma política governamental que regulamente e promova a valorização do salário mínimo; e de outro, no âmbito das relações de trabalho, uma jornada de trabalho que seja, no mínimo, compatível com a legislação. Sendo o “Banco de Horas” resultado das políticas neoliberais, o debate sobre o trabalho decente parte de uma realidade que é a de intensificação do trabalho, sem o

²⁴ O termo “Banco de Horas” é regulamentado pela Lei 9.601/1998 e permite a compensação de horas extras de maneira flexível de acordo com o que foi autorizado por convenção ou acordo coletivo. Pela Lei, a jornada não pode ser estendida além de duas horas diárias. Na prática, o “Banco de Horas” funciona de maneira a permitir a adaptação da produção em momentos de maior ou menos atividade, com redução ou extensão da jornada de trabalho sem conexão com os salários ou horas-extras.

²⁵ Informação retirada da Entrevista 1, concedida pelo Coordenador de Relações Institucionais da CUT. [06/08/2013]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Florianópolis - SC.

retorno via rendimentos, num claro tom de desregulamentação dos direitos básicos do trabalhador.

Além dos temas do salário digno e da jornada de trabalho intensificada, o debate sobre a terceirização e os direitos dos trabalhadores terceirizados se consolida como um dos eixos fundamentais para o jogo de disputas que envolvem a discussão sobre o trabalho decente no Brasil. Do ponto de vista da CUT, a terceirização deve ser uma prática regulamentada de forma a coibir o processo de precarização que a acompanha. As premissas dessa regulação, segundo a CUT, dividem-se em três eixos principais: a) Igualdade de direitos; b) Responsabilidade solidária; c) Proibição da terceirização na atividade-fim da empresa.

Na argumentação em torno desse tema, a CUT defende a aprovação do PL 1621/2007, que intervém pela proibição da terceirização da atividade-fim da empresa e salienta a necessidade de maior comunicação e transparência entre a instituição, a qual pretende terceirizar serviços e o sindicato de sua categoria profissional. Sobretudo, o projeto de lei considerado pela CUT ressalta a isonomia de direitos entre trabalhadores regulares e trabalhadores terceirizados, nos aspectos de remuneração, benefícios, jornada de trabalho, condições de saúde, segurança e ritmo de trabalho. Por fim, a proposta supõe, ainda, a responsabilidade compartilhada pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive no caso de falência da empresa contratada.

De fato, o debate em torno da terceirização no Brasil e as consequências para o tipo de emprego criado ao conjunto da classe trabalhadora no Brasil têm sido foco privilegiado de análise pela CUT. A instituição tem se posicionado contra o Projeto de Lei N. 4330, elaborado pelo Deputado Federal Sandro Mabel, pelo PMDB de Goiás. Para a CUT, o PL em questão foi apresentado como justificativa para a regulamentação da contratação de terceirizados, mas a sua possível aprovação tem como consequência direta a diminuição dos custos do trabalho para o setor empresarial, em detrimento dos direitos constitucionais dos trabalhadores. A entidade entende que a contratação de terceirizados em todas as atividades da empresa, inclusive na atividade-fim poderá criar corporações sem nenhum contratado direto, com consequências negativas para a organização e a representação sindical.

Para a CUT, o texto do PL 4330 praticamente extingue a responsabilidade solidária, aquela em que a tomadora de serviços não precisará quitar obrigações trabalhistas caso não sejam cumpridas pela empresa terceirizada. O impasse, portanto, gira em torno da representação

sindical dos trabalhadores terceirizados, a responsabilidade solidária em matéria dos direitos sociais e os próprios limites para a terceirização nas organizações públicas e privadas.

3.3 PORTUGAL, A CRISE DO EMPREGO E O TRABALHO DIGNO

Nas palavras de Boaventura de Souza Santos (1994; 2012), a sociedade portuguesa não se enquadra nas categorias utilizadas pelas Ciências Sociais, que contrapõem as sociedades centrais ou mais desenvolvidas – o chamado primeiro mundo – daquelas denominadas periféricas – o chamado terceiro mundo. Os indicadores utilizados para a composição dos dois conjuntos como, por exemplo, classes sociais e estratificação; relações capital/trabalho; relações sociedade civil/Estado; estatísticas sociais e padrões de consumo, logo demonstram que Portugal não se coloca em nenhum desses polos. Para o sociólogo, a sociedade portuguesa tem um padrão de desenvolvimento intermediário, com formas de especialização que tendem a se desvalorizar no cenário internacional. Para exemplificar, ele se vale da experiência do Setor Têxtil:

A sociedade portuguesa tem o estatuto de sociedade de desenvolvimento intermédio ou semiperiférico no contexto europeu, um estatuto que compartilha com a Grécia, a Irlanda e até certo ponto a Espanha. As sociedades de desenvolvimento intermédio exercem uma função de intermediação no sistema mundial, servindo simultaneamente de ponte e de tampão entre países centrais e países periféricos. O seu padrão de especialização, por exemplo, tende a ser dominado pelas produções que se desvalorizam no plano internacional e que, portanto, deixam de interessar aos países centrais, como pode ser paradigmaticamente ilustrado com o caso da produção têxtil nos últimos cinquenta anos (SANTOS, 2012, p.33).

De fato, o setor têxtil tem sido um segmento diretamente afetado pela crise financeira/econômica/social que teve início em 2007/2008 nos Estados Unidos e se alastrou para diversas sociedades de formas distintas. O fechamento de empresas, de postos de trabalho e a precarização do trabalho no setor é apenas uma das facetas desse cenário mais amplo que iremos discutir no capítulo final da pesquisa.

Portugal assinou o Tratado de Adesão à Comunidade Europeia em junho de 1985, e entrou para a sua Comunidade Econômica (CEE) em 1º de janeiro de 1986. As principais vantagens advindas de sua integração foram percebidas pela consolidação de uma ordem política democrática.

De fato, a chamada Revolução dos Cravos (25 de Abril de 1974), por um lado depôs o regime ditatorial do Estado Novo chefiado por António Salazar e, por outro, gerou um processo de grande instabilidade político-partidária e de dificuldades econômico-financeiras²⁶. Contudo, desde 1985, após a adesão, como bem frisou Souza (2000), a democracia portuguesa e o seu sistema partidário é uma realidade visível.

De forma complementar, a integração de Portugal à Comunidade Econômica Europeia (CEE) funcionou, em um primeiro momento, como um vetor para o desenvolvimento econômico, permitindo a redução da taxa de inflação e a melhoria na qualidade de vida da população, com acesso a serviços públicos e de infraestrutura. De outro lado, em 1992, a aceitação do conjunto de regras econômicas e monetárias proposta pela CEE levou à integração da moeda portuguesa, o Escudo, no mecanismo de câmbio do Sistema Monetário Europeu (SME) e à aceitação dos critérios de convergência previstos no Tratado de Maastricht, de tal modo que, em 1º de Janeiro de 1999, Portugal aderiu ao Euro (SOUZA, 2000).

Entretanto, em que pese à estabilidade econômica e à diminuição da taxa de inflação para níveis históricos, houve um aumento do custo de vida dos cidadãos portugueses, ao mesmo tempo em que o salário mínimo nacional continuava a ser um dos mais baixos da União Europeia²⁷. A adesão ao Euro provocou uma falsa sensação de equivalência nos preços em relação ao Escudo. A taxa de câmbio definiu que 1 Euro equivalia a 200.482 Escudos. Um café – tão presente na vida dos portugueses – passou de 50 Escudos para 50 cêntimos de Euro, e levou muitos portugueses a pensar que estavam pagando o mesmo, quando na verdade desembolsavam o dobro (LIMA, 2012).

A crise que se instalou em Portugal a partir de 2007 e 2008 tem, em grande medida, causas internas, que refletem, em contrapartida, a crise internacional. No sentido de refletir sobre a crise do emprego – cuja taxa desemprego é o seu semblante mais crítico –, optamos por sumarizar as

²⁶ Pela comemoração dos 40 anos da Revolução dos Cravos, tivemos a oportunidade de presenciar o evento “25 de Abril visto de fora”, coordenado pela Fundação Mario Soares que expôs de forma sistemática as raízes do movimento militar, que culminaria na proclamação da Constituição democrática com forte inclinação socialista.

²⁷ Para um estudo mais aprofundado sobre o salário mínimo nacional em comparação com os estados membros da UE, ver <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=216>

principais características do momento pelo qual atravessa o Estado e a sociedade portuguesa, que culmina com as políticas de ajustamento estrutural do déficit orçamentário, indicando na prática um paulatino desmonte das bases de um Estado de Bem Estar Social e de condições dignas de trabalho. O panorama tem reflexos perversos para a classe trabalhadora, com um progressivo processo de precarização e pauperização dos cidadãos, como veremos através das entrevistas realizadas com as duas maiores centrais sindicais de Portugal.

3.3.1 A hipertrofia do mercado financeiro e seus reflexos em Portugal

A crise econômica, que teve início em 2007, nos Estados Unidos, pode ser vista não apenas como uma recessão típica do sistema capitalista, mas como uma crise profunda, resultante de três fatores complementares: o funcionamento do sistema de economias orientadas aos mercados financeiros; a crescente financeirização da economia globalizada, sobretudo, desregulada; e os desajustes e as omissões de agentes políticos, econômicos e financeiros, em um quadro no qual o pensamento liberal se tornou dominante nas três últimas décadas (SILVA et, al., 2012; ROMÃO, 2012;)

De fato, a profundidade da crise manifesta-se muito particularmente pelos seus sistemas de referências ideológicas e políticos, que nortearam as ações e estratégias dos atores econômicos e políticos, dando base à supremacia de um “modelo de mercado livre” enquanto produtor de eficiência econômica e do bem-estar social. O sistema de referências – o chamado “Consenso de Washington”, cujo núcleo duro residiu nos trabalhos do economista John Williamson (1989) - promoveram um programa de intervenção global: redução da intervenção do Estado na economia; privatização de empresas públicas; desregulamentação e liberalização dos mercados, incluindo formas de regulação do campo de trabalho (como novos tipos de celebração de contratos e flexibilização da jornada trabalhista, para citar apenas dois exemplos) (MENDONÇA, 2012).

O seu enquadramento estrutural remonta ao aprofundamento do processo de globalização, no qual a dimensão financeira assumiu a predominância. Como forma de ilustrar a hipertrofia do mercado financeiro, Romão (2012) destaca que, no ano de 2008, dos cerca de 2.300 bilhões de euros transacionados, somente 2,7 % corresponderam a bens e serviços com sustentação real. De fato, a fase mais aguda da crise foi gerada pelo não pagamento de créditos concedidos às famílias norte americanas que, no

auge da bolha imobiliária, tinham sido levadas a contrair empréstimos sem terem condições reais para quitá-los no futuro. A crise ficou então conhecida como crise do *sub-prime* relacionada ao crédito hipotecário de alto risco. Em um segundo momento, tornou-se uma crise bancária, com falência de bancos norte americanos. O caso do Lehman Brothers, em setembro de 2008, ficou lembrado como o maior pedido de falência dos Estados Unidos, ocasionado em grande parte pela forja de balanços contábeis que escondiam a real capacidade da instituição em absorver choques financeiros (VALOR ECONÔMICO, 2010).

A crise alastrou-se pelos mercados financeiros, com particular ênfase nos EUA e na Europa, em decorrência, sobretudo, dos chamados produtos derivados que tinham uma amplitude mundial. Com as bolsas de valores em queda e a fuga dos produtos derivados, os capitais especulativos refugiam-se em outras fontes, principalmente, no ouro. O grau de endividamento, a chamada “falta de confiança” nos mercados “autorregulados”, as dificuldades e as falências do sistema bancário levaram uma retração da procura interna e externa, gerando uma redução do nível da atividade econômica. A crise econômico-financeira chegava à chamada economia real (ROMÃO, 2012). Esse cenário e os seus impactos formaram a base de uma verdadeira crise social, nas palavras de Romão (2012, p. 40, grifos no original):

A crise econômica, com todos os elementos identificados e outros – falta de confiança, endividamento, incumprimento, falências, redução da procura, quebra no PIB e no investimento, desemprego, emprego precário, dificuldades de crédito, alterações nas taxas de juros e nos “spreads” leva a uma redução, quer dos valores dos ativos, quer do nível de vida de grande parte da população, com o risco de aumento da instabilidade social. A crise transforma-se então em uma **crise social**.

Com o panorama de incremento e de seus alcances, os Estados foram chamados a intervir com o objetivo de tentar minimizar os danos e resgatar os investidores. Uma maior participação do Estado mostra-se então fundamental para o controle e funcionamento dos mercados. Sob a presidência da França, os estados-membros da União Europeia foram incentivados a aumentar as despesas públicas. Nessa fase, em virtude da redução do PIB e do aumento do desemprego, os Estados foram incentivados a aumentar as despesas públicas, nomeadamente os investimentos e os gastos sociais, e, ainda, a salvar o sistema bancário, fazendo intervenções nos bancos com recursos públicos. Associado a esse

quadro, a redução da atividade econômica gerou uma redução das receitas fiscais. Entre os anos de 2010 e 2011, surgiu a chamada crise das dívidas soberanas, que levou três estados membros da EU (Grécia, Irlanda e Portugal) e mais tarde o Chipre, a se submeterem a intervenções do Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Central Europeu (BCE) e Comissão Europeia (UE). Em Portugal, as intervenções do trio foram popularmente denominadas como as Políticas da Troika.

De fato, todas as sequências da crise – sucessivas e cumulativas – possuem uma base em comum, quer dizer, uma crise do modelo-econômico social, na qual a perspectiva liberal se associou a um predomínio da globalização financeira orientada à desregulamentação. Como um espectro das crises acima assinaladas, existe uma dimensão maior, a saber, a crise dos sistemas de referências teóricas, ou seja, a da própria teoria econômica *mainstream*, que elevou à categoria de axiomas as hipóteses de eficiência autorregulamentadoras dos mercados e da racionalidade dos agentes (o idealismo presente na noção de *homo oeconomicus*) (MENDONÇA, 2012). Nesse sentido, a compreensão da recente crise financeira precisa levar em conta a construção social, implícita na própria hegemonia de um sistema financeiro que coloniza cognitivamente as outras esferas das relações sociais (GRUN, 2009a). Consequentemente, diante desse cenário, quando a legitimidade dos atores no campo financeiro se torna socialmente questionável, o capitalismo realiza a “incorporação da crítica” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999). A noção de governança corporativa, de *compliance* e de responsabilidade social surgem como “novas tecnologias gerenciais” (BARBOSA, 2002) para a gestão das empresas, das marcas e, sobretudo, como mecanismos de gerenciamento de risco da reputação das firmas.

3.3.2 A crise em Portugal e os discursos sindicais em torno do trabalho decente

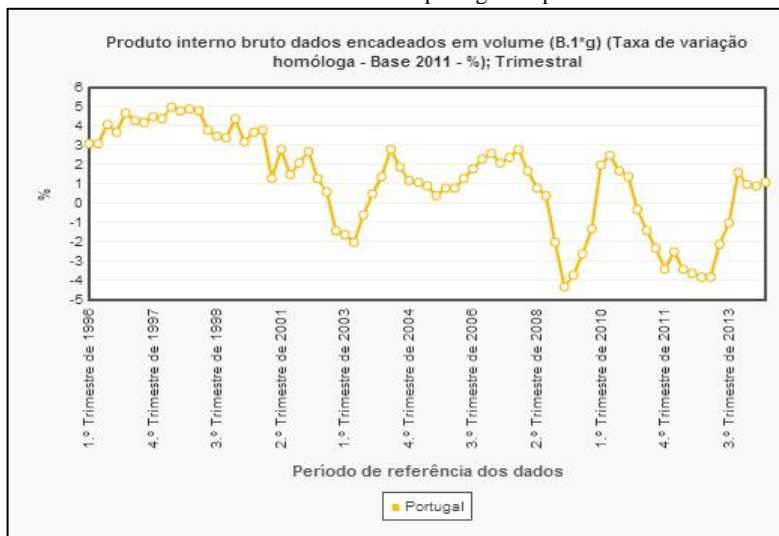
As bases da crise em Portugal não foram formadas somente por eventos recentes; os fatores estão imbricados em problemas estruturais, de organização da sociedade portuguesa e de mentalidades existentes e socialmente construídas. No âmbito do Estado, por exemplo, o déficit orçamental superou o PIB em 11,2%, no ano de 2010. Isso revelou um desequilíbrio estrutural entre a capacidade de gerar receitas e os gastos com despesas públicas. No âmbito das empresas, fala-se de um déficit de iniciativa de empreendimentos, de capacidade de organização que se traduz

em uma estrutura produtiva vulnerável e dependente, com baixos níveis de produtividade e consequentemente de competitividade. A aceitação de uma ideologia de desenvolvimento criou uma mentalidade eufórica que levou ao endividamento de grande parte das famílias portuguesas. Após a adesão ao Euro, desenvolveu-se a ideia de que a pertença a EU colocava o país a salvo dos riscos de um endividamento público excessivo, uma falsa ideia de partilha de responsabilidades (SILVA et. al., 2012).

Por outro lado, os processos de liberalização econômica estão no cerne da atual crise, nomeadamente são eles:

- a) a formação de um mercado interno comum através do Ato Único Europeu (1993), que permitiu a livre circulação de capitais e serviços para o qual as empresas portuguesas, em sua maioria, não estavam preparadas (SILVA et. al., 2012; ROMÃO, 2012);
- b) a criação da Organização Mundial do Comércio (1995) e os impactos com a entrada de novos concorrentes no mercado nacional, como os produtos asiáticos de baixo custo (SOUZA, 2000);
- c) o alargamento da União Europeia, com a entrada de países que são fortes concorrentes de Portugal em matéria de investimento direto estrangeiro (IDE) e força de trabalho (MENDONÇA, 2012).

Na imagem abaixo, o gráfico mostra o declínio do PIB português a partir de 2008, denunciando a recessão econômica que o acompanha.

FIGURA 01 – Declínio do PIB português a partir de 2008.

Fonte: Instituto Nacional de Estatística (INE).

No dia 07 de abril de 2011, diante de uma taxa de desemprego, que girava em torno dos 12% da população economicamente ativa, e uma taxa do PIB negativa em 3.5%, Portugal assina com o FMI, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu o “Memorando de Entendimento” para a concessão de “assistência financeira”. Em contrapartida, as finanças portuguesas receberam o montante de 78 bilhões de euros, parcelados na medida em que novas avaliações da “Troika” confirmavam a realização das políticas de ajustamento e de cortes fiscais exigidas. As regras da concessão incluíam cortes nos orçamentos dos ministérios da saúde, de proteção social (cortes nas aposentadorias), revisões nos seguros-desemprego, flexibilização dos contratos de trabalho e nas regras de demissão. A principal crítica levantada pelos atores políticos da oposição ao Partido Social Democrata, do 1º Ministro Passos Coelho, reside no fato de que o pedido de resgate foi uma medida unilateral, sem passar por um processo democrático de ratificação pelo Parlamento Nacional de Portugal.

Sem ter a pretensão de exaurir os impactos que a recente crise e o posterior pedido de resgate financeiro tiveram, e, ainda, têm no mercado de trabalho e nos seus processos de precarização, entendemos que esse cenário, ao comportar múltiplas dimensões e perspectivas analíticas, orientou, de forma ampla, as entrevistas realizadas. Portanto, é dentro desse

panorama que as discussões são desenvolvidas: com atores do campo sindical português; sobre os impactos da crise para a geração dos níveis altos de desemprego; e as características da precarização do trabalho e a urgência de um debate público sobre a incorporação – pelos atores tripartites – de políticas públicas e empresariais, orientadas para o trabalho decente.

3.3.2.1 A UGT – União Geral dos Trabalhadores de Portugal e a CGTPin – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, Intersindical.

A UGT de Portugal (União Geral dos Trabalhadores) surgiu em 1978 por meio de uma ruptura no interior da chamada Intersindical, emergindo, então, a central sindical com o término do período ditatorial no pós 25 de abril de 1974. A ruptura se deu, sobretudo por motivações ideológicas, uma vez que a Intersindical era formada em sua grande maioria por dirigentes sindicais de inclinação comunista, e que pretendiam representar de forma exclusiva os trabalhadores portugueses. Sindicalistas ligados ao Partido Socialista e Partido Social-Democrata fundaram, no ano de 1978, a União Geral dos Trabalhadores, alegando defender o pluralismo sindical e o direito de tendência como meio de expressão político-sindical (UGT, s/d). A Intersindical formou as bases da atual CGTPin, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical.

Atuando desde o ano de 2009 na UGT, nossa interlocutora entrevistada esteve à frente, em Portugal, das organizações da chamada “Jornada Mundial pelo Trabalho Decente”, coordenada pela Central Sindical Internacional (ITUC CSI) em âmbito global, com o auxílio de centrais sindicais nacionais²⁸. O evento, internacional em sua proposta, prevê o aprendizado coletivo e o diálogo partilhado em torno das múltiplas abordagens acerca do conceito de trabalho decente. De acordo com os cenários mais imediatos do mundo do trabalho, as campanhas nacionais destacam temas específicos da Agenda do Trabalho Decente da OIT, como: desemprego juvenil; discriminação de gênero no ambiente laboral; saúde e segurança no trabalho, dependendo do contexto nacional em que se realizam. Anualmente, no mês outubro, as entidades sindicais filiadas à CSI realizam marchas e passeatas empunhando cartazes e faixas com enunciados em favor de mais e melhores trabalhos. Em 2014, a jornada envolveu 166 diferentes eventos em 51 países.

²⁸ No Brasil, a Jornada Mundial Pelo Trabalho Decente, que ocorre em outubro, conta com a participação de diversas entidades sindicais, dentre elas: CUT, Força Sindical e a UGT.

FIGURA 02 - Logo da Jornada Mundial do Trabalho Decente em Portugal.



Fonte: ITUC - CSI

Após as primeiras apresentações, questionamos sobre como o conceito de trabalho digno é compreendido por ela e, conseqüentemente, pela UGT:

“Trabalho digno é um trabalho em que as pessoas trabalham em boas condições e as boas condições não são meramente salariais. As boas condições incluem igualdade de tratamento, implica em condições de saúde e segurança, implica respeito pela jornada de trabalho, um conjunto de elementos que estão longe de ser só matéria de âmbito salarial. É um conceito que vai ao encontro da ideia de qualidade de vida no trabalho, liberdade de associação. Tudo isso está contido no conceito” (Informação verbal)²⁹.

Tendo sido lançado pela OIT no ano de 1999, sendo, portanto, um conceito relativamente recente no âmbito dos estudos acadêmicos, a noção de trabalho decente e sua amplitude suscitam críticas de alguns investigadores. Para Mocelin (2011), por exemplo, o trabalho decente aos moldes da OIT, é uma idealização de um emprego de qualidade, mas delimitado por normatizações trabalhistas (convenções fundamentais no trabalho). Para o autor, antes de se pensar o trabalho decente em

²⁹ Informação retirada da Entrevista 2, concedida por Coordenadora da Campanha pelo Trabalho Digno. [30/09/2013]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Sede da UGT em Lisboa - Portugal.

contraposição ao seu inverso – o trabalho precário – é preciso uma discussão que supere essa dicotomia. A noção de “qualidade do emprego” poderia sugerir pistas interessantes para a compreensão do contexto do mercado de trabalho, no qual se insere o trabalho digno (MOCELIN, 2001). É nesse sentido que entendemos a posição da dirigente sindical. As “boas condições” que asseguram o trabalho digno não se limitam às garantias de remuneração, mas repousam no próprio ambiente laboral e nas relações sociais reproduzidas. A liberdade de associação sindical, o respeito às normas de saúde e segurança no trabalho, a igualdade de tratamento entre homens e mulheres e o respeito à jornada de trabalho legal são fatores que reunidos garantem mais que a dignidade do trabalhador, asseguram a qualidade de vida no trabalho.

Entretanto, se, para a dirigente - numa perspectiva subjetiva do conceito -, é possível investir na noção de qualidade do trabalho na direção de uma qualidade de vida nesse contexto -, questionamos como a recente crise tem afetado as condições de trabalho em Portugal. Nas palavras da dirigente:

“Nos últimos cinco anos, as condições de trabalho sofreram uma progressiva deterioração, na medida em que o desemprego subiu exponencialmente. Tendo subido o desemprego, há uma tentação para a degradação das condições de trabalho em nível salarial. Mas com o aumento do desemprego, as pessoas passam a ter mais abertura para aceitar piores condições de trabalho, portanto, todas as formas de precarização tornaram-se, entre outras, normais, mais aceitáveis, inclusive para as pessoas que estão sentindo a pressão interna, por exemplo. O fato de haver reestruturações em algumas empresas, com todas as palavras que ela indica, só o fato de se dizer a palavra reestruturação dentro da empresa, já causa o aumento do stress, quer dizer criam pioram as condições de trabalho” (Informação verbal)³⁰.

A partir desse momento, buscamos destacar quais seriam as principais características do processo de degradação das condições de trabalho, o qual a dirigente se referia. Quais seriam as especificidades da precarização do trabalho em Portugal? A interlocutora concede particular ênfase para a intensificação da jornada e do ritmo trabalho como mecanismo para a manutenção da vaga de emprego:

“Compreende-se facilmente que nos últimos anos houve, de fato, uma degradação das condições de trabalho. Em alguns casos, pior

³⁰ Informação retirada da Entrevista 2, concedida por Coordenadora da Campanha pelo Trabalho Digno. [30/09/2013]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Sede da UGT em Lisboa - Portugal.

do que isso: por exemplo, a extensão da jornada de trabalho, quer dizer, as pessoas trabalham para além de sua jornada de trabalho, sem remuneração, sem qualquer contrapartida para simplesmente conservar os seus postos de trabalho. E isto acontece em todas as atividades, desde o serviço público aos bancos. Para dar o seu melhor, os trabalhadores são levados a intensificar o seu trabalho. Mas isso é sintoma de uma má organização do trabalho, pois o fato de trabalhar mais tempo não significa trabalhar melhor. É uma ideologia na cabeça dos empresários e dos empregadores que trabalhar mais é trabalhar melhor. Há uma luta a fazer pela melhor organização do trabalho. É um ponto que a OIT também trabalha, quer dizer a conciliação entre a vida familiar e a vida no trabalho” (Informação verbal)³¹.

Por fim, indagamos acerca da responsabilidade social das empresas associada ao trabalho decente. Averiguamos de que forma, a UGT se posiciona no interior desse debate recente. A dirigente sindical destacou a forma como a RSE está integrada à reputação das empresas. Por outro lado, ela sublinha que em uma perspectiva do Trabalho Digno, a responsabilidade social repousa nos processos de diálogo social (em Portugal, esse termo é também denominado por concertação social) e de negociação coletiva, que permitem aos trabalhadores protagonismo social para optar por aquilo que ela chama de “regalias”:

“Existem de facto, algumas empresas que investem. Criaram fundações, associações, que, por exemplo, distribuem comida ou fazem doações que tratam de deficientes físicos, empregam deficientes acima da quota mínima, e tudo isso eu levo em conta, ou empenham-se na recuperação de alguma determinada área verde. Tudo isso eu levo em conta, que faz parte da chamada responsabilidade social da empresa. Mas em relação ao trabalho decente? Bem, temos de ser realistas, as empresas vivem muito de sua imagem, o fato de serem socialmente responsáveis é uma mais-valia em termo de imagem, de reputação. Há várias empresas que investem seriamente nessa área da responsabilidade social, pela visibilidade positiva que isto os traz. Há um três anos atrás criou-se o ‘Ano Europeu Contra a Pobreza’, e lembro-me que várias empresas tiveram um papel importante na luta contra a pobreza, com diversas iniciativas [...] agora se isso se traduz ao nível das condições para os trabalhadores, acho que aqui a gente tem de por em conta o papel da negociação coletiva, quer dizer, quando uma empresa, através da negociação coletiva, mostra abertura e permite regalias aos seus trabalhadores de forma concertada, isso é uma forma de responsabilidade social. O problema é que estamos em uma situação de

³¹ Idem.

crise, as empresas, os grupos que tradicionalmente tinham essa preocupação estão a reduzir o número de seus trabalhadores, aqueles que ficam, eventualmente conseguem manter uma parte dos direitos adquiridos, mas infelizmente eu penso na situação dos bancos, onde pelo menos formalmente as pessoas tinham melhores condições de trabalho, mas grande parte dos bancários foram demitidos. Tudo isso leva a uma progressiva degradação das condições de trabalho. O ambiente de trabalho torna-se pesado e complicado” (Informação verbal)³²

Além da UGT, entrevistamos atores sindicais ligados à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical (CGTP-in), a mais antiga Central Sindical do período contemporâneo do Estado Português. De fato, Portugal tem uma perspectiva mais abrangente sobre a liberdade de associação sindical em relação ao Brasil, justamente pela aprovação da Convenção 87 da OIT.

O fato da não ratificação da Convenção 87, sobre a plena liberdade de associação que se contrapõe à normativa de unicidade sindical do artigo 8, inciso II da Constituição Federal de 1988, limita a formação de mais de um sindicato por categoria em uma mesma unidade territorial, burocratizando a livre participação sindical.

Nossa entrevista na CGTP-In se realizou em Lisboa com o coordenador dos gabinetes de estudos da entidade, um grupo formado por advogados, juristas, economistas e sociólogos. Esse grupo participa ativamente da composição do próprio Estado Português, no quadro da formação dos membros do Conselho Econômico e Social (CES). O CES é um órgão constitucional de consulta e concertação social, cujo objetivo é a promoção da participação dos agentes econômicos e sociais nos processos de tomada de decisão dos órgãos de soberania, no âmbito das matérias socioeconômicas, ou seja, o espaço de diálogo social entre o Estado e os parceiros sociais (CONSELHO ECONÔMICO E SOCIAL DE PORTUGAL, 2010). Comparativamente, o CES realiza, em caráter permanente e duradouro, os processos de diálogo social que no Brasil constituíram o chamado Programa Nacional de Emprego e Trabalho decente.

A Constituição da República Portuguesa (artigo 92.º) confere ao CES dois tipos de competências, uma consultiva e uma de concertação social.

³² Idem

- I) A competência consultiva baseia-se na participação das organizações mais representativas da sociedade e do tecido económico português e concretiza-se através da elaboração de pareceres solicitados ao CES, pelo Governo ou por outros órgãos de soberania, ou da sua própria iniciativa. No âmbito desta competência, o CES pronuncia-se acerca dos anteprojetos das grandes opções e dos planos de desenvolvimento económico e social, da política económica e social, das posições de Portugal nas instituições europeias, no âmbito dessas políticas, da utilização dos fundos comunitários a nível nacional, das políticas de reestruturação e de desenvolvimento socioeconómico, da situação económica e social do País e da política de desenvolvimento regional;
- II) A competência de concertação social visa a promoção do diálogo social e a negociação entre o Governo e os Parceiros Sociais - Confederações Sindicais e Confederações Patronais - e é exercida com base em negociações tripartidas entre representantes daquelas entidades, durante as quais são apreciados projetos de legislação no que respeita a matérias sócio laborais e ainda celebrados acordos de concertação social.

Como membro da CES, na qualidade de parceiro social, nosso interlocutor afirma que a concertação social, ou seja, os processos de diálogo social tripartite no âmbito do Estado são fundamentais para a própria construção da legislação do trabalho, mas seu papel não se limita a isso. As discussões sobre o orçamento da União e as apreciações das contas gerais do Estado são competências desse Conselho. Nesse cenário, introduzimos a temática sobre as perspectivas de desconstrução do Estado de Bem Estar Social Português.

“Desde o ‘25 de abril’ eu assisti a construção de um Estado de Bem Estar Social. Antes do 25 de abril ele não existia. O Estado de Bem Estar Social, aquilo que tem a ver com a proteção social de forma geral. Antes do 25 de abril não havia subsídio de desemprego, se for ver a legislação vai encontrar um fundo de emprego, embora os trabalhadores fossem descontados em uma porcentagem, para esse fundo mas não se pagava o subsídio de desemprego. Tudo aquilo que hoje está sendo atacado foi construído depois do 25 de abril. Hoje, temos o Serviço Nacional de Saúde. Hoje, Portugal tem um dos índices mais baixos de mortalidade infantil da Europa e do mundo, e isso se deve ao Sistema Nacional de Saúde, que está sendo fragilizado em seus

diversos aspectos, mas também o Ensino, a Proteção Social. Há 40 anos atrás quem ia pra universidade era uma elite. Este Estado de Bem Estar Social com um conjunto de funções sociais que ele adquire, esse Estado que é um modelo europeu, que passou a ser atacado no final da década de 1970, com a crise do dólar, do padrão ouro. Então o nosso Estado de Bem Estar Social já surge a contra ciclo de outros países europeus, o Estado Social na Europa deixou de crescer digamos assim, e nós começamos a construir o Estado Social no momento em que fora, ele já começava a ser atacado. [...]

Hoje temos alterações demográficas, o envelhecimento da população, um índice muito baixo de nascimentos em Portugal, tudo isso é muito relativo. Há poucos anos atrás éramos um país que recebia imensos fluxos de imigrantes, de diversas partes do mundo. Já chegamos a ter, em 2004, 10% da nossa população ativa constituída por imigrantes. A capacidade do Estado precisa levar em conta esses dados, quer dizer, se as pessoas mais jovens emigraram, estão a desequilibrar as contas. A população jovem formada com recursos do Estado emigram, deixando de contribuir para a segurança social, é uma situação complexa, em matéria de proteção social, a situação é essa. A incapacidade ou a falta de meios do Estado de fazer essa compensação (Informação Verbal)³³.

Por um lado, o dirigente sindical destaca o momento histórico que promoveu as bases do Estado de Bem Estar Social. A queda do regime ditatorial de Salazar (ESTADO NOVO, 1933-1974) que, a partir da Revolução dos Cravos ou Revolução de 25 de Abril, dá início ao regime democrático, cuja Constituição apresenta uma forte orientação socialista em sua origem (MIRANDA, 1975; 1978). Por outro lado, o seu enunciado destaca que, em matéria de proteção social, as novas configurações assumidas pela sociedade portuguesa, implicam desafios para a gestão das chamadas “pensões”, ou seja, as aposentadorias. Além do retorno aos países de origem dos imigrantes, o envelhecimento da população, as baixas taxas de natalidade, a emigração dos jovens portugueses - que em busca de vagas de emprego, se deslocam para outros países da EU ou mesmo ao exterior - formam um cenário que degradara ainda mais as contas públicas no quadro de uma dívida soberana.

Questionamos a existência, no cenário da recente crise, de novos mecanismos para a criação de uma “Agenda de Trabalho Decente” aos moldes daquela existente no Brasil. Nosso interlocutor destaca as diferentes formas pelas quais o Estado de Bem Estar Social se transfigura em um Estado Neoliberal, em particular pelos processos de precarização social. A noção de competitividade das empresas assume, nas políticas do próprio

³³ Informação retirada da Entrevista 3, concedida por Conselheiro Jurídico da CGTPin. [10/12/2013]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Sede da CGTP in. Lisboa/Portugal.

Estado, a sua figuração máxima. Não havendo nenhuma objetividade técnica no plano do Estado em matéria de trabalho decente, segundo nosso entrevistado, as pessoas deixam, no sentido político, de existir:

“Em Portugal, a nossa situação é um pouco diferente da realidade brasileira, nós construímos um conjunto de direitos que refletem as diretrizes do conceito de trabalho digno, pela Constituição, por exemplo, o princípio da segurança no emprego é um princípio constitucional, uma parte da nossa Constituição, nos artigos 53 e 59, tem um capítulo sobre direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. São direitos que garantem uma dignidade muito própria do nosso padrão constitucional. São aplicados diretamente. A segurança no emprego é uma delas, os aspectos relacionados à retribuição e ao salário mínimo nacional, com a participação dos trabalhadores na elaboração da legislação laboral, os direitos sindicais, um conjunto de direitos de participação estão todos ali. É a Constituição laboral. Quando nos falamos de trabalho digno nessa perspectiva que a OIT vê, o conceito inclui muitas das matérias que já tinham sido conquistados e concretizados aqui em Portugal. O que estava a acontecer em 1999 quando a OIT lança o conceito? A precariedade laboral torna-se o grande problema que afeta as relações de trabalho e que depois acaba por se traduzir em indignidade do trabalho, porque os vínculos são precários, o fato da contratação coletiva ter tido um processo de destruição, o aparecimento do diálogo ao nível sectorial, ao nível dos locais de trabalho, que acabam por refletir na natureza e nos tipos de vínculos laborais a nível das empresas. Nessa época o Estado português, o Estado neoliberal estava a tentar a precarizar, com a ideia de que a flexibilização nos seus diferentes aspectos pela noção de competitividade, uma definição que é nuclear nessa situação, quer dizer a busca pela melhoria da competitividade das empresas e da economia gerou resultados exatamente inversos. A competitividade é um elemento comparativo e em matéria de comparação – os salários dos portugueses com os chineses – pra vencer em um quadro global não tem muita saída, a regra é o rebaixamento das condições sociais do trabalho e de vida. Quando o estado não tem nenhum plano, nenhum discurso técnico em relação a isso, o Estado tem tido um discurso de que é preciso flexibilizar para aumentar a competitividade, o elemento fundamental deixou de ser as pessoas e passou a ser as empresas, as pessoas não existem” (Informação verbal)³⁴.

³⁴ Informação retirada da Entrevista 3, concedida por Conselheiro Jurídico da CGTPin. [10/12/2013]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Sede da CGTP in. Lisboa/Portugal.

3.4 CONCLUSÃO

Desde 1999, a OIT vem promovendo o Trabalho Decente como uma condição necessária para atuar frente às situações de vulnerabilidades em matéria de emprego e ocupações. Na década de 2000, a instituição tornou o lema do Trabalho Decente sua agenda global para redução do desemprego, ampliação da proteção social e promoção do diálogo tripartite. Por tratar-se de um conceito que congrega sua missão histórica, destaca-se pela sua amplitude, fato que pode contribuir para a sua imprecisão.

No Brasil, nossas reflexões permitem afirmar que o conceito emerge em um quadro social marcado pela instabilidade econômica, crise do emprego formal e ampliação das múltiplas formas de precarização e flexibilização do trabalho. O discurso sindical, contudo, aponta algumas características que são fundamentais para o conjunto da classe trabalhadora em relação à dignidade do trabalho: remuneração adequada e políticas públicas que promovam a valorização do salário mínimo; observância das regras jurídicas, em particular à extensão da jornada de trabalho pelo sistema de “banco de horas”; e as perspectivas de regulamentação das práticas de terceirização no Brasil.

Nesta perspectiva, pode-se argumentar que, embora o conceito possua diretrizes que nos permitem aproximá-lo aos dispositivos de segurança social para o conjunto dos trabalhadores, o cenário brasileiro evidencia os elementos das ações em curso, cuja marca é a precarização do trabalho. Assim, o conceito de trabalho decente e sua construção efetiva se colocam como um ponto de partida (mas não como um ponto final) de um processo de disputas entre os jogos de forças presentes no cenário das relações de trabalho atuais.

Em Portugal, a ausência de um planejamento estatal estruturado em termos de promoção do Trabalho Decente associado às reformas no âmbito das relações laborais, que são necessárias para a concessão do resgate financeiro em 2011 aos credores internacionais, lançaram as bases para um progressivo desmonte do Estado de Bem Estar Social. De forma complementar, a própria estrutura populacional do país – baixas taxas de natalidade associadas ao envelhecimento da população e a emigração dos jovens sem emprego - promoveram a insustentabilidade dos mecanismos de proteção social.

O discurso pela busca da competitividade das empresas se dá em detrimento dos trabalhadores, quer dizer, do próprio trabalho decente, anteriormente garantido pela Constituição.

Por fim, ressalta-se uma associação positiva entre a RSE e o trabalho decente. Pelo discurso sindical, a RSE deve ser entendida como um processo, quer dizer, um processo de construção baseado no diálogo social entre empresas e trabalhadores. É sobre esse tema que versará o próximo capítulo.

CAPÍTULO III – RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E TRABALHO DECENTE: DISCUSSÕES TEÓRICAS E PERSPECTIVAS NACIONAIS EM PORTUGAL E NO BRASIL

Uma visão apressada sobre as ações e os discursos empresariais inseridos nas lógicas da RSE mostra que a sua emergência data dos anos 1990 e 2000, sendo, portanto, relativamente recente. Entretanto, alguns autores afirmam que o termo apresenta uma jornada bastante longa e singular no rol das ideias das ciências da administração de empresas (CRANE et al., 2008). O objetivo desta seção é apresentar as discussões teóricas em torno do conceito de RSE, traçar o percurso e as mutações que os seus significados tiveram ao longo dos anos. Se, no início, os debates em torno da RSE estavam circunscritas ao campo da administração de empresas, é bem verdade que hoje, as discussões apresentam uma perspectiva interdisciplinar (CRANE et al., 2008; TOMIELLO, 2010). Assim, embora o ponto de partida sejam as análises das ciências de gestão, mais recentemente, sociólogos, antropólogos e cientistas políticos passaram a realizar estudos orientados à compreensão e crítica da RSE. Em seguida, analisaremos como a RSE tornou-se um mecanismo para a construção de legitimidade das empresas, em particular quando está associada com as diretrizes do Trabalho Decente. Por fim, destacamos as formas de regulação existentes (ou a sua ausência) no âmbito da RSE em Portugal e no Brasil.

4.1 DISCUSSÕES TEÓRICAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS³⁵

A literatura acadêmica que versa sobre o conceito de RSE data de, pelo menos, da década de 1950, contudo as reflexões sobre o assunto por parte dos *experts* em negócios são consideravelmente mais antigas. Questões cruciais que estão no centro da RSE são tão antigas quanto o próprio capitalismo: o que são as empresas e que contribuição elas trazem à sociedade? Notadamente, em que pese essa tradição de estudos, parece uma contradição afirmar que os analistas ainda não compartilham uma visão única que defina os princípios gerais da RSE, o seu significado e, até mesmo, se de fato, as empresas têm responsabilidades sociais. Do ponto de

³⁵ Sou grata à orientação da Professora Maria João Santos que permitiu meu acesso à sua coleção particular de obras sobre RSE quando de meu estágio sanduíche no ISEG em Lisboa/Portugal (setembro de 2013/agosto de 2014).

vista das Ciências Sociais, pode-se dizer que o termo é uma construção social, cujos significados e meios de operacionalização estão em constantes disputas e apropriações. Assim, a RSE defendida, por exemplo, pelo Conselho Econômico e Social da Comissão Europeia em 2011, pós-crise econômica, não tem o mesmo sentido axiológico destacado pelos precursores do debate como Howard Bowen, na obra “As responsabilidades sociais do homem de negócios” (1953).

A consolidação recente da RSE, como um campo acadêmico, em parte reflete a crescente atenção que o assunto desperta no campo econômico, junto aos atores da sociedade civil (como as Ongs) e mesmo nos governos em vários países. Esta maior visibilidade da RSE se manifesta de diferentes formas: seja no estabelecimento de equipes e comitês de RSE no interior das empresas, como já identificado por nossas pesquisas anteriores (JACQUES, 2007; 2010); seja na criação de relatórios corporativos ou outros meios para tornar público os programas e as atividades das firmas neste âmbito. Nesse contexto, surgem ainda novas nomenclaturas e novas tecnologias gerenciais, no sentido proposto por Barbosa (2002), como os fundos de investimentos éticos, consultorias e auditorias para a gestão da RSE e várias certificações e normatizações centradas em critérios supostamente socialmente responsáveis. Os governos, as agências multilaterais e as Ongs têm estimulado investimentos em ações de RSE, mas também nos mecanismos que relatam os impactos sociais e ambientais das corporações. Da mesma forma, ativistas e atores da sociedade civil organizada agem não somente para estimular o desenvolvimento das “boas práticas” de responsabilidade social, mas também no sentido de criar uma perspectiva crítica para estabelecer novos e melhores padrões de RSE na direção da defesa dos direitos humanos³⁶.

Para Crane e demais autores, no Handbook sobre RSE (2008), o movimento em torno da RSE remete-nos para um debate aberto: enquanto uns veem como tendências (ou mesmo modismos) de gestão, outros a percebem como um quadro de *soft regulation*, que traz novas exigências às empresas, ao passo que outros a entendem como uma forma dos atores

³⁶ No Brasil, a organização Repórter Brasil é um exemplo de instituição que incentiva e promove melhorias no quadro das práticas corporativas e da responsabilidade social. O monitoramento do programa “Lista Suja” incentiva as organizações a acompanhar suas cadeias de fornecedores e verificar se estão realizando contratos mercantis com empresas nas quais há envolvimento de trabalho análogo à escravidão. Recentemente, as atualizações da Lista Suja foram suspensas devido ao lobby das empresas de construção civil. A posição do ministro do Supremo Tribunal Federal, Ricardo Lewandowski, em fevereiro de 2015, de anular a iniciativa mostra que o Estado é construtor mas também desconstrutor de mecanismos de promoção de trabalho decente (Ong. Repórter Brasil)

auxiliarem no desenvolvimento social. Fica claro, portanto, que buscar uma definição para a RSE não é somente um exercício técnico que traduz o que as empresas fazem na (ou para a) sociedade. Procurar uma tradução para esse termo é um exercício normativo que nos diz quais são as responsabilidades das empresas perante as sociedades e, até mesmo, um exercício ideológico, o qual descreve como as políticas públicas devem agir para restringir o poder das corporações. Na opinião dos autores, uma boa forma de fugir das ambiguidades do conceito é tratá-lo como um campo de estudos, uma estratégia que permite ter uma visão geral da RSE e de seus significados, mesmo que conflitantes entre si (CRANE et al, 2008). Contudo, esta perspectiva ampla e difusa de significados da RSE não implica em uma situação de fraqueza epistemológica do campo, mas, sobretudo, ao fato de que não há consensos teóricos estabelecidos em torno dessa questão. Os autores alegam ainda que, embora a RSE tenha surgido nos Estados Unidos e grande parte do debate tenha se concentrado neste país nos últimos 50 anos, a crescente difusão mundial da RSE sugere a necessidade de compreendê-la em uma perspectiva comparada.

Portanto, desde a década de 1950, um longo debate em torno da RSE toma forma. Especificamente, foi a partir da publicação da já citada obra de Howard Bowen (1953) que o termo responsabilidade social empresarial (ou corporativa) passa a figurar na terminologia da administração de empresas. Recentemente, esse termo passou a integrar uma crescente gama de teorias e abordagens. Alguns exemplos bastam para ilustrar o conjunto de referências afins à RSE e que acabam formando disciplinas específicas dos cursos de gestão: sociedade e negócios; gestão de questões sociais; políticas públicas e negócios; gestão de stakeholders; cidadania corporativa e sustentabilidade empresarial.

Para mapear as discussões teóricas em torno da RSE, seguimos a tipologia proposta por Garriga e Melé (2004, 2008), adaptando-a de forma a permitir pensar as novas discussões em torno da RSE, direitos humanos e trabalho decente. O texto dos autores serviu como base para termos acessos as mais recentes e importantes contribuições acerca da RSE no âmbito acadêmico. O enfoque dado à construção do mapa teórico parte da perspectiva sobre como se dá a interação entre empresas e sociedade, isto é, do encontro ao postulado que trata a RSE como uma construção social. Esta postura não deixa de considerar as disputas simbólicas que envolvem as definições daquilo que seja considerado uma responsabilidade social “legítima”. Por outro lado, o debate não deixa de ser eminentemente ambíguo, pois, conforme salienta a pesquisadora do tema no Brasil, Kreilton (2004), os argumentos escolhidos para justificar a RSE são,

essencialmente, contraditórios e misturam pressupostos derivados de orientações teóricas incompatíveis entre si. A tipologia assim estabelecida estrutura-se em quatro matrizes, com subdivisões internas: a abordagem econômica (ou instrumental); a abordagem política; as teorias de integração; e, finalmente, as teorias éticas. Evidentemente, as justificativas apresentadas para as práticas da responsabilidade social empresarial, assim como a própria definição do conceito, diferem segundo maior vinculação a uma ou a outra dessas abordagens. Nesse sentido, conforme apresentamos as posições teóricas em torno da RSE, expomos também um exercício de identificação dos discursos sobre o papel social (e mesmo político) da empresa e dos atores econômicos. Assim, conforme salienta Bourdieu (1977), o discurso só se torna compreensível à medida que identificamos as relações de produção linguísticas nas quais ele é produzido. Uma leitura apropriada dos discursos, portanto, deve levar em conta a estrutura do campo linguístico, ele próprio uma expressão particular da estrutura das relações de força entre os grupos que possuem as competências correspondentes. No caso concreto da pesquisa, os discursos que provêm do campo acadêmico, econômico e político, os quais estão longe de encerrar um consenso sobre o que é a RSE, transmitem ao analista um cenário sobre o jogo de forças e disputas em torno do significado legítimo e legitimador da empresa (e, portanto, do lucro) no capitalismo. Além da tipologia que impera na produção atual, propomos as pistas de uma quinta tendência, a teoria paternalista da RSE.

4.1.1 Teorias instrumentais da RSE

Na perspectiva das teorias instrumentais, a RSE nada mais é do que uma ferramenta prática para a consolidação dos objetivos econômicos e, em última instância, criação de riquezas. Razão pela qual, entendemos que essa corrente pode ser bem identificada como uma postura economicista. No entanto, essas análises, a nosso ver, em nada auxiliam a compreensão sobre o porquê (os motivos) que levam as empresas a perseguir resultados econômicos, quando levam em conta os tópicos recentes das agendas sociais e ambientais, como, por exemplo, o imperativo da sustentabilidade e os direitos humanos (percebemos, portanto, a limitação nesse aspecto).

O representante mais bem conhecido dessa vertente é, certamente, o economista neoliberal Milton Friedman, para quem a única responsabilidade da empresa em relação à sociedade é a maximização dos lucros dos acionistas, dentro da legalidade e dos valores vigentes do país

(1970). Para o autor, não se trata de negar a existência de ações de RSE (seja de caráter filantrópico ou ações sociais), mas sim que tais atividades estejam diretamente relacionadas com a performance econômica das empresas. Assim, as ações de RSE podem ser consideradas legítimas, mas somente contribuirão, de alguma forma, para o incremento dos lucros, seja por que a reputação da organização aumenta, ou os clientes sentem-se mais propensos à compra dos produtos, ou mesmo pelo fato dos trabalhadores adquirirem competências ou motivações de trabalho que possam incidir em benefício da firma. Garriga e Melé (2004) identificam três subgrupos no âmbito das teorias instrumentais que variam de acordo com os objetivos econômicos propostos: maximização do valor para o acionista; estratégias de aumento da vantagem competitiva e marketing de causas.

A) Maximização do valor para o acionista

As discussões em torno dessa corrente defendem como critério a maximização dos lucros para os acionistas ou proprietários da empresa. Milton Friedman, conforme citamos anteriormente, é a referência por excelência desta corrente. Nesse sentido, qualquer investimento no campo social pode até ser feito, desde que exista um retorno efetivo para os lucros corporativos. De outra forma, se as demandas sociais são apenas um custo extra, as ações de RSE devem ser rejeitadas. Atualmente, esta abordagem leva em conta a maximização de valor para o acionista como referência suprema para a tomada de decisões.

Na sua obra, *Capitalismo e Liberdade*, o autor defende que a responsabilidade social dos dirigentes de empresas representa uma concepção falsa da natureza de uma economia livre. Para ele, a única responsabilidade social do capital, nesse sistema, consiste em gerar mais capital no quadro da legalidade:

Em tal economia, há uma e só uma responsabilidade social do capital – usar seus recursos e dedicar-se a atividades a aumentar seus lucros até onde permaneça dentro das regras do jogo, o que significa participar de uma competição livre e aberta, sem enganos ou fraudes (FRIEDMAN, 1984, p. 122).

Na sequência, ele ainda defende a visão neoclássica do comportamento social, uma vez que ao perseguir os seus próprios interesses, os indivíduos são conduzidos por uma “mão invisível” a fim de

promover naturalmente o bem estar coletivo. Já na década de 1970, o economista elaborou um artigo sobre a responsabilidade social das empresas, que se tornou referência em círculos acadêmicos tanto para aqueles que se colocam contra como a favor da RSE (*The New York Times Magazine*, 1970). Trata-se de uma visão economicista de empresa, na qual sua responsabilidade social permanece restrita às esferas lucrativas das organizações. Pela ótica econômica, as atividades de cunho social dessas instituições prejudicariam o mecanismo de mercado: os acionistas transfeririam seus rendimentos, os salários dos empregados ficariam defasados e os preços das mercadorias se elevariam para cobrir os custos das atividades sociais. Por fim, os consumidores, ao rejeitarem preços mais altos, levariam a empresa à falência, num quadro onde todos os envolvidos efetivamente sairiam prejudicados.

A Teoria da Agência é uma abordagem atual que articula as referências de maximização dos lucros corporativos (JENSEN; MECKLING, 1976; ROSS, 1973). Ou seja, existem estudos atuais demonstrando que a maximização dos lucros não é totalmente incompatível com a observância de certas demandas sociais pelas organizações. Jensen (2000) propôs a ideia de “maximização de valor esclarecido”, que trata a maximização dos lucros à longo prazo, ao mesmo tempo em que é empregado como critério para realizar as “compensações necessárias” dos impactos socioambientais da organização entre as chamadas “partes interessadas”, ou seja, o tecido sociopolítico no qual atua (GARRIGA; MELÉ, 2004)³⁷.

B) Estratégias de Aumento da Vantagem Competitiva

As pesquisas que se inserem nesse grupo advogam as conexões entre a RSE, aquisição e reforços das “vantagens competitivas” em uma lógica de longo prazo. Neste grupo, três abordagens podem ser incluídas: I) investimentos sociais em um contexto de competitividade; II) visão baseada nos recursos naturais e capacidades dinâmicas da empresa; e III) estratégias para a base econômica da pirâmide.

I) Investimentos sociais em um contexto de competitividade

³⁷ Certas expressões são colocadas entre parênteses pois referem-se às categorias nativas dos atores econômicos e da própria ciência da administração. Ao destacá-las estamos operando um exercício de perspectiva epistemológica, conforme proposto por Geertz (1983 O saber Local) para diferenciar o sentido simbólico atribuído pelos agentes e as compreensões científicas da pesquisa.

As propostas mais simbólicas dessa corrente estão representadas nas análises de Porter e Kramer (2002), para quem a competitividade e ações filantrópicas não são incompatíveis, podendo mesmo reforçar-se mutuamente. Assim, os atores entendem que as empresas podem adotar determinadas atividades sociais, desde que elas melhorem o “contexto competitivo” no qual se inserem. Esse contexto, tal como apresentado pelos autores, é do ponto de vista sociológico o tecido social no qual a instituição está inserida ou socialmente enraizada (*social embedded*). A lógica intrínseca é de que a empresa deve investir em atividades sociais e filantrópicas as quais se aproximem de sua “missão” e permitam realizá-la. No limite, os autores argumentam que os investimentos em atividades filantrópicas podem ser a única maneira de melhorar o cenário das “vantagens competitivas” das empresas e, possivelmente, criar uma maior eficácia social do que as atividades realizadas por doadores individuais e mesmo os governos. Como afirmam Burke e Lodgson (1996), quando as atividades filantrópicas se aproximam dos objetivos da empresa, elas tendem a criar mais valor (ou mais eficácia) do que outro tipo de doação. É o que ocorre, por exemplo, quando uma empresa de telecomunicações promove atividades sociais para ensinar aulas de informática para alunos de uma comunidade local (que, à longo prazo, podem se tornar consumidores ou trabalhadores contratados pela firma).

No artigo intitulado “A vantagem competitiva da filantropia empresarial”, Porter e Kramer (2002, p. 68) afirmam não haver nenhuma contradição entre melhorar o contexto competitivo e realizar atividades que promovam desenvolvimento social. De fato, a visão dos autores é uma perspectiva alternativa à visão de Friedman, que encerra um fundamentalismo antirresponsabilidade social. A tese de Porter e Kramer aborda se a filantropia empresarial vai de encontro ao “seu contexto competitivo”, maior é a eficácia desta contribuição para a sociedade. Se ao contrário, as atividades sociais não gerarem “valor compartilhado” nem benefícios para a firma, elas devem ser abandonadas aos filantropos individuais que podem assim fazer jus aos seus impulsos de caridade, tal como Friedman (1970) defende.

Por fim, segundo os autores, as ações de RSE devem ser empreendidas levando em conta os **mesmos critérios que as empresas usam para tomar suas decisões nos negócios**. Dessa forma, as ações socioambientais deixariam de ser apenas um custo adicional, podendo se tornar uma fonte de oportunidade, inovação e geração de lucros. Para eles, poucas organizações conseguem, de fato, realizar a RSE de forma eficaz e

sustentável, visto que em geral as empresas não estruturam as ações com o escopo de suas atividades produtivas.

A ideia de vantagem competitiva de Porter baseia-se na análise dos fatores de produção que estão presentes nas obras de David Ricardo e Adam Smith sobre a competitividade e forças de mercado. De forma sucinta, a noção de vantagem competitiva proposta por Porter advoga que o desempenho de uma empresa depende do “valor” criado, ou seja, de um desempenho acima da média em relação às demais firmas.

II) Visão baseada em recursos naturais e capacidades dinâmicas da empresa (*Resource Based View*)

Essa corrente defende que a capacidade de uma empresa em obter um melhor desempenho em relação aos atores econômicos concorrentes varia de acordo com a interação dos recursos humanos, organizacionais e físicos ao longo do tempo (BARNEY, 1991; WERNERFELT, 1984).

Tradicionalmente, os recursos e capacidades que são mais prováveis de conduzir a empresa para a “vantagem competitiva” são aqueles que atendem a quatro critérios: são elementos raros de imitação, de difícil substituição e valiosos e, além disso, a instituição deve estar organizada para implementar tais recursos de forma eficaz. Adotando a concepção de que recursos são elementos internos à empresa, Wernerfelt (1984) os define como todos os ativos tangíveis e intangíveis, tais como: marcas; conhecimento em tecnologia; habilidades pessoais empregadas; procedimentos eficientes; infraestrutura; etc. Assim, esta abordagem de RSE, foca sua atenção nos atores por trás da criação, da evolução e recombinação de recursos em novos recursos de vantagem competitiva (TEECE; PISANO; SHUEN, 1997). Portanto, as capacidades dinâmicas são as rotinas (ou procedimentos) organizacionais estratégicas, através das quais os gerentes adquirem recursos e os modificam, alteram e recombina para gerar novas táticas de “criação de valor”.

Com base nesta perspectiva, alguns autores identificaram os recursos sociais e éticos como sendo fontes de vantagem competitiva, por exemplo: o processo de tomada de decisões (PETRICK; QUINN, 2001); o processo de percepção, reflexão e capacidade de resposta ou capacidade de adaptação (LITZ, 1996); e o desenvolvimento de relações adequadas com as principais “partes interessadas”: funcionários, clientes, fornecedores e comunidades (HARRISON; ST. JOHN, 1996; HILLMAN; KEIM, 2001).

III) Estratégias para a base da pirâmide econômica

Esta corrente preconiza a possibilidade de uma empresa melhorar a sua “vantagem competitiva”, focando-se nos grupos socialmente e economicamente vulneráveis da sociedade. Uma possibilidade é de transformar estas pessoas, que estão na base da pirâmide econômica, em consumidores ativos e possibilitar-lhes a compra de bens menos dispendiosos, cujos custos de produção são também inferiores para a empresa. Nesse sentido, a RSE seria a forma através da qual a empresa realizaria esforços para melhorar as condições econômicas e sociais dos segmentos mais pobres da sociedade, ao mesmo tempo em que criaria a vantagem competitiva para si mesma. Prahalad (2002a), ao analisar o contexto indiano, sugere algumas mudanças de mentalidades para converter os indivíduos em consumidores ativos. O primeiro passo, dentro dessa corrente, é perceber esses indivíduos como uma oportunidade para inovar e não somente como parte de uma problemática social.

Outros estudos sugerem que uma forma de atingir a base da pirâmide econômica é justamente a criação das chamadas “inovações disruptivas” (CHRISTENSEN; OVERDORF, 2000; CHRISTENSEN et al., 2001). O termo refere-se a produtos ou serviços que não tenham as mesmas características daqueles que são próprios dos grupos de elite, mas que são orientados para as necessidades, tendo custos de produção e, por conseguinte, preços finais mais baixos para atingir um novo mercado de consumidores formados por pessoas que antes não tinham acessos de compra. As empresas de moda *fast fashion* e as empresas de telecomunicações são exemplos de inovações disruptivas, uma vez que, ao lançar roupas e serviços de telefonia de celular com baixos custos, conseguem atingir uma camada de consumidores que antes estavam à margem do mercado, principalmente em países em desenvolvimento.

C) Marketing de Causas

Ainda dentro da abordagem econômica, define-se o marketing de causas como sendo o processo de formação e implementação de propagandas que se caracterizam pela oferta de um determinado valor monetário a uma causa social ou ambiental específica, com o objetivo de engajar clientes para realizar propósitos organizacionais. Assim, as empresas decidem direcionar um valor para uma determinada causa com base em dois critérios principais: a) uma porcentagem do preço do produto/serviço pago pelo consumidor é transferida para a causa; b) a empresa decide fazer uma doação se um determinado nível de vendas for

alcançado. Assim, os eventos são envolvidos numa estratégia de comunicação com o objetivo de criar uma imagem positiva junto aos consumidores e/ou comunidade.

Conforme Rego e seus colaboradores (2006), o marketing de causas teve início em 1981, quando a operadora de cartões de crédito American Express criou uma campanha que associou o uso do cartão com uma contribuição para a restauração da Estátua da Liberdade. A empresa decidiu doar um centavo de dólar cada vez que seus clientes utilizavam o cartão de crédito, e um dólar por cada novo cartão emitido. Nesta campanha, a empresa gastou 6 milhões de dólares para lançar a promoção e divulgá-la. No ano de 1983, a empresa contribuiu com 1,7 milhões de dólares para a restauração do monumento. Conforme Berglin e Nakata (2005), tais ações são uma mostra de que os objetivos comerciais foram descaradamente misturados com uma missão social para produzir a marca. Várias iniciativas empresariais contemporâneas podem ser qualificadas dentro dessa abordagem, e permanece um campo aberto para os analistas sociais no campo da RSE.

4.1.2 Teorias Políticas

Além das teorias instrumentais sobre a RSE que orientam suas análises e argumentos nos princípios econômicos de promoção do lucro e das vantagens competitivas, há na literatura abordagens que enfocam outras perspectivas. As teorias políticas destacam as interações e conexões entre as empresas e a sociedade e, especificamente, o poder inerente às empresas e suas responsabilidades. O destaque principal nesta linha são as considerações e as perspectivas políticas no interior do debate sobre a RSE, um viés pouco presente nas perspectivas instrumentais. No entanto, no cerne das teorias políticas há uma variedade de interpretações, entre as quais se destacam ao menos três: Constitucionalismo Corporativo, Teorias do Contrato Social e Cidadania Corporativa.

A) Constitucionalismo Corporativo

O primeiro autor a destacar a questão do poder das empresas nas sociedades e os impactos sociais dessa dimensão foi Davis (1960). A partir deste postulado, ele introduziu a noção de poder empresarial no debate da RS e defendeu a tese de que as empresas são instituições sociais e, portanto, devem usar o seu poder de maneira responsável. O pesquisador incorporou

a noção de que o poder social das organizações não provém apenas de seu interior, mas também de seu meio externo. O lócus do poder é instável e em constante mudança, variando do espaço econômico para o meio social e deste para o campo político e vice versa. Essa posição está muito próxima da noção defendida pelos teóricos da sociologia da empresa, que basearam nossas pesquisas precedentes (JACQUES, 2007; 2010), tais como Sanselieu, Bernoux e Kirschner.

Ao defender esta posição, Davis (1960) atacou a Teoria Econômica da Concorrência Perfeita, que nega o envolvimento da empresa na sociedade para além da geração de riquezas estritamente. Assim, a instituição detém o poder de influenciar o “equilíbrio de mercado” e, por consequência, o preço não é o ponto de convergência ótimo, que reflete a livre iniciativa dos participantes (compradores e vendedores) com conhecimento perfeito de mercado.

O autor estabeleceu dois grandes princípios que expressam como o poder social das empresas deve ser administrado. O primeiro é o da “equação do poder social”, o qual defende que as responsabilidades das empresas provêm do poder que elas detêm na sociedade (DAVIS, 1967, p. 48). O segundo princípio é a “lei de ferro da responsabilidade”, referindo-se às consequências negativas do fato de a empresa se abster de usar o seu poder (isto é, de acordo com as exigências da sociedade). Ainda, de acordo com essa abordagem, a consequência direta do não uso do poder social inerente à empresa reflete no fato de que ela tenderá a perder a sua posição, porque outros grupos ocuparão o seu lugar, especialmente quando a sociedade demandar responsabilidade dos negócios. Por fim, convém salientar que, para o autor, a equação do poder de responsabilidade social deve ser entendida através de um papel funcional entre empresas e gestores. Nesse sentido, a sua proposição rejeita a ideia de uma “total responsabilidade” das empresas, assim como uma postura radical ligada à ideologia de livre-mercado e ausência de responsabilidade nos negócios. Os limites deste poder funcional provêm da pressão que diferentes grupos sociais detém. A existência desses grupos de pressão não anula o poder social das empresas. De fato, eles definem condições para o seu “uso responsável” e seguem uma linha similar ao poder governamental.

B) Teorias do Contrato Social

Nesta vertente, as análises sugerem que há, entre empresas e sociedades, um contrato social implícito, inspirado na tradição contratualista, em particular na vertente inaugurada pelo filósofo liberal

John Locke. Deste contrato decorrem obrigações indiretas das empresas em relação à sociedade (DONALDSON, 1982).

Posteriormente, Donaldson e Dunfee (1994) ampliaram esta abordagem ao propor a Teoria do Contrato de Integração Social (em inglês, a sigla ISCT), e levaram em consideração o contexto sociocultural assim como os aspectos empíricos e normativos da administração. Para ambos os autores, a responsabilidade social tem seu fundamento no consenso, o qual depende de dois níveis. Há, em primeiro lugar, um contrato macrosocial teórico que depende de todos os “atores racionais”. Em um segundo nível, o contrato microssocial que atua junto aos membros das comunidades onde a empresa atua. De acordo com os autores, esta teoria permite pensar um processo em que os contratos entre as indústrias, os governos e os sistemas econômicos possam ser legítimos. Nesse contexto, os integrantes aceitariam as regras básicas que possibilitam as condições aceitáveis para o funcionamento da economia.

As regras do contrato macrosocial são chamadas “hipernormas”, e devem ter precedência lógica em relação aos outros contratos. Tais normas são tão básicas e fundamentais que são o resultado de uma convergência entre as diretrizes dos pensamentos religiosos, políticos e filosóficos (DONALDSON; DUNFEE, 2000). Já os contratos microsociais mostram os acordos implícitos ou explícitos que são obrigatórios em uma dada comunidade. Estes contratos microsociais geram normas autênticas, fundamentadas nas atitudes e nos comportamentos dos membros das comunidades geradoras das mesmas, e que, para serem legítimas, devem estar de acordo com as hipernormas dos Estados.

C) Cidadania Corporativa

As análises em torno da cidadania corporativa sugerem que as empresas, por serem entidades centrais nas sociedades contemporâneas, têm o dever de cidadania em relação às comunidades nas quais se inserem. No limite, podem assumir responsabilidades quando o Estado deixa de cumprí-las. De fato, esta abordagem não é recente, como se pode verificar em Davis (1973), no entanto, existem fatores que incidem para a sua atualização. Entre estes fatores, a crise do Estado de Bem-Estar Social, a globalização da economia e os processos de desregulamentação que a acompanham, tem demonstrado que algumas corporações multinacionais têm poderes econômicos e sociais maiores, até mesmo, que de alguns governos. A concentração via fusões e aquisições de grandes grupos

econômicos são exemplos de como o poder das grandes empresas tem crescido nos últimos anos.

O uso dos termos “cidadania corporativa” ou mesmo “negócios cidadãos” são relativamente recentes e remetem à ideia de pertencer à sociedade ou à comunidade. Como destacam Garriga e Melé (2006), por esta razão tais expressões são tão populares entre gerentes e indivíduos ligados ao campo empresarial, na medida em que há um apelo para que as empresas levem em consideração as comunidades em que operam. No entanto, no âmbito das discussões teóricas, o conceito de cidadania corporativa não é homogêneo. Para Matten, Crane e Chapple (2003) existem três traduções distintas: 1) a visão limitada; 2) a visão equivalente à RSE; e 3) a visão ampla de cidadania corporativa.

Na visão limitada, o termo cidadania corporativa remete-se à filantropia, ao investimento social ou certas responsabilidades assumidas perante à comunidade local. Já na visão equivalente à RSE, essa abordagem pode ser vista como um novo conceito para tratar sobre o papel das empresas na sociedade e, dependendo de como ele é visto (se de forma ampla ou restrita), pode coincidir com outras teorias sobre a responsabilidade social (CARROLL, 1999). Por fim, a visão ampla, defende a tese de que as empresas adentram à esfera da cidadania quando os governos se ausentam em proteger os cidadãos. Essa perspectiva busca explicar o fato de que muitas empresas vêm, gradualmente, ocupando o espaço do próprio Estado, a maior e mais poderosa instituição cuja missão é garantir os bens de cidadania (MATTEN, CRANE; CHAPPLE, 2003).

De fato, o conceito de cidadania é oriundo da Ciência Política e sua apropriação para o campo econômico é permeado de críticas. Para Wood e Lagsdon (2002) a noção de cidadania corporativa não é semelhante à ideia de cidadania individual, no entanto, ela é derivada e secundária a essa ideia. Outros autores baseiam a noção de cidadania corporativa nas teorias do Contrato Social, como Dion (2001), no entanto, há outras abordagens possíveis. Em síntese, as teorias em torno desse conceito focam nos direitos sociais, na ideia de responsabilidade e nas parcerias e cooperações entre empresas e sociedade (ou comunidades locais).

Os protestos sociais contra a globalização, durante a década de 1990, são elementos chave para se compreender o progressivo discurso de envolvimento das empresas com as comunidades locais. O documento assinado por 34 grandes empresas mundiais, intitulado “Cidadania Corporativa Global – o desafio da liderança para Ceos e Conselhos”, no ano de 2002, é um exemplo de como as corporações buscam absorver as críticas sobre os impactos sociais de suas operações ao redor do mundo.

4.1.3 Teorias de Integração

O grupo de análises que compõem as Teorias de Integração busca explicar como as empresas respondem às “demandas sociais”, argumentando que elas dependem da sociedade para sua existência, continuidade e desenvolvimento a longo prazo. As “demandas sociais” são uma forma pela qual a sociedade interage com as instituições e permite uma certa margem de legitimidade e prestígio para as organizações.

Como consequência, as organizações devem levar em consideração as demandas sociais integrando-as na forma como operam e de acordo com os valores sociais vigentes. O conteúdo da responsabilidade das empresas é cerceado pelo contexto e pelo período de cada situação, dependendo dos valores da sociedade daquele momento (PRESTON; POST, 1975). Assim, não há um conjunto fixo de atividades que possam ser consideradas socialmente responsáveis. Basicamente, as teorias que compõem este grupo, buscam entender o conjunto de demandas sociais orientadas às empresas, que lhes garante legitimidade social, aceitação e prestígio.

A) Gerenciamento de Problemas

A capacidade de responder as questões sociais (ou ainda, uma “sensibilidade social”) e os processos de gerenciamento no interior da empresa são temas do conjunto de teorias que surgiu ainda nos anos 1970 (SETHI, 1975). Nesta abordagem, é fundamental distinguir a lacuna existente entre o que a sociedade espera da empresa, no sentido de expectativas reais, e a sua atuação efetiva. Essa lacuna foi chamada por Ackerman (1973) de “zona de discrição”, sobre a qual a empresa recebe sinais mais ou menos claros da própria sociedade. Assim, a instituição precisa entender a diferença entre a sua atuação e a expectativa social, e agir de modo a resolver esta lacuna (ACKERMAN;BAUER, 1976). Os mecanismos de gerenciamento de reputação podem ser vistos como ferramentas para a adaptação das temáticas de RSE empreendidas. Algumas empresas chegam a ter departamentos internos ou terceirizar profissionais para elaborar essa avaliação social, que tem como objetivo orientar suas ações no sentido de responder a demandas sociais.

Ackerman (1973) avaliaram os fatores relevantes em relação às estruturas internas das empresas e aos mecanismos de integração para administrar as questões sociais no interior das firmas. A forma pela qual as questões sociais são difundidas e integradas na instituição compõe o chamado “processo de institucionalização”. Para Jones (1980), o

comportamento empresarial não deve ser julgado apenas pelas decisões tomadas e efetivamente alcançadas, mas pelo processo através dos quais as decisões são construídas. Por isso, no âmbito da RSE, enfatiza-se a ideia de processo como uma abordagem adequada para a sua compreensão.

Assim, nas análises propostas por Jones (1980), existe uma analogia entre RSE e o processo político. Portanto, a RSE implica a noção de diálogo processual, na qual os atores devem ter acesso a canais que estabelecem oportunidades para serem ouvidos. Com base nesse postulado, este autor transformou o critério da RSE para o processo de tomada de decisão ao invés dos resultados, e concentrou sua análise no processo de implementação das atividades de responsabilidade social em detrimento do processo de conceituação.

O conceito de “sensibilidade social” foi logo estendido para o gerenciamento de problemas. Este último inclui o primeiro, mas enfatiza o processo para a tomada de uma resposta da empresa nas questões do desenvolvimento social. A noção de gerenciamento de problemas foi definida por Wartick e Rude (1986, p. 124) como “os processos pelo qual a empresa pode identificar, avaliar e responder às questões sociais e políticas que podem ter um impacto significativo sobre os negócios”. Ademais, os autores acrescentam que o gerenciamento de problemas tenta minimizar as “surpresas” que acompanham a mudança social e política, servindo como um sistema de alerta precoce para potenciais ameaças e riscos sociais e ambientais. Nesse sentido, a RSE seria um mecanismo de gerenciamento de reputação das empresas e suas marcas.

As pesquisas de gerenciamento de problemas têm sido influenciadas pela área de estratégia nos negócios, sendo vistas como um campo especial dessa disciplina (GREENING; GRAY, 1994). Assim, os temas relacionados a esse termo estão no cerne dessa abordagem atualmente, como o processo de identificação, avaliação e classificação das questões relevantes, a formalização dos temas sociais e as questões relativas às respostas da empresa. Outros fatores tendem a influenciar o seu desenvolvimento como a exposição da empresa na mídia, a pressão dos grupos de interesse, as crises econômicas bem como a dimensão da organização e o comprometimento da alta direção da firma.

B) O princípio da Responsabilidade Pública

Nesta abordagem, alguns autores tem buscado reunir um conjunto de conteúdos para auxiliar e orientar as empresas a limitar o escopo da RSE. Preston e Post (1975; 1981) criticam a abordagem de Jones (1980)

como sendo insuficiente e limitada à noção de processo. Em contrapartida, proporam a noção de princípio de responsabilidade pública ao invés de “social”, visando enfatizar a importância do processo público, ao contrário do ponto de vista individual, moral ou mesmo de grupos de interesse, que tendem a restringir o escopo da responsabilidade empresarial. De acordo com os autores, uma diretriz apropriada para legitimar o comportamento empresarial provém do contexto das políticas públicas. Os autores afirmam que as mesmas não dizem respeito apenas ao que está escrito nas legislações, mas também na amplitude das diretrizes sociais refletidas pela opinião pública, pelas questões sociais emergentes e requisitos formais e legais. Esta seria, então, a “essência” do princípio da responsabilidade pública (PRESTON; POST, 1981).

Dessa forma, os autores analisaram o escopo da responsabilidade empresarial de acordo com o “envolvimento primário e secundário” da organização com o seu meio social. O primeiro se refere à missão econômica da firma; tais como: a localização e o estabelecimento de sua instalação física, os contratos de fornecedores; o envolvimento dos funcionários; e as funções de produção e comercialização dos bens. Inclui ainda os requisitos jurídicos próprios para o funcionamento da empresa. O envolvimento secundário, por sua vez, é uma consequência direta do primeiro, e representa as carreiras de trabalho e as oportunidades de ganho para alguns indivíduos, como promoções e seleções.

Preston e Post (1981, p. 61) também são favoráveis à intervenção empresarial nos processos de políticas públicas que não se encontram totalmente definidas ou estão em transição. Para eles, é legítimo e aceitável que as empresas afetadas pelas políticas possam participar abertamente das políticas em processos formação. Na prática, alegam que o conteúdo dos princípios de respnsabilidade pública é complexo e requer uma considerável atenção da esfera administrativa da empresa.

C) Gestão dos Stakeholders

De acordo com esta abordagem, a RSE tem como princípio abranger as várias dimensões do relacionamento da organização com diferentes grupos sociais. Estes grupos são denominados “grupos de interesse” ou “stakeholders” e representam qualquer público que afeta a empresa ou é por ela afetado em seus objetivos organizacionais (FREEMAN, 1984).

A abordagem da Gestão dos Stakeholders (ou gerenciamento das partes interessadas) concentra-se em entender quem são as pessoas que

afetam ou que são afetadas pelas políticas e práticas corporativas. Embora o gerenciamento de stakeholders seja uma prática administrativa bastante antiga, o seu desenvolvimento acadêmico só se deu a partir do fim dos anos 1970. Emshopp e Freeman, em um artigo seminal de 1978 apresentaram dois princípios básicos que dão suporte para esta abordagem. O primeiro refere-se ao fato de que o objetivo da empresa é atingir a máxima cooperação global entre todos que compõem as “partes interessadas” e os objetivos da organização. O segundo princípio destaca que as estratégias mais eficientes para a gestão dos stakeholders envolvem esforços que lidam, simultaneamente, com questões que afetam vários “agentes interessados”, buscando, de fato, integrar os grupos relevantes nas decisões gerenciais. Nesse sentido, é até possível encontrar grandes corporações que possuem assento reservado em seu conselho fiscal para “stakeholders” disitintos, como um representante sindical dos trabalhadores, ou diretor de Ongs ambientalistas.

Com base nestes postulados, uma grande quantidade de pesquisas empíricas guiadas pelo senso pragmático foram realizadas. Tópicos sobre como determinar as melhores práticas nas relações com as partes interessadas (BENDHEIM; WADDOCK; GRAVES, 1998), a importância dos stakeholders para a gerência (AGLE; MITCHELL, 1999; MITCHELL; AGLE; WOOD, 1997), o impacto da gestão de stakeholders no desempenho das finanças (BERMAN et al., 1999), a influência das redes de relações de stakeholders (ROWLEY, 1997) e como os gerentes podem equilibrar com eficiência as demandas de vários grupos de interesses (OGDEN; WATSON, 1999).

Com o advento da globalização da economia, as empresas têm sido pressionadas por diferentes atores, sejam eles as organizações não governamentais (Ongs), os governos, as mídias, os ativistas da sociedade civil organizada e outras forças institucionais. Nesse sentido, estes grupos podem exercer pressão para que as empresas sejam espaços de efetiva responsabilidade social, no sentido de cumprimento da legislação ou mesmo de ações que vão além da letra da lei.

D) Desempenho social corporativo

A abordagem do desempenho social corporativo resulta da integração de certos postulados presentes nas linhas teóricas anteriores. Assim, o desempenho social corporativo inclui a busca pela legitimidade social da empresa com a construção de processos para dar as respostas adequadas à sociedade. Carroll (1979) é geralmente visto como sendo o

pesquisador que introduziu este modelo, que tem a performance corporativa com três elementos: uma definição básica de responsabilidade social, uma lista de questões próprias à responsabilidade social e uma especificação filosófica das respostas às questões sociais. O autor considerou que a definição da RSE deve tratar integralmente o conjunto das obrigações da empresa em relação à sociedade e incorporar, portanto, os pressupostos econômicos, as categorias jurídicas, éticas e discricionárias. Mais tarde, ele incorporou as quatro categorias em uma “pirâmide de responsabilidades sociais corporativas” (CARROLL, 1991).

Recentemente, Schwartz e Carroll (2003) propõem uma abordagem alternativa baseada nos domínios principais da Pirâmide de Carroll e sugeriram um novo modelo, o Diagrama de Venn, o qual pudesse aprofundar o seu conceito e esclarecer a dinâmica entre as quatro categorias. Assim, o Diagrama de Venn produziu sete categorias de RSE resultantes da sobreposição dos domínios principais.

Ao estender a abordagem de Carroll, Wartich e Cochran (1985) defendem que o envolvimento da empresa na sociedade repousa sob três princípios: a responsabilidade social, o processo de resposta social e a política de gerenciamento de problemas. Ainda dentro dessa temática, Wood (1991b) apresentou uma proposta de desempenho social corporativo composto por princípios de RSE, processos de capacidade de respostas (ou responsividade) e resultados do comportamento corporativo. Dessa forma, os princípios inerentes à RSE são formados por conteúdos valorativos passíveis de operacionalização, e incluem: princípios de RSE expressos nos níveis institucional, organizacional e individual; processos de responsabilidade social corporativa, como avaliações ambientais, gestão de stakeholders e questões sociais; e resultados do comportamento empresarial que inclui os impactos sociais, os programas e as políticas sociais.

4.1.4 Teorias Éticas

O quarto e último conjunto de teorias em torno da RSE orienta sua análise a partir do pressuposto de que existem considerações éticas que baseiam a relação entre empresas e sociedade. Os estudos se fundamentam em princípios que expressam as atitudes corretas a serem feitas e a necessidade de se construir o bem estar comum. O conjunto de análises se divide em quatro visões, apresentadas a seguir.

A) Teoria normativa das partes interessadas

Como visto nas seções anteriores, a abordagem de gestão de stakeholders foi incluída no grupo das teorias de integração, já que alguns autores consideram esta forma de gerência uma maneira de responder e integrar o contexto social. Contudo, ela se tornou uma teoria ética desde 1984, quando Freeman lançou a obra: *Strategic Management: a Stakeholders Approach* (1984). Nesse trabalho, seu ponto de partida foi o pressuposto de que os gerentes têm um relacionamento fiduciário com as partes interessadas, e não apenas com os acionistas como advoga a visão neoclássica da empresa. Para Freeman, as “partes interessadas” são justamente os grupos que participam ou que questionam a empresa, como os fornecedores, os clientes, empregados, acionistas e comunidades locais. Para Freeman (1994), é preciso mais que uma formulação genérica para a teoria dos stakeholders. Com intuito de expor a forma que as empresas devem ser gerenciadas ou como os gerentes devem agir, fez-se necessário um núcleo normativo de princípios éticos. Nesse sentido, diferentes pesquisadores propuseram princípios normativos éticos distintos. Freeman e Evan (1990) introduziram os princípios políticos de John Rawls. Bowie (1998) propôs uma combinação dos fundamentos de Kant e Rawls. Por outro lado, Freeman (1994) também apontou a doutrina dos contratos justos, e Phillips (1997, 2003) sugeriu a introdução dos princípios de justiça de Rawls com base em seis elementos: benefícios mútuos, justiça, cooperação, sacrifício, possibilidades voluntárias e regimes de cooperação.

Mais recentemente, Freeman e Philips (2002) apresentaram seis princípios para a estruturação da teoria das partes interessadas através da combinação de conceitos liberais e princípio de equidade.

De um modo mais preciso, Donaldson e Preston (1995, p. 67) consideram que a teoria dos stakeholders tem um núcleo normativo com base em duas ideias principais. A primeira refere-se ao fato de que as “partes interessadas” são pessoas ou grupos com interesses processuais legítimos em relação às atividades de produção. Assim, os stakeholders são identificados por seus interesses na empresa, independentemente se ela tem ou não interesses nestes atores ou organizações. Em um segundo aspecto, todos os interesses das partes envolvidas possuem um valor intrínseco que diz respeito ao seu próprio bem. Conforme esta teoria, uma empresa socialmente responsável precisa estar atenta aos interesses legítimos de todos os stakeholders e saber contrabalancear a multiplicidade de interesses formada por eles (e não restringir sua atenção aos acionistas da firma).

B) Direitos Humanos

John Ruggie, na obra “*Just Business: Multinacional Corporations and Human Rights*”, destaca que a ideia de direitos humanos é ao mesmo tempo simples e poderosa. Por outro lado, uma aplicação global de um regime de direitos humanos não é uma operação fácil. Para o autor, a simplicidade e o poder dos direitos humanos reside na noção de que toda a pessoa possui uma dignidade inerente a sua condição e a direitos iguais e inalienáveis. Portanto, mais do que uma criação de normas internacionais, esse termo é o reconhecimento de direitos. O regime internacional de direitos humanos foi estruturado conforme essa percepção, e está diretamente associado com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, como um padrão comum de conquista para todas as pessoas e nações.

Para Cassel (2001), o conjunto desses direitos tem se tornado uma base conceitual para a RSE, especialmente quando se pensa em mercados globais. Nos últimos anos, surgem abordagens que associam os direitos humanos à RSE. Uma das propostas é a iniciativa da ONU denominada *Global Compact*, formada inicialmente por nove princípios nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho e meio ambiente. O *Global Compact* foi apresentado em 1999, pelo então diretor geral da ONU, Kofi Annan, durante o Fórum Econômico Mundial. No ano 2000, a fase operacional do *Global Compact* foi lançada na sede das nações Unidas em Nova Iorque. Atualmente, a iniciativa é formada por dez princípios, sendo o mais recente relativo às práticas anticorrupção nas empresas. Os princípios que formam o *Global Compact* derivam dos documentos: Declaração Universal dos Direitos Humanos; Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento; e Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. A missão do Pacto é fazer com que as empresas apoiem e promovam, dentro de suas esferas de influência, um conjunto de valores fundamentais na área dos direitos humanos. Particularmente em relação à esfera do trabalho, o *Global Compact* reafirma os fundamentos existentes na Declaração dos Direitos Fundamentais da OIT, como: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva - disposto no princípio três; eliminação de todas as formas de trabalho compulsório e efetiva abolição do trabalho infantil, que correspondem aos princípios quatro e cinco, respectivamente; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, conforme disposto no princípio seis.

Nesse sentido, o *Global Compact* possui um patamar de semelhança com a Agenda do Trabalho Decente, lançada pela OIT para apoiar os países signatários e os demais atores tripartites a fim de tornar o trabalho decente uma realidade efetiva para homens e mulheres. Em ambas as iniciativas, há um acentuado esforço para a promoção dos direitos fundamentais no trabalho. No caso do *Global Compact*, o tom do discurso está orientado para a criação de posturas positivas pela comunidade empresarial e por isso, vemos as ações e programas de RSE se incorporarem.

Outras iniciativas correlatas são os Princípios *Global Sullivan* e a certificação SA 8000. O Princípio *Global Sullivan* de Responsabilidade Social é um modelo de código de conduta empresarial que procura enfatizar os direitos humanos, a justiça social, a proteção ambiental e econômica para o conjunto dos trabalhadores. Tais bases foram elaboradas para serem adotadas voluntariamente por todos os tipos de organizações. Já a SA 8000 foi a primeira norma internacional de certificação em responsabilidade social, cujo principal objetivo é garantir os direitos humanos dos trabalhadores. Lançada em 1997 pela CEPAA (*Concil On Economics Priorities Accreditation Agency*), uma organização não governamental norte-americana atualmente chamada SAI (*Social Accountability International*).

A certificação toma como base nove diretrizes, que devem ser observadas para fins de verificação nos moldes da ISO 9000 (gestão de qualidade) e ISO 14000 (gestão de meio ambiente). Entre os princípios estão: proibição do trabalho infantil e forçado; garantias de saúde e segurança dos trabalhadores; liberdade de associação e negociação coletiva; proibição da discriminação e de práticas disciplinares no ambiente laboral; limitação da jornada de trabalho em 48 horas semanais e delimitação de 12 horas extras por semana; e remuneração suficiente. Para a SAI, a norma SA 8000 é uma das primeiras iniciativas passível de auditoria, ou seja, de verificação no âmbito do trabalho decente. É, portanto, baseada nas convenções da OIT e das Nações Unidas, mas também nas legislações nacionais.

Desde 2005, a ONU se esforça para estabelecer um marco em matéria de direitos humanos para as corporações transnacionais. Foi estabelecido um mandato de um representante especial do secretário geral para empresas e direitos humanos. John Ruggie, professor de direitos humanos da Universidade de Harvard, foi escolhido para assumir a posição, indicado pelo então diretor geral da ONU Kofi Annan. Desde então, John Ruggie vem se dedicando a realizar uma ampla pesquisa sobre o assunto,

trabalhando com uma equipe em etapas, as quais levam a um modelo para orientar a política da ONU e dos demais atores envolvidos (Estados, corporações, ONGs, redes que aglutinam atores) sobre como devem tratar da agenda de responsabilidade corporativa em direitos humanos na atualidade.

C) Desenvolvimento Sustentável

O conceito de Desenvolvimento Sustentável generalizou-se a partir de 1987, quando a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente das Nações Unidas publicou o relatório conhecido como “Relatório Brundland”. Neste documento, termo refere-se ao desenvolvimento que busca atender as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras para satisfazer as suas próprias necessidades (RELATÓRIO BRUDLAND, 1987, p. 08). Se, no início, a noção de desenvolvimento sustentável limitava-se ao fator ambiental, atualmente, o termo abrange igualmente a dimensão social, sendo ela entendida como uma esfera inseparável do ambiente natural. Nas palavras do Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (2000, p. 2), “o desenvolvimento sustentável requer a integração das políticas sociais, ambientais e econômicas para o equilíbrio a longo prazo”.

Em termos de responsabilidade social, o desafio parece estar em ampliar a abordagem do retorno financeiro a uma “triple botton line”, conhecido como o tripé da sustentabilidade, que incluiria além dos aspectos econômicos pragmáticos da corporação, as dimensões ambientais e sociais que circundam a atividade econômica (Elkington, Canibais com grafo e Faca).

D) abordagem do Bem Comum

O terceiro e último grupo de reflexões em torno da dimensão ética traz como eixo central a noção de bem comum como um valor máximo para a RSE (MAHON; MCGOWAN, 1991; VELASQUEZ, 1992). O conceito clássico de bem comum remonta à tradição aristoteliana (SMITH, 1999), revisitado pela Escolástica medieval (KEMPSHALL, 1999) e assumido nas

Encíclicas Sociais da Igreja Católica³⁸. Essa abordagem sustenta que os agentes dos mercados, como qualquer outro grupo social ou indivíduo, precisam contribuir para o bem comum, porque pertencem à sociedade. Nesse sentido, argumenta-se que as empresas assim como a economia são instituições mediadoras (FORT, 1996; 1999). Assim, essas instituições não seriam parasitas (ou agentes sugadores) da sociedade, mas sim atores sociais que estão a contribuir para o bem estar geral.

De acordo com Melé (2002), as empresas podem contribuir para o bem comum de diferentes formas, como na criação de riquezas, produção de bens e serviços de forma eficiente e justa, ao mesmo tempo em que respeitam a dignidade e os direitos fundamentais e inalienáveis dos indivíduos. Contudo, essa abordagem tem semelhanças com outras linhas analíticas como a gestão de stakeholders e do desenvolvimento sustentável, mas, contudo, tem suas bases filosóficas distintas. Apesar de existir diversas maneiras de compreender a noção de bem comum, a interpretação baseada no conhecimento da natureza humana é, segundo Garriga e Melé (2006), particularmente interessante, pois permite a noção de relativismo cultural, que é frequentemente incorporado pela noção do desenvolvimento sustentável.

4.1.5 Teorias Paternalistas

Além das teorias acima expostas, existem análises que associam a RSE às práticas paternalistas. O conceito de paternalismo na Administração defende o postulado de que a empresa deve assumir uma atitude paternal e protetora para com os empregados (FLIPPO, 1976). Nesse sentido, as instituições desenvolvem ações de RSE que geram benefícios aos

³⁸ A Encíclica “*Caritas in veritat*”, terceira encíclica do Papa Bento XVI, publicada no ano de 2009, faz menção ao tema da responsabilidade social das empresas em um contexto de globalização econômica. Em um cenário de crise econômica e consequências sociais negativas, a noção de bem comum é reafirmada pelo documento. Nos termos do documento: “Na realidade, as instituições sozinhas não bastam, porque o desenvolvimento humano integral é primariamente vocação e, por conseguinte, exige uma livre e solidária assunção de responsabilidade por parte de todos. [...] O grande desafio que temos diante de nós — resultante das problemáticas do desenvolvimento neste tempo de globalização, mas revestindo-se de maior exigência com a crise econômico-financeira — é mostrar, a nível tanto de pensamento como de comportamentos, que não só não podem ser transcurados ou atenuados os princípios tradicionais da ética social, como a transparência, a honestidade e a responsabilidade, mas também que, nas *relações comerciais*, o *princípio de gratuidade* e a lógica do dom como expressão da fraternidade podem e devem *encontrar lugar dentro da actividade económica normal*. Isto é uma exigência do homem no tempo actual, mas também da própria razão económica. Trata-se de uma exigência simultaneamente da caridade e da verdade” (CARITAS IN VERITAT, 2009, grifos no original).

trabalhadores, porque a empresa (de forma unilateral) decidiu que os trabalhadores necessitam deles. Embora não haja uma relação causal entre os benefícios e a motivação para o trabalho, quer dizer, não há consensos se tais práticas geram ou não maior lucratividade para a empresa. A questão central levantada por Tomei (1984) é de que a decisão relativa à quais serviços proporcionar e como proporcioná-los pertence unicamente à administração da firma. O paternalismo traduzir-se-ia em práticas de RSE não negociadas ou até mesmo autoritárias, que não resultariam de consultas públicas à comunidade, aos trabalhadores, nem aos sindicatos como seus representantes legais. De fato, o conceito de paternalismo é muito caro às ciências sociais e aos estudos no campo da história da cultura. Dois autores clássicos ilustram o debate: Raimundo Faoro, na obra *Os Donos do Poder* (1958) e Sérgio Buarque de Holanda, em *Raízes do Brasil* (1936). Embora ambos prefiram o termo patrimonialismo, para discutir a ascensão de um capitalismo politicamente orientado no Brasil, e personalismo, para os limites tênues entre a esfera pública e a privada, os estudos encontram na “cultura da personalidade” uma possibilidade para ilustrar muito bem o paternalismo nas ações no campo da gestão e da RSE.

Contudo, o caráter voluntarista das práticas de RSE, mencionado por uma série de instituições como a própria UE, se choca com as novas iniciativas que surgem no bojo da globalização e mundialização dos mercados. Pode-se mesmo falar de uma reformulação da RSE no quadro da ascensão de Acordos Marco Internacionais (*Global Framework Agreements*). Ao estabelecer um conjunto de regras para a regulação das condições de trabalho ao longo da cadeia produtiva, tais documentos inserem no centro da RSE, as normas fundamentais do trabalho e as diretrizes de trabalho decente. Por um lado, podemos questionar se seriam novos arranjos, capazes de diminuir o caráter paternalista das propostas de RSE ao permitir e promover o diálogo social entre empresa e sindicatos. Seria, pois, uma nova arena política, não mais assentada na desigualdade de poder, mas sim em novas formas de criação de consenso? Essas questões retornaram nos próximos capítulos da tese.

4.2. A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A CONSTRUÇÃO DA LEGITIMIDADE DAS EMPRESAS

A reflexão teórica voltada para a análise da empresa e da chamada responsabilidade social vem tomando corpo e se expandindo no Brasil desde a década de 90. Os esforços teóricos desse campo de estudos se

apoiam no reconhecimento da empresa como um espaço de *construção social*, e não apenas como uma organização econômica, voltada exclusivamente a processos de rentabilidade. Para essa corrente de análise, a responsabilidade social pode ser definida como a promoção no ambiente de trabalho, da cidadania dos trabalhadores; a preservação do meio ambiente e da qualidade de vida da população; e a associação de princípios éticos universais na busca pelo lucro e pela competitividade nos negócios (CAPPELIN et al., 2002). Uma das razões para essa nova postura é justamente a necessidade da empresa perpetuar-se economicamente em função das redes de troca e negociação sobre as quais se assentam os mercados. Para os autores, em decorrência da competitividade e concorrência no mundo dos negócios, a empresa não deve permanecer isolada de setores diversos da sociedade e, portanto, deve aproveitar os espaços de interlocução que estão ao seu alcance. Ou seja, ela deve saber interagir com os atores sociais que atuam no seu interior, como as entidades de representação de trabalhadores e também manter e renovar a confiança e o respeito mútuo em suas relações com grupos externos, tais como fornecedores, clientes, instâncias governamentais e instituições de crédito (CAPPELIN et al., 2002; SANTOS et al., 2006).

Essa posição dos autores acerca da sociologia econômica brasileira e portuguesa poderia estar associada em maior ou menor grau com algumas das linhas teóricas debatidas na seção anterior: a gestão de *stakeholders* associada aos enunciados das teorias políticas e integradoras, por exemplo. Contudo, queremos debater um enunciado muito específico, quer dizer, o fato de que as empresas perpetuam-se economicamente em função das redes de troca e de negociação sobre as quais se assentam os mercados. Nesse sentido, mas sem abandonar as discussões anteriores, pretendemos compreender a RSE como um mecanismo de justificação do capitalismo, no sentido proposto por Boltanski e Chiapello (1999), a partir da incorporação da crítica social aos empreendimentos econômicos e suas posturas.

4.2.1 A RSE como Mecanismo de Justificação e incorporação da crítica

Na obra “O Novo Espírito do Capitalismo” Boltanski e Chiapello (1999, p.33) refletem sobre as “mudanças ideológicas” que acompanharam as recentes transformações do capitalismo. Com base na experiência da sociedade francesa, as análises tem como limite histórico o período compreendido entre os acontecimentos de Maio de 1968 - quando eclodem movimentos sociais, desde greves gerais de trabalhadores, passando pela denúncia da sociedade de consumo e a busca por novas sociabilidades

ligadas a arte – às décadas de 80 e 90. Os autores estão obstinados a compreender os processos de mudança que geraram o silêncio da crítica social em relação ao capitalismo, justamente, quando, a partir dos anos 1980, o sistema econômico passou por uma série de medidas de reestruturação com impactos para a classe trabalhadora e a sociedade em geral.

Essa obra tem como fundamento “propor um quadro teórico mais geral para compreender o modo como se modificam as ideologias associadas às atividades econômicas” (idem, 1999, p.33). Em uma perspectiva que segue a corrente weberiana de pensamento, mas também apoiados no trabalho do antropólogo francês Louis Dumont, os autores buscam apreender a ação e a mudança social, levando em conta os modos como as pessoas se engajam, suas justificativas e o sentido que elas atribuem a seus atos³⁹. A noção de espírito de capitalismo é, portanto, central para a empreitada, na medida em que articula os conceitos de capitalismo e de crítica em uma relação dinâmica (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999).

De um lado, a obra parte da própria definição weberiana de capitalismo, ou seja, um sistema econômico que repousa na exigência de acumulação ilimitada do capital (quer dizer, de um lucro sempre renovado) por meios formalmente pacíficos. De outro lado, os autores realizam um estranhamento das relações sociais típicas no capitalismo como um recurso metodológico para por em cheque a lógica subjacente supostamente naturalizada:

O capitalismo, sob muitos aspetos, é um sistema absurdo: os assalariados perderam a propriedade do resultado de seu trabalho e a possibilidade de levar uma vida ativa fora da subordinação. Quanto aos capitalistas, estão presos a um processo infundável e insaciável, totalmente abstrato e dissociado da satisfação das necessidades de consumo, mesmo que supérfluas. Para esses dois tipos de protagonistas, a inserção no processo capitalista carece de justificações (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999 p. 38).

Portanto, os autores chamam de espírito do capitalismo a ideologia – no sentido de um conjunto de ideias e crenças socialmente partilhadas –

³⁹ Em obra anterior Boltanski e Thévenot (1991) desenvolvem um modelo teórico para estudar a maneira pela qual os atores sociais justificam suas ações, destacam disputas, desacordos, controvérsias e consensos em situação de vida cotidiana.

que justifica o engajamento no mesmo. Isso porque, a acumulação capitalista exige a mobilização de um número imenso de pessoas, cujas chances de lucros são pequenas de tal forma que elas não se sentem particularmente motivadas a empenhar-se nas práticas capitalistas, quando até mesmo podem lhes ser hostil. Ou seja, somente a motivação material não basta: o salário é no máximo um motivo para ficar no emprego, mas não para empenhar-se.

Mas como capitalismo sobreviveu e passou a se reproduzir como tendência? De acordo com os autores, a reprodução do capitalismo não se realiza por meios coercitivos (embora eles ainda existam, a exemplo do trabalho escravo contemporâneo), mas se apoia em um certo número de representações, capazes de guiar a ação, e de justificações partilhadas que apresentam o capitalismo como um modelo aceitável e inclusive desejável (no sentido do melhor dos mundos possíveis). As defesas precisam ser robustas o suficiente para motivar a ação e dar corpo ao espírito do capitalismo:

Essas justificações devem basear-se em argumentos suficientemente robustos para serem aceitos como pacíficos por um número bastante grande de pessoas, de tal modo que seja possível conter ou superar o desespero ou o niilismo que a ordem capitalista não para de inspirar [...]. O espírito do capitalismo é justamente o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela. Essas justificações [...] expressas em termos de virtudes ou em termos de justiça dão respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um estilo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999, p.42).

Contudo, o grande trunfo da obra dos autores franceses é mostrar que o lócus onde repousa o aparato justificativo do capitalismo não está nele mesmo, quer dizer, são incorporados outros esquemas que não aqueles herdados pela teoria econômica clássica e neoclássica. Os autores direcionam suas reflexões para as justificações orientadas aos executivos e engenheiros, embora os axiomas presentes nas teorias econômicas (como a noção de interesse individual gerador de bem estar coletivo) também estejam nos discursos acadêmicos dos economistas, com reflexos diretos para os atores políticos e ao Estado. Tais agentes são vetores fundamentais para a reprodução do capitalismo, e o discurso da gestão empresarial

constitui hoje, segundo os autores, a forma por excelência no qual o espírito do capitalismo é incorporado e oferecido como algo que deve ser compartilhado:

As justificações em termos de bem comum, de que eles precisam, devem apoiar-se em espaços locais de cálculos para serem eficazes. Seus juízos recaem primeiro sobre a empresa em que trabalham e ao grau com que as decisões tomadas em seu nome são defensáveis em termos de consequência sobre o bem comum dos assalariados que ela emprega; segundo, recaem sobre o bem comum da coletividade geográfica e política na qual a empresa está inserida. Ao contrário dos dogmas liberais, essas justificações localizadas estão sujeitas a mudanças porque as preocupações expressas em termos de justiça devem ser associadas a práticas ligadas a estados históricos do capitalismo e as maneiras de obter lucros específicos de uma época; ao mesmo tempo devem provocar disposições para a ação e dar garantias de que as ações realizadas são moralmente aceitáveis (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999, p. 48).

Portanto, as organizações, a fim de se submeter ao imperativo da justificação, tendem a incorporar referências a convenções muito gerais, orientadas para o bem comum, com pretensão à validade universal, mobilizada pelo conceito de “cidade”. O termo, desenvolvido na obra em parceria com Thévenot (1991), está orientado para a questão da justiça e visa estabelecer tipos de operações as quais os atores se dedicam, durante as polêmicas que os opõem, uma vez confrontados com o imperativo da justificação. Na definição de justiça, eles lançam mão do termo de “ordem de grandeza”. Utilizando como exemplo a ordem do serviço de uma mesa de refeições, os autores sintetizam: “para que a cena se desenrole harmoniosamente, é preciso que os convivas estejam de acordo quanto à grandeza relativa das pessoas valorizadas pela ordem do serviço” (idem, p. 56). Nesse sentido, a legitimidade dos princípios de grandeza depende de sua robustez, de sua validade de generalização, ou seja, de fazer frente às situações diversas. Na sociedade contemporânea, os autores propuseram seis lógicas de justificação, ou seis cidades: a cidade inspirada; cidade doméstica; cidade da fama; cidade cívica; cidade mercantil e cidade industrial. A primeira fase do espírito do capitalismo, que historicamente refere-se ao fim do século XIX e início do século XX, vê na pessoa do empreendedor burguês a sua realização. Respalda-se em compromissos entre justificações domésticas e mercantis um modelo de sociedade

hierarquizada, no qual, de um lado, a grandeza das pessoas depende de sua posição numa cadeia de dependências pessoais, e de outro, a sua capacidade de enriquecer. O segundo espírito do capitalismo (1930-1960) faz referência ao bem comum e busca justificações que repousam na associação entre a cidade industrial e a cívica. Mas quais são as convenções e os modos de referência ao bem comum, próprios de um terceiro espírito do capitalismo, atualmente em formação? A resposta a essa pergunta tem como fio condutor uma reflexão sobre o corpus de textos de gestão empresarial dos anos 90, na medida em que, por serem destinados aos executivos, constituem um “receptáculo do novo espírito do capitalismo” (idem p.58).

Na seção 02 sobre o Capitalismo e seus críticos, os autores definem que a noção de espírito do capitalismo está relacionada com dois polos aparentemente opostos, sintetizando: a evolução do capitalismo e as críticas que lhe são feitas. O papel da crítica é fundamental para impulsionar as mudanças no próprio espírito do capitalismo: “O sistema capitalista revelou-se infinitamente mais robusto do que acreditavam seus detratores, Marx em primeiro lugar, mas isso também ocorreu porque ele encontrou em seus críticos mesmos os caminhos para a sobrevivência” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999, p.61). Em síntese é demonstrado que o capitalismo tem a capacidade de incorporar uma parte dos valores em nome dos quais ele era criticado.

A noção de crítica ao capitalismo e a evolução que ela engendra no sistema, reproduzindo e reforçando-o, somente ocorre por que: “o efeito dinâmico da crítica sobre o espírito do capitalismo passa aí pelo esforço das justificações [...], sem por em xeque o próprio princípio da acumulação e a exigência de lucro, dá parcialmente satisfação a crítica e integra ao capitalismo injunções correspondentes às questões que mais preocupavam seus detratores” (idem., p.63).

A origem da RSE está estreitamente relacionada com as críticas – que variaram de acordo com o contexto geográfico e o período histórico – pelas quais os atores sociais interpelaram as empresas e seus gestores. De fato, a RSE associada ao trabalho decente toma forma e impulso como um mecanismo de gestão a partir dos anos 1980, quando as deslocalizações da produção, no quadro de uma redefinição da divisão internacional do trabalho, tomam forma.

A gênese das formulações em torno da RSE são tão antigas quanto o próprio capitalismo, quer dizer: que tipo de contribuição as empresas trazem às sociedades? Quais são as responsabilidades legítimas que os empresários devem assumir perante a problemática social? Essas questões

estão presentes nas primeiras obras que trazem as propostas de RSE (BOWEN, 1953). Portanto, responder às chamadas de responsabilidade social é responder às críticas sociais elaboradas pelos atores sociais e políticos em momentos históricos distintos. Dito de outra forma, já havia responsabilidade social da empresa antes de existir o termo.

Os enunciados presentes na RSE trazem “convenções orientadas ao bem comum” para utilizar a terminologia dos autores franceses. Tais convenções não estão circunscritas apenas à terceira fase do capitalismo. Elas nascem no bojo da sua própria gênese, mas possuem relação direta com a própria dinâmica social. Weber (1991), ao enunciar os diferentes tipos ideais de regulação da economia, já destacava o papel das convenções sociais no sentido das normas, para além das regras jurídicas, da tradição e do papel do Estado (RAUD-MATTEDI, 2005). As normas sociais são apreendidas como convenções ou ainda como um costume que “no interior de determinado círculo de pessoas, é tido como ‘vigente’ e está garantido pela reprovação de um comportamento discordante” (WEBER, 1991, p. 21).

Assim, pode-se entender em que medida a RSE se torna um discurso empresarial – no sentido de lhe garantir legitimidade. A incorporação da crítica torna-se o processo pelo qual as empresas se reproduzem. A crítica e resposta a ela tornam-se a regulação necessária para que a firma se adeque as normas sociais vigentes, mas sem alterar profundamente a dinâmica inerente ao capitalismo. Isso explicaria por que hoje as empresas se veem compelidas a perseguir os lucros com base na incorporação das agendas socioambientais, do desenvolvimento sustentável e do respeito aos direitos humanos. Essa perspectiva auxilia ainda a compreender por que a RSE é um campo aberto de disputas simbólicas e de enunciados.

4.3 CENÁRIO UNIÃO EUROPEIA, PORTUGAL E BRASIL

De fato, os processos nacionais de crises envolvendo as garantias sociais presentes no modelo de Estado de Bem Estar Social, na Europa ocidental e nos países em desenvolvimento bem como as lacunas nas ratificações das convenções fundamentais, faz com que a OIT assuma uma postura combativa diante das metamorfoses do emprego e da desestruturação dos mercados de trabalho. Além das políticas nacionais de vários países, o conceito vem inspirando modelos e diretrizes formais de

RSE no sentido de assumir um compromisso do cumprimento dos direitos fundamentais no âmbito do trabalho, tanto na esfera interna quando nas relações da empresa com fornecedores e subcontratados.

No contexto das proposições realizadas pela Comunidade Europeia (CE), ressaltam-se, sobretudo, duas grandes contribuições recentes. A primeira, em 2001, através do lançamento do chamado Livro Verde “Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas” (2001), destaca a importância das práticas de RSE para o crescimento econômico sustentável, geração de melhores empregos e coesão social. Neste documento, a RSE é definida como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das firmas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas (CSR IN COMERCE, 2001).

Já em 2011, em um documento que revisa a estratégia europeia para a responsabilidade social, a CE reafirma o caráter voluntário das ações, destacando que as práticas referem-se a um conjunto de normas que vão além daquelas exigidas pelas legislações (COMUNIDADE EUROPÉIA, 2011). Sobretudo, a RSE é vista pela CE como estratégia para a competitividade das empresas, ao beneficiá-las através de redução dos riscos e incertezas, diminuição de custos na produção, facilidades no acesso aos capitais e à gestão de recursos humanos. Por estar diretamente relacionada com as interfaces mantidas pela empresa com atores internos e externos à organização (os chamados *stakeholders*, cf. Freeman, 1984), a RSE permite, conforme o documento, que as instituições antecipem as expectativas e demandas sociais, impulsionando a criação de novas oportunidades de crescimento e inovação. Fica claro, portanto, que do ponto de vista da CE, a RSE integra um modelo gerencial baseado na perspectiva de que a empresa pode conciliar os diferentes interesses difusos na sociedade, mesmo que conflitantes entre si, em direção ao estabelecimento de um desenvolvimento sustentável e de coesão social. Por outro lado, a RSE é vista ainda como um importante mecanismo frente à atual crise econômica e de geração de empregos, na medida em que ela pode ser um vetor para a mitigação dos efeitos negativos da atual conjuntura econômica nas sociedades. Por fim, o documento levanta uma série de dados sobre a evolução do tema na Europa:

- o crescimento do número de empresas que assinaram o *Global Compact* (Nações Unidas) que passou de 600 em 2006 para 1900 em 2011;

- a ampliação no número de companhias europeias que celebraram os chamados “Acordos Marco Globais” com as federações sindicais internacionais dos trabalhadores, para o estabelecimento e fortalecimento das normas fundamentais no trabalho (Convenções da OIT), de 79 em 2006 para 140 em 2011;
- o aumento no número de membros no grupo “The Business Social Compliance Initiative”⁴⁰, que promove a melhoria nas condições de trabalho nas cadeias produtivas, de 69 em 2007 para mais de 700 integrantes em 2011;
- o crescimento das publicações dos relatórios sociais pelas empresas, conforme o modelo proposto pelo Global Report Initiative (GRI), de 207 em 2006 para mais de 850 em 2011.

As iniciativas orientadas a promover as melhorias de condições de trabalho ao longo da cadeia produtiva são, portanto, abordadas, em termos formais, por um conjunto de ações que põem no centro das discussões o papel das normas fundamentais do trabalho tal como definidas pela OIT. Embora sejam convenções fundamentais, que integram as legislações nacionais dos estados-membros da OIT (*Core Labour Standards*), sua valorização nos programas de RSE podem ser os primeiros indícios da tentativa de promoção do Trabalho Decente. Nesse cenário, ganha força a celebração dos Acordos Marco Globais (ou Internacionais) entre empresas multinacionais e as federações sindicais. De fato, não há consensos se tais acordos são realmente iniciativas de RSE, pois uma vez celebrados com os sindicatos dos trabalhadores, já não apresentam mais um caráter voluntário. De outra forma, por serem baseados nas normativas internacionais de relações e condições laborais, em termos nacionais, tanto em Portugal como no Brasil, referem-se ao cumprimento da legislação (uma vez que os países já ratificaram as convenções fundamentais) (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007).

Por outro lado, vimos o crescente envolvimento de outras organizações internacionais na promoção da RSE e temas correlatos. A OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), além da ONU (Organização das Nações Unidas) e da OIT, desenvolveram documentos com parâmetros e diretrizes para os países e o setor privado. No seio do processo de globalização da economia, empresas transnacionais são orientadas por essas instituições a seguirem normas que valorizam os

⁴⁰ Site do grupo: <http://www.bsoci-intl.org/>

direitos humanos, o desenvolvimento social, o emprego e o meio ambiente tanto nas operações de suas matrizes como nas filiais nos vários países. Embora nem todas as instituições utilizem explicitamente o termo responsabilidade social empresarial (como a própria OIT, que prefere usar empresas sustentáveis), os documentos amplamente divulgados são, em alguns casos, apropriados pelas corporações com o objetivo de validar socialmente suas políticas de RSE. As ações de RSE são, como bem definiu Barbosa (2002), novas tecnologias gerenciais que, ao serem incorporadas pelas empresas, demonstram o peso das agendas sociopolíticas atuais na construção social dos mercados.

Em termos nacionais, em 2008, Portugal divulga a norma nacional de responsabilidade social (NP4469) na esteira das discussões levantadas pela norma internacional ISO 26000⁴¹. O Brasil, através da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), participa do debate ao lançar a ABNT NBR 16001 em 2006, norma que estipula as regras e procedimentos para uma gestão da responsabilidade social.

Entretanto, um dos elementos mais fundamentais em relação à RSE diz respeito à transparência das informações relativas às operações empresariais. Fortemente relacionada com a RSE está a chamada governança corporativa. Ambas associam-se com as cláusulas de requisitos presentes em políticas de concessão de crédito, como o Protocolo do Equador (EQUATOR PRINCIPLES, 2010).

Destacam-se como ferramentas nesse cenário, o desenvolvimento e a divulgação dos balanços sociais e relatórios de sustentabilidade das empresas. Em Portugal, a legislação prevê a elaboração dos balanços sociais para as empresas com mais de 100 funcionários (GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEJAMENTO, s/d). Os documentos contêm informações relevantes e detalhadas sobre as condições de trabalho, os tipos de contratos e as ações em projetos de saúde e segurança ocupacional. Em relação aos postos de trabalho, o documento exige as informações relativas sobre a composição do quadro laboral da empresa, ou seja, quantos são os trabalhadores com contratos permanentes, a termo certo e a termo incerto (trabalhadores temporários). Também são exigidos dados sobre: as jornadas de trabalho; a rotatividade da mão de obra e a motivação dos despedimentos; gastos com salários; número de trabalhadores imigrantes e suas origens; e números de trabalhadores com necessidades especiais e de

⁴¹ A Norma 26000 apresenta conceitos e definições sobre a RSE e foi construída com base na participação dos atores tripartites. A principal questão levantada pelos sindicatos diz respeito ao fato de que a norma não tem caráter vinculante, por tanto, não sendo passível de certificação e processos de auditoria como ocorre nas normas ISO 9000, de qualidade de produtos e serviços.

mobilidades reduzidas. Os dados enviados pelas empresas ao Gabinete de Estratégias e Planejamento (GEP) são remetidos ao parecer dos representantes dos trabalhadores e, após, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Por fim, as informações reveladas são utilizadas para estudos e geração de estatísticas sobre a realidade laboral no país como a publicação “Coleção Estatística Balanço Social”, e constituem uma importante fonte de dados para pesquisas e políticas públicas na área (GEP, 2012).

No Brasil, o debate sobre a importância da publicação do balanço social pelas empresas não é recente, pois remonta à década de 1980, entretanto, foi alavancado pela campanha do sociólogo Herbert de Souza e o Instituto Ibase, em 1997. Desde então, empresas em uma base voluntária publicam seus balanços sociais conforme o modelo Ibase. Embora esse padrão proposto tenha perdido força no Brasil, sendo sistematicamente substituído pelos modelos *Ethos* e *Global Report*, ainda são possíveis encontrar, no banco de dados da instituição, as informações disponibilizadas pelas empresas sobre sua estrutura operacional, quadro de trabalho, investimento nas comunidades, programas de participação nos lucros e políticas voltadas às críticas realizadas pelos consumidores. Uma das novidades que o modelo Ibase apresenta - e talvez a principal razão pela qual não tenha tido vida longa no campo da RSE no Brasil - é de que os dados enviados pelas instituições deveriam vir acompanhados das informações financeiras de forma quantitativa, traduzindo os esforços de RSE em dados financeiros.

Contudo, não há uma obrigatoriedade em relação à publicação de balanços sociais pelas empresas no Brasil. Embora existam iniciativas para tornar a elaboração uma prática legal, como o Projeto de Lei Nº 3.116 de 1997, de autoria da então deputada do Partido dos Trabalhadores de São Paulo (PT-SP) Marta Suplicy, as ações ocorrem sempre em uma perspectiva voluntária.

Se antes a RSE era vista apenas como práticas de cidadania empresarial, cujas ações limitavam-se ao financiamento de atos de assistencialismo que fortaleciam o paternalismo das organizações (ALESSIO, 2004), atualmente, o debate e os protocolos passam a incluir a empresa e sua rede de produção (empresas terceirizadas, subcontratadas e quarterizadas).

4.4 CONCLUSÕES

Nesta seção, se buscou expor e comentar as principais matrizes analíticas em torno da responsabilidade social das empresas. É comumente aceito que as firmas existem para gerar lucros para seus acionistas e proprietários, e este é, justamente, a essência do capitalismo, quer dizer, a criação de lucro e de um lucro sempre renovado através de meios formalmente pacíficos. Mas a questão fundamental em torno da RSE é saber se as empresas devem incorporar funções extras, que beneficiem outros membros da sociedade, para além do cumprimento das regras jurídicas estabelecidas. E se, caso a resposta a esta questão for positiva, como elas devem fazer isso e quais princípios devem guiá-las.

Em um lado extremo das análises está a perspectiva instrumental, para a qual a RSE caso exista, deve ter como princípio único e geral a criação de maiores lucros corporativos. A posição de Milton Friedman (1977) é, portanto, emblemática. No entanto, surgem posturas inovadoras como as de Porter e Kramer (2002), para quem a RSE pode ser vista como um elemento gerador de “vantagens competitivas”. Nota-se que, para estes dois últimos autores, o contexto sociopolítico no qual a empresa atua é relevante para a sua estabilidade e sustentabilidade ao longo do tempo.

Nas demais teorias, a relação empresa e sociedade é o eixo central sobre o qual repousam as reflexões. As análises privilegiam o poder inerente às empresas, o contrato social implícito nessa e também a perspectiva de que a empresa detém um nível de cidadania em seu envolvimento com o contexto. Entre as teorias integradoras, destaca-se a proposta de Jones (1980), na qual a RSE deve ser entendida como um diálogo processual, e através deste os atores sociais são consultados para a construção de decisões. Por fim, as abordagens éticas levam em conta um conjunto de normas estruturantes para a ação econômica. Nesse caso, a RSE só é legítima caso vá ao encontro das regras estabelecidas pelos direitos humanos, pelos critérios de desenvolvimento sustentável ou de bem comum.

Ressalta-se, sobretudo, que o conjunto das teorias expostas dão conta de explicar como operacionalizar os riscos e incertezas que envolvem as disputas nos mercados. Sendo os mercados socialmente construídos, a presença de forças opostas, ou mesmo, como diz Bourdieu: formada por dominantes e dominados, qual é o discurso mais eficaz que permite a empresa consolidar os seus projetos? Nota-se, contudo, que não há, entre as abordagens discutidas, uma reflexão sobre as consequências sociais ou políticas da adoção das práticas de responsabilidade social e, menos ainda,

por que o debate ganha maior fôlego, justamente, quando se têm consensos em torno da globalização, do neoliberalismo e de políticas de austeridade e de Estado mínimo.

Na segunda seção, uma revisão dos conceitos presentes na obra de Boltanski e Chiapello (1999) auxiliou na compreensão sobre como a RSE está relacionada com a incorporação da crítica e a construção da legitimidade das organizações. De fato, a empresa não pode ser compreendida se não levarmos em conta a rede de relações sobre a qual os mercados estão enraizados. Tais relações não são somente físicas, elas levam em conta, sobretudo, as instituições informais no sentido de mentalidades, convenções e princípios normativos que estão orientados para o bem comum.

CAPÍTULO IV - SETOR TÊXTIL, VESTUÁRIO E CONFECÇÕES: PANORÂMA GERAL E O CASO INDITEX

Mundialmente, o Setor Têxtil e de Confeções (STC) tem sofrido transformações importantes nos últimos anos. Com exceção da alta-costura até os anos 1980, o setor se caracterizava pela produção em massa de produtos padrão que não sofriam grandes variações de uma estação para outra. A maior parte dos materiais e produtos acabados eram produzidos em lugares relativamente próximos ao consumidor final. Nos Estados Unidos e Europa o setor estava em pleno desenvolvimento: a atividade era determinada pela oferta, os ciclos de produção eram bem estabelecidos, os fornecedores eram regionais e as coleções se apresentavam em duas temporadas definidas, primavera-verão e outono-inverno. Nos anos 1990, os varejistas começaram a ampliar a gama de seus produtos ao combinar projetos mais modernos com o desenvolvimento de marcas diferenciadas. Assim, se revelou rentável a estratégia de fabricar produtos em países subdesenvolvidos e emergentes para rebaixar os custos de produção. O aumento da competitividade forçou os varejistas a processos de fusão e incorporação, e esse cenário aumentou o poder de negociação das empresas compradoras. As marcas e os varejistas começaram a despachar a produção para outros países e deslocalizar a fabricação, objetivando reduzir os custos de mão de obra e de produção. Atualmente, a maioria das empresas de vestuário desenham e comercializam seus produtos nos países desenvolvidos, ao passo que subcontratam a produção aos fabricantes dos países em desenvolvimento e subdesenvolvidos.

5.1 O CONTEXTO DA MUDANÇA DE PARADGIMA NO SETOR TÊXTIL

A mudança de paradigma pode ser observada após um processo de cunho político econômico: o fim do Acordo Multifibras (AMF) em 2005, que inaugurou um modelo de produção mais rápido e flexível. O fim do sistema de cotas, que regia o comércio desde 1974, expôs o setor à competição internacional e estimulou a rivalidade entre os países produtores para atrair investimentos estrangeiros e permitir o aumento na criação de empregos.

No bojo do processo de abertura dos mercados, as mudanças nas regras comerciais, sobretudo, a supressão do sistema de quotas e a

diminuição das restrições às importações, causaram mudanças decisivas tanto na estrutura empresarial como na caracterização do emprego. Por outro lado, as novas regras laborais, decorrentes de políticas mais ordenadas ao modelo econômico neoliberal, ocasionaram novas formas de ocupação e flexibilização dos contratos. Contratos temporários, terceirizações e facilidades nas demissões são alguns elementos que incidem sobre a organização do trabalho.

Na Europa, de maneira geral, são observados decréscimos substanciais na produção e no número de postos de trabalho no setor desde 2003, quando a produção decaiu 4,4% e o emprego 7,1% (COM, 2004). Entretanto, esta situação é resultado de múltiplos fatores: em primeiro lugar, os têxteis e o vestuário sentiram todo o impacto do abrandamento econômico na UE e nos seus principais mercados de exportação. Em segundo, a evolução da taxa de câmbio do dólar norte-americano e do euro continuou a afetar negativamente a competitividade dos preços de vários tipos de produtos. Por último, o desenvolvimento da Zona Euro-mediterrânica e os preparativos na perspectiva das novas realidades econômicas após 2005, na esteira da supressão de quotas, levaram a novas deslocalizações da produção para outros pontos e para fora da UE-25.

O acordo sobre os têxteis e o vestuário da OMC e todas as restrições de suas decorrentes importações foram revogados em 1º de Janeiro de 2005. Em síntese, a conclusão do período de transição de 10 anos para a implementação do ATC (Agreement on Textile and Clothing) significa que o comércio de têxteis e vestuário já não está sujeito à aplicação de cotas em um sistema especial, separado das regras normais da OMC / GATT, mas regidos pelas regras e disciplinas gerais consagradas no sistema de comércio multilateral.

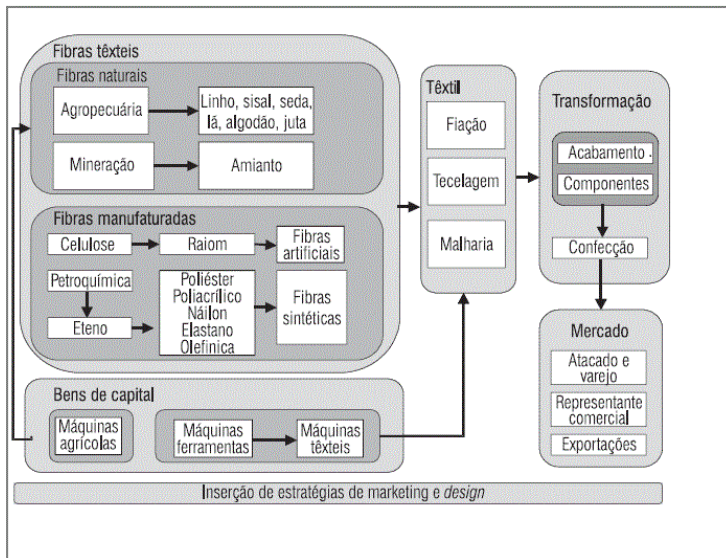
Para se preparar para tal, a Comissão criou, no início de 2004, um grupo de alto nível para os têxteis e o vestuário. Composto por representantes da Comissão e do Parlamento Europeu, alguns Estados-Membros, industriais, retalhistas e importadores, organizações profissionais europeias, sindicatos e representantes de associações locais de industriais do setor dos têxteis e do vestuário, este grupo tinha por missão propor recomendações com vista à melhoria da competitividade e da adaptação do sector aos desafios futuros. Até a conclusão da Rodada Uruguai, as quotas de têxteis e vestuário foram negociadas bilateralmente e regidas pelas regras do Acordo Multifibras (AMF). Este acordo previa a aplicação seletiva de restrições quantitativas, quando surtos das importações de um determinado produto causam ou ameaçam causar prejuízos graves à indústria doméstica do país importador. O AMF era um importante ponto

de partida das regras básicas do GATT e, em particular, do princípio da não discriminação. O Acordo Multifibras constituiu-se em um conjunto de acordos bilaterais ou medidas unilaterais que definiam as quotas de exportação de cada produto têxtil e de vestuário, medidas essas que seriam aplicadas quando ocorressem importações crescentes de um produto (AMARAL, 2008).

De acordo com a OMC, no ano de 2012 o setor têxtil e de confecções mundial movimentou cerca de US\$ 744 bilhões em transações entre países. O Brasil participa com 0,4% desse mercado e, na escala global, é a quinta maior potência da indústria têxtil e a quarta do setor de confecções. Mais de 50% do setor é asiático, com destaque para a China, que lidera todas as características do segmento: maiores exportadores; maiores produtores; maiores empregadores; maiores produtores de algodão; maiores investimentos; e maiores empresas. Contudo, estão na Ásia as piores condições de trabalho em matéria de saúde e segurança, ausência de liberdade sindical, baixos salários e evidências de trabalho forçado e infantil.

5.2 CADEIAS GLOBAIS DE VALOR DO SETOR TÊXTIL: A EXPERIÊNCIA DA INDITEX

Desde a década de 1980, as organizações passaram de entidades nacionalmente limitadas a redes de negócio, fragmentadas em termos operacionais e globalmente distribuídas. Formaram-se assim, empresas líderes e empresas fornecedoras de bens e serviços, que podem, inclusive, operar globalmente. As cadeias produtivas têxteis e de confecções são constituídas por firmas de grandes setores industriais: a indústria química, provedores de fibras químicas ou manufaturadas e insumos para tinturaria e acabamentos; a indústria agropecuária, fornecedora de fibras naturais; a indústria de máquinas e equipamentos especializados, que incluem tecnologias de automação, de software, de informação e comunicações. A indústria têxtil é a parte central da cadeia, envolve processos de fiação e de tecelagem, e a indústria de confecção, que transforma o tecido em roupas (ANTERO, 2006).

FIGURA 03 – Configuração básica da cadeia produtiva têxtil e de confecções.

Fonte: IEL/FIEMG (apud ANTERO, 2006).

Uma das principais estratégias utilizada pelas empresas nesse cenário é a terceirização (ou subcontratação, *outsourcing*) de parte de sua produção para países com baixos custos de fabricação. O modelo existe para uma ampla gama de setores, como eletrônicos, vestuário, bens domésticos e, mesmo, em serviços e *software*. De fato, fala-se em novos sistemas globais de produção ou “cadeias globais de valor (CGVs)”. Uma das características que definem as CGVs é que as exportações de bens finais incorporam cada vez mais importações de bens intermediários complexos, customizados e produtos específicos. À medida que as cadeias de abastecimento também se globalizam, mais bens intermediários são comercializados entre os países e mais peças e componentes são importados para serem utilizados nas exportações. Com a abertura comercial dos países chamados Brics (Brasil, Rússia, Índia e China), as CGVs expandiram-se drasticamente, havendo um generalizado aumento do comércio de bens intermediários. Em 2009, as exportações de bens intermediários excederam o valor das exportações de bens finais, alcançando 51% das exportações de mercadorias (OECD, 2011; Fórum Econômico Mundial, 2013; STURGEON et al., 2013).

Em uma série de textos, Gereffi (1994, 1999 e 2001) destaca que no capitalismo global não somente a atividade econômica é internacional em seu alcance, mas também global em relação a sua organização. A novidade da globalização, como um sistema econômico, reside no fato de que ela significa uma integração funcional das atividades internacionais dispersas. Nesse sentido, o autor defende que o capitalismo industrial e comercial promoveu a globalização com base em dois tipos distintos de redes econômicas internacionais: as cadeias dirigidas ao produtor e as cadeias dirigidas ao comprador. À luz dessa teoria proposta é possível pensar tanto a organização internacional da produção têxtil e de confecções como o papel que as empresas fornecedoras e subcontratadas detêm nos países pesquisados.

5.2.1 Especificidades das cadeias produtivas

Assim, conforme Bair e Gereffi (2001) ressalta, uma cadeia produtiva diz respeito à ampla gama de atividades envolvidas no desenho, produção e comercialização de uma mercadoria. As cadeias produtivas dirigidas ao produtor são aquelas nas quais os grandes fabricantes, em geral, as empresas multinacionais, transferem o papel central de coordenação para as redes de produção. Esse modelo é próprio das indústrias de capital e indústrias com tecnologias intensivas, como a automobilística, de aviação, computadores, semicondutores e maquinaria pesada. De outro lado, as cadeias dirigidas ao comprador são aquelas em que os grandes varejistas, os comerciantes e os fabricantes de marca deixam o papel principal no estabelecimento de redes de produção descentralizada em uma variedade de países exportadores, geralmente localizados nos países em desenvolvimento ou periféricos. Tal modelo de industrialização direcionada ao comércio é vista em setores de força de trabalho intensiva, como a indústria têxtil, de confecções de calçados, produtos para a casa e eletrônica. Na prática, a produção se realiza com base nas redes de contratação e subcontratação localizadas em países em desenvolvimento, que produzem mercadorias acabadas para compradores estrangeiros. As características e especificações dos produtos são fornecidas pelos grandes varejistas ou compradores internacionais. Esses atores econômicos assumem diferentes estratégias e são definidos pelos demais atores conforme a sua legitimidade e o papel que desempenham na organização da cadeia produtiva. Grandes empresas como Walmart, Nike, GAP e Inditex se ajustam ao modelo dirigido ao comprador. São empresas que comercializam os produtos, mas não os fabricam e integram uma nova

classe de “fabricantes sem fábricas”, que no processo de produção segmentam a fabricação física dos produtos das etapas de desenho e de comercialização. Os lucros das cadeias destinadas ao comprador não provêm da escala, volume ou avanços tecnológicos como ocorre nas cadeias destinadas ao produtor, mas sim nas combinações de investigações de alto valor, desenho, comercialização e serviços financeiros, os quais permitem aos varejistas, designers e vendedores atuar como agentes estratégicos ao vincular fábricas e vendedores no estrangeiro, com nichos de produtos em expansão nos seus principais mercados consumidores (GEREFFI, 1994).

Portanto, nas cadeias destinadas ao produtor, as empresas responsáveis pela marca, tal como a Zara-Inditex, GAP e HM exercem um controle efetivo sobre como, quando e onde se fabricará o produto, também verificando de que forma os lucros se acumularam em cada etapa do processo produtivo. Os grandes varejistas e comerciantes desempenham, assim, sua principal influência na distribuição e nas vendas no final da cadeia. Como se verá a seguir, nossos estudos baseados nas experiências das empresas fornecedoras da Inditex em Portugal e no Brasil demonstram a hierarquia própria desse modelo, as consequências em matéria de autonomia de gestão das fornecedoras, poder de barganha em relação aos valores pagos pela peça de roupa elaborada, limites de prazos de entrega, condições de trabalho e políticas de RSE.

5.2.2 Deslocalizações e reorganizações na produção

De fato, as indústrias têxtil, de vestuário e de confecção são vistas como a primeira etapa de um processo de industrialização na maioria dos países, entretanto, trata-se, atualmente, de um segmento cuja cadeia produtiva é altamente fragmentada. Dois fatores principais explicam as deslocalizações e as reorganizações na produção: a busca por menores custos e por flexibilidade organizacional (ESTEVADEORDAL; BLYDE; SUOMINEN, 2013). Nossas pesquisas apontam que a produção nessas cadeias é realizada por fábricas aparentemente independentes ao redor do mundo, sobretudo nos países asiáticos, norte da África, Leste Europeu e América Latina que variam em tamanho e número de trabalhadores, ficando responsáveis pelos bens acabados. Para os autores da “Teoria da Fragmentação”, as “vantagens de localização” explicam, em grande medida, por que as empresas lançam mão de estratégias de terceirização e de fragmentação da produção.

A lógica básica por trás da teoria de fragmentação é a seguinte: nos processos de produção tradicionais, os insumos são organizados e combinados para gerar produtos finais no mesmo local. Quando há muitos insumos envolvidos, normalmente é necessário um esforço de coordenação da produção, e a proximidade ajuda a manter os custos de coordenação baixos. Mas se as empresas pudessem separar o processo de produção em vários blocos de produção e realocá-los em locais em que os custos dos fatores de produção são mais baixos, os custos totais de produção poderiam ser reduzidos. Assim, as empresas podem desmembrar seus processos de produção, desde que a redução dos custos de produção com o processo de fragmentação compensem os custos adicionais de coordenar blocos de produção localizados remotamente, além dos custos de transferir esses blocos de produção (ESTEVADEORDAL; BLYDE; SUOMINEN, 2013).

Assim, é possível dizer que a reorganização e mesmo a instalação de empresas multinacionais em diferentes países inaugurou uma nova divisão internacional do trabalho no setor. No entanto, não se trata de uma estratégia automática dos atores econômicos em busca de menores custos de produção. Um conjunto de modificações nas regras internacionais que regem a importação e exportação dos produtos têxteis nos anos 2000 foram prioritariamente relevantes para a deslocalização da produção.

Contudo, em vários países, não houve uma melhora significativa em termos de geração de riqueza ou nas condições de trabalho. Para Abramo (1998), os processos de desintegração vertical das grandes empresas, que ocorreu em direção à América Latina, não significaram novos tecidos produtivos virtuosos, a exemplo do modelo da especialização flexível. O que predominou, pelo contrário, foi a estruturação de cadeias caracterizadas por uma forte assimetria de poder entre as empresas e as cadeias de subcontratação, a partir de uma lógica de redução de custos com fortes consequências na geração de trabalhos precários.

Existem recentes estudos motivados a aproximar as questões de geração de trabalhos decentes com a presença das CGVs nos países em desenvolvimento. Contudo, tais análises são mais escassas dos que aquelas que avaliam o crescimento econômico, os avanços tecnológicos e o aumento da capacidade industrial gerados pela presença das CGVs nesses países, mas que excluem os impactos sociais. Estudos como os de Knorringa e Pegler (2006) preocupam-se, por outro lado, com as implicações sociais das CGVs, em particular nas condições de trabalho.

De fato, um dos pilares das pesquisas em torno das CGVs é o reconhecimento explícito das relações de poder assimétricas nos diferentes tipos de estruturas de governança nas quais se baseiam os relacionamentos interfirmas. As cadeias têxteis, de vestuários e confecções são estruturadas levando em conta os papéis fundamentais que os “atores intermediários” detêm através da coordenação global da produção, tanto pelo lado dos consumidores finais quanto da relação com as fábricas e oficinas têxteis nos países em desenvolvimento (SCHMITZ; KNORRINGA, 2000). Para facilitar o entendimento sobre a estrutura de governança da cadeia têxtil e compreender onde se encaixam os países em desenvolvimento, Goto (2011) separou o fluxo de produção em quatro etapas: 1) produção do design e da marca; 2) estratégias de procura por insumos; 3) montagem; e 4) distribuição e comercialização.

A limitação do país em um determinado estágio ou a sua participação em várias etapas podem indicar o nível de competências e qualificações dos trabalhadores, o desenvolvimento econômico e a geração de trabalhos decentes. Inicialmente, os países em desenvolvimento se limitam a fornecer mão de obra pouco qualificada para a montagem das peças de vestuário. Esse seria o primeiro estágio de inserção nas CGVs. Nesse nível, os compradores intermediários (*international buyers*) abastecem as oficinas e fábricas têxteis com a maioria dos insumos necessários como, tecidos, acessórios e linhas. Desse modo, os fornecedores utilizam as matérias-primas e confeccionam as peças de vestuário a partir das especificações repassadas pelos intermediários, exportando os produtos com base em compromissos firmados com tais agentes. Os fornecedores (as empresas de confecções) não assumem responsabilidades que exigem maiores competências técnicas, como os projetos de desenho das peças, estratégias de busca por matérias-primas ou ferramentas de criação de marcas ou marketing. Por outro lado, conforme indica a autora, se os fornecedores agregassem maiores funções de conhecimento intensivo, poderiam ocorrer desenvolvimento e modernização em termos de processos e produtos. A ação de modernização refere-se ao aumento da eficiência produtiva através da aplicação de novas tecnologias ou pelo melhoramento do sistema de produção existente. Já a modernização do produto é atribuída à criação de linhas de produto de maior valor agregado. Estudos empíricos têm demonstrado que a transferência de tecnologias avançadas através da cadeia de produção e distribuição coordenada pelos compradores intermediários tem uma importância fundamental para a modernização de procedimentos e

produtos. Consequentemente, a modernização das dimensões econômicas repercute na produtividade do trabalho e melhores rendimentos.

5.3 INDITEX: A PIONEIRA DO *FAST FASHION*

A presente seção estrutura-se com base nas características da empresa Inditex. Partimos de informações oficiais da companhia e sua relação com a criação do modelo de produção de confecções “*Fast Fashion*”. Entretanto, não nos limitamos aos dados gerais que fazem um elogio acerca da eficácia de sua logística rápida e eficiente; buscamos, na cadeia produtiva e nos sindicatos de trabalhadores de Portugal, Brasil e demais atores - empresários e organizações não governamentais -, elementos que formam um panorama crítico sobre o *modus operandi* da gigante do retalho. Para além do discurso oficial da empresa, procuramos na rede de relações produtivas as configurações dos modelos de gestão e os impactos nas relações e condições de trabalho. Por fim, investigamos a efetividade das ferramentas de RSE e destacamos as lacunas existentes na implantação e monitoramento do Acordo Marco Internacional pelo Trabalho Decente.

O grupo econômico Inditex é mundialmente conhecido pelas marcas Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterque. As roupas, calçados e artigos têxteis para o lar produzidas pela gigante mundial chegam aos consumidores através de lojas presentes na Europa, Ásia, África, Oriente Médio e Continente Americano. Nascida em 1963, na Galícia e sediada na província de La Corunha, região norte da Espanha, atualmente a Inditex é a maior multinacional retalhista em operação. Os últimos indicadores econômicos disponíveis mostram que as vendas totais passaram de 15 bilhões de Euros em 2012 para 16.724 bilhões em 2013. Com 6.460 lojas abertas e 128.313 empregados diretos, seu mercado consumidor mais forte concentra-se, primeiramente, na Espanha (20%), Europa (46%), América (14%) e Ásia e demais países (20%). Em 1988, a empresa inaugurou na cidade do Porto a primeira loja da Zara em Portugal e a primeira loja fora da Espanha. No Brasil, a Zara iniciou suas atividades comerciais em 1999.

Na Europa, as marcas Inditex estão por toda a parte. Nas lojas de rua, nos centros comerciais, nas sacolas de compras de milhares de homens e mulheres que circulam pelos países no continente europeu. As promoções realizadas pelas marcas frequentemente baixam os preços a um nível tão mínimo, que nos fazem questionar como as roupas foram produzidas e

podem ser vendidas por preços tão reduzidos. Uma blusa em promoção pode ser vendida por apenas 5 euros. Se na Europa, as roupas estão por toda a parte e fazem parte do cotidiano dos consumidores, no Brasil, a Inditex estampa, com alguma frequência, as páginas de jornais, nos cadernos dos escândalos empresariais, pelo uso de mão de obra escrava na cadeia produtiva (GUERRA, 2011; CARVALHO, 2014).

Por outro lado, nos artigos que tratam sobre gestão administrativa, a Inditex é conhecida pelo sucesso de sua cadeia logística. De acordo com essas pesquisas, pelo menos duas características chave contribuem para esse fenômeno: a chamada integração vertical e a aplicação dos princípios do toyotismo na cadeia de fornecimento, em particular o *Just-in-Time* típicos do modelo de empresa enxuta. Contudo, sabe-se que a excelência da marca não raras vezes precisou recorrer à economia submersa e o trabalho precário de pequenas fábricas externas localizadas por África, Ásia e América.

Criada por Armancio Ortega, a Inditex é hoje a principal multinacional do ramo têxtil, a frente das concorrentes americana GAP e a sueca H&M. Ortega é o sócio fundador da empresa, sendo também o empresário mais rico da Espanha e o quarto na lista dos multimilionários feita pela Revista Forbes, com fortuna estimada em 60 bilhões de dólares. Os primeiros passos da Zara foram dados em 1972, com a criação da Confecciones Goa, a primeira fábrica de confecções da Inditex. Três anos mais tarde surgia a Zara Espana SA., a primeira sociedade de venda e distribuição a varejo do grupo.

Ortega é atualmente o acionista maioritário da companhia e membro do Conselho de Administração da instituição. A trajetória de sucesso da Inditex não se deve apenas às capacidades de Ortega. Em grande parte, os trilhos econômicos da companhia foram marcados pelas decisões de José Maria Castellano, docente do curso de Economia da Universidade da Corunha. A ele são atribuídas as estratégias de diversificação contabilística aplicadas à Inditex, mas, sobretudo, a engenharia financeira praticada durante vinte anos pelo grupo. A permanente diversificação empresarial em outros ramos permitiu à Inditex incorporar atividades que nada tem a ver com o universo têxtil, algumas já liquidadas ou extintas. Sociedades desportivas, imobiliárias, construtoras, meios de comunicação e concessionárias de automóveis são alguns empreendimentos que levam o selo do Grupo Inditex.

No Brasil, a multinacional é conhecida pela marca Zara, embora a companhia detenha mais sete marcas segmentadas para o público jovem e infantil, roupa íntima e produtos para o lar. De fato, não há consensos sobre

como o grupo empresarial estrutura sua cadeia produtiva. Nos documentos da instituição, a empresa alega que é proprietária de um conjunto de fábricas têxteis na Espanha e que grande parte de sua produção é realizada com base na noção de integração vertical⁴². Conforme a instituição, ela controla o desenho, parte da fabricação, a distribuição e as vendas de suas marcas, razão pela qual a empresa se auto define como um grupo de distribuição de moda. A sede principal da companhia localiza-se em Arteixo, onde também estão presentes fábricas têxteis de sua propriedade, o laboratório de design e um dos três centros logísticos que distribuem as mercadorias para as lojas, duas vezes por semana, para todas em funcionamento. Em Madrid e Zaragoza localizam-se os demais centros logísticos (INDITEX, 2014). A empresa alega que, devido à proximidade existente entre os locais de produção (fábricas) e o mercado consumidor, é possível reduzir o tempo necessário para que novas coleções estejam disponíveis nas lojas.

Conforme documentos obtidos, o sucesso da empresa é justificado através de seu “singular modelo de gestão”, um elevado grau de integração vertical que permite realizar todas as fases do processo produtivo: desenho, fabricação, logística e vendas em lojas próprias. Além disso, a firma declara contar com uma estrutura flexível e uma forte orientação ao cliente em todas as áreas de sua atividade (INDITEX, 2014). A loja é o espaço onde se estrutura um dos grandes trunfos da marca: poucas unidades de cada peça são expostas com o objetivo de se criar uma atmosfera de escassez para os consumidores. A compra seria assim estimulada por criar receio de não haver outras possibilidades de aquisição da peça de vestuário. Além disso, atendentes das lojas são responsáveis por repassar informações semanalmente sobre o ritmo da demanda, reposição de peças e alterações nas coleções. Duas vezes por semana, as lojas recebem peças das coleções recentes. O ritmo acelerado da reposição só é possível, conforme relata a empresa, porque grande parte de sua produção é feita em fábricas têxteis próprias ou próximas aos centros de logística, no norte da península ibérica (INDITEX, 2014).

A Inditex inaugura o modelo do *Fast Fashion*, conceito relativo à ideia de moda rápida, que vem sendo utilizado como padrão para diversas marcas e redes de varejo no vestuário. A Zara é considerada precursora desse modelo de negócios e que, a partir dos anos 2000, apresentou-se

⁴² O conceito de integração vertical refere-se ao processo de agregação de duas ou mais etapas de uma cadeia produtiva. Uma empresa verticalmente integrada controla a produção, ou seja, os bens e serviços, pois são produzidos internamente. Nesse sentido, os diferentes processos de produção – desde as matérias-primas até a venda aos consumidores – são controlados por uma única firma.

como uma tendência para as empresas do setor. O *fast fashion* congrega habilidade e velocidade para produzir as propostas apresentadas em feiras de vestuário e desfiles, para que assim, o produto esteja na loja no momento em que uma tendência de consumo está no auge de sua força. O modelo exige, sobretudo, rapidez no fornecimento e na logística para abastecer os pontos de vendas; operação com pequenos lotes e modelos que devem ser renovados com frequência. Porém, esse esquema apresenta dilemas, sobretudo, no relacionamento com fornecedores que integram a cadeia produtiva, no segmento da confecção. Como ele exige flexibilidade, há dificuldades para o estabelecimento de relacionamento estável e de longo prazo, que possibilite integração e troca constante de informação além do planejamento da produção, elementos importantes para o desenvolvimento e manutenção dos postos de trabalho nas fábricas e oficinas têxteis (UNIETHOS, 2013).

5.3.1 A Cadeia Produtiva da Inditex

Ao longo de nossas pesquisas de campo, os dados recolhidos, sobretudo, com os empresários fornecedores da Inditex e atores sindicais, revelam outro cenário daquele anunciado pela empresa: o recurso à terceirização da atividade produtiva ou subcontratação da mão de obra é vital para o funcionamento do modelo *fast fashion*. Portanto, um primeiro aspecto a ser destacado é que não há evidências que comprovem a chamada integração vertical da instituição. Informações obtidas a partir dos contatos e entrevistas realizados com sindicatos no norte de Portugal, no estado de São Paulo e também em Madrid (Espanha) dão conta de revelar que a maior parte da confecção dos produtos das marcas Inditex são terceirizadas para países em desenvolvimento (trata-se de uma falsa integração vertical).

Portanto, a cadeia produtiva da Inditex estrutura-se com base na formação de redes entre a empresa com os provedores (*suppliers*) – que podem ou não possuir produção própria – e as fábricas e oficinas têxteis, em geral, pequenas e médias empresas com base no trabalho feminino. Os provedores direcionam parte ou a totalidade das encomendas para fábricas externas. Pode ainda ocorrer, dependendo da capacidade produtiva e do tempo de entrega, a necessidade da fábrica têxtil subcontratar parte da encomenda. Trata-se também de uma estratégia econômica, pois, ao terceirizar a produção, o agente econômico retém parte do valor pago pela multinacional pela confecção. A configuração da rede é de difícil diagnóstico, isso se deve pela complexidade das ramificações que a cadeia

pode assumir por sucessivo recurso à subcontratação. As especificidades que a cadeia assume nos diversos países é bastante heterogênea. Dados recentes do campo sindical mostram o panorama global da cadeia produtiva da Inditex:

Tabela 10 - Estrutura mundial da cadeia produtiva da Inditex.

País	Intermediários (com ou sem produção própria)	Fábricas Têxteis	Trabalhadores	Salário
Bangladesh	108 provedores	177	229.000	68 USD
China	224 provedores	966	171.000	375 até 437 USD
Turquia	134 provedores	374	66.000	489 USD
Índia	134 provedores	177	64.000	57 USD
Marrocos	96 provedores	158	52.000	437 USD
Cambodja	Não Informado	12	25.000	100 USD
Portugal	139 provedores	394	21.000	562 USD
Brasil	59 provedores	182	16.000	404 USD
Argentina	53 provedores	72	2.046	850 até 980 USD
Espanha	Sede própria	12	1.192	1.500 até 2.250 USD

Fonte: Isidor Boix (2012) e CCOO/Industriall Global Union.

As características dos países em relação à composição do mercado laboral no setor têxtil (mão de obra feminina, masculina ou estrangeira), salário mínimo legal, jornada de trabalho e também a estrutura das fábricas, capacidade de produção e porte são heterogêneas entre si. De acordo com a Inditex, as peças básicas das coleções são produzidas em Bangladesh, China, Índia, Turquia e Brasil. Em Portugal, Marrocos e Espanha concentram-se os chamados “sítios de aprovisionamento”, ou seja, as fábricas responsáveis pela produção destinada ao mercado europeu que possuem uma qualidade maior, em termos de design e acabamento.

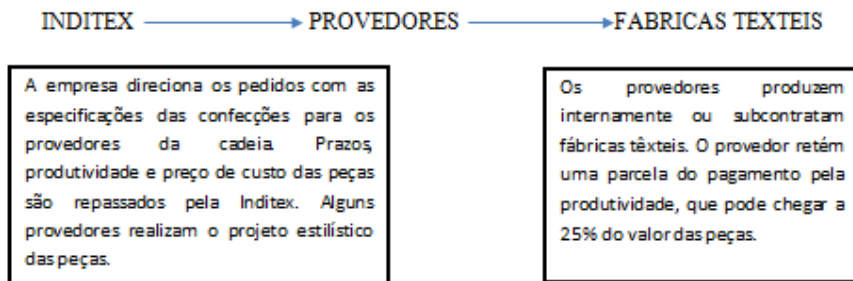
De acordo com relatórios sobre as condições de trabalho na cadeia produtiva da Inditex, realizados pelo coordenador do Acordo Marco Internacional para o Trabalho Decente (AMI), que discutiremos nas sessões

seguintes, a grande maioria das fábricas que produzem para a empresa não detém marcas próprias, sendo a produção orientada para a exportação, sob encomendas de provedores das grandes marcas como C&A, GAP, Mango, Corte Fiel e Inditex. Em Hong Kong na China, por exemplo, as fábricas visitadas empregam de 700 a 2.000 trabalhadores, sendo, a grande maioria, imigrantes de outras províncias. Embora não predomine o trabalho feminino de forma geral, em algumas fábricas o contingente pode atingir 80% e, em outras, apenas 20%.⁴³ Contudo, alguns esclarecimentos são necessários. Por exemplo, no quadro acima, qual a diferença entre provedores e fábricas? Quais são as funções dos provedores na logística da cadeia produtiva da Inditex? Como os sindicatos definem os provedores e o que defendem em relação à garantia dos direitos fundamentais no trabalho?

O modelo de negócios da Inditex divide-se, conforme a empresa, em quatro etapas, desde o design das peças, a manufatura, distribuição e comercialização (INDITEX, 2014). Em relação aos provedores, a empresa alega que mais de 50% deles estão localizados nas mesmas regiões onde operam as indústrias/oficinas têxteis. A empresa destaca que todos os provedores assinam o documento com os requisitos que garantem os direitos fundamentais dos trabalhadores, intitulado Código de Conduta para Fornecedores. A última versão do documento traz ainda considerações sobre a rastreabilidade da produção. De acordo com a Inditex (2014), a rastreabilidade da produção é a ferramenta central na indústria têxtil para controlar os riscos em relação ao não cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para tanto, a firma exige que os processos de terceirização da produção realizados pelos provedores ou oficinas têxteis sejam comunicados a ela. Caso os provedores terceirizem, a Inditex destaca que a responsabilidade pela verificação do cumprimento do código de conduta passa a ser do provedor e não mais da empresa. Esse ponto é importante porque, na prática, ele representa a estratégia da Inditex em não se responsabilizar pelas condições de trabalho no elo final da cadeia produtiva, ou seja, onde de fato ocorre a manufatura têxtil.

O esquema abaixo simplifica as relações econômicas firmadas entre os agentes em Portugal e no Brasil, mas ainda não leva em conta a ramificação que ocorre pelo recurso à subcontratação:

⁴³ Como parte do compromisso firmado entre Inditex e Industriall (Sindicato Global dos Trabalhadores do Setor têxtil), são feitas visitas às fábricas da cadeia produtiva da Inditex para a observação das condições de trabalho e relações laborais e o cumprimento das cláusulas do Acordo Marco Internacional que visa garantir o trabalho decente na produção.

FIGURA 04 – Esquema da terceirização da Inditex

Fonte: Produzido pela autora.

5.4 FORNECEDORES EM PORTUGAL

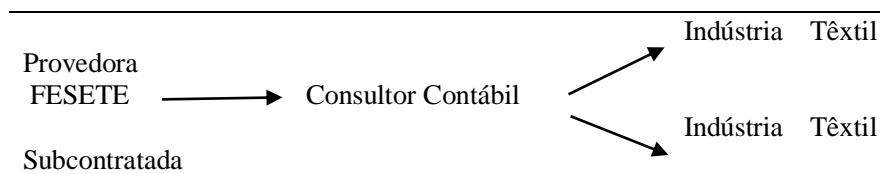
Segundo executivos da Inditex, Portugal é um país importante para a estrutura da cadeia produtiva. Junto com Espanha e Marrocos, o país é responsável pelo “aprovisionamento de proximidade”, pois localizam-se próximos aos centros de abastecimento da Espanha. Juntos, os três países respondem por 51% do volume total de peças produzidas anualmente pela multinacional. Deste lote de produção, quase um terço provém das oficinas têxteis portuguesas, pois, conforme a empresa destaca, são produtos de alta qualidade, condição necessária para abastecer, sobretudo o exigente mercado de moda europeu (ECHEVARRÍA, apud Negócios Online, 2013).

A pesquisa de campo em Portugal foi realizada na região norte, no Vale do Ave e Vale do Souza, durante o período do estágio sanduíche concedido com o apoio da CAPES e da Universidade de Lisboa, através do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG). Próxima à cidade do Porto, a sub-região é formada por 8 concelhos: Cabeceiras de Basto, Fafe, Guimarães, Mondim de Basto, Póvoa de Lanhoso, Vieira do Minho, Vila Nova de Famalicão e Vizela, além dos antigos concelhos Santo Tirso e Trofa, que juntos formam a Comunidade Intermunicipal do Ave.

FIGURA 05 - Comunidade Intermunicipal do Ave.

Fonte: Reprodução da web.

Os primeiros contatos foram feitos a partir da cidade do Porto, na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçados e Peles de Portugal (FESETE), entidade filiada à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional (CGTPin) e à IndustriALL. A partir desse passo, conseguimos ter indicações para entrevistar os agentes econômicos da cadeia produtiva da Inditex. Através do apoio de um consultor contábil, também tivemos acesso às empresas contratadas e subcontratadas na Inditex. Assim, foram realizadas visitas em duas fábricas têxteis e entrevistas com os empresários, conforme o esquema a seguir:

FIGURA 06 – Indicação das entrevistas em Portugal.

Fonte: Produzido pela autora.

Paralelamente, realizamos pesquisas hemerográficas como fontes alternativas para a identificação dos atores sociopolíticos envolvidos nos debates públicos acerca das condições de trabalho nas cadeias produtivas têxteis. As matérias jornalísticas são uma fonte privilegiada de dados, uma vez que expressam a dimensão de interesses e de conflitividade, perpassando a dinâmica dos fatos e fenômenos. Nesse sentido, seguindo os objetivos da pesquisa, orientamos as entrevistas para compreender a estrutura da cadeia produtiva da Inditex, os programas de RSE e as condições de trabalho em Portugal.

5.4.1 Dependência Econômica e Relações Desiguais de Poder

Conforme dados revelados pelos relatórios sindicais que integram o desenvolvimento do AMI, em Portugal existem cerca de 139 provedores na cadeia produtiva da Inditex, enquanto no Brasil, esse número é 59. Os provedores são agentes econômicos fundamentais no processo de “horizontalização” das empresas e deslocalização da capacidade produtiva. Eles adquirem diversas nomenclaturas dependendo de sua função: podem ser indústrias têxteis que confeccionam internamente e subcontratam parte da produção; podem ser ainda empresas intermediárias formalmente constituídas, que realizam a mediação entre a multinacional e as fábricas têxteis, terceirizando os pedidos e organizando a logística.

Alguns provedores recebem a ficha técnica das peças de roupas diretamente da Inditex, e com base nela confeccionam a peça-piloto: a amostra física da roupa que servirá de guia para o planejamento do processo produtivo. Pode ocorrer ainda de o provedor desenvolver o projeto estilístico, a partir da criação de designers e/ou estilistas próprios. Em Portugal, a empresa Polopique, uma das três maiores exportadoras do setor têxtil, enquadra-se no segundo modelo. Embora não tenhamos realizado

entrevistas com os administradores dessa firma, sua estratégia de gestão é amplamente divulgada pela mídia como modelo de sucesso.

Especializada em vestuário de malha feminina, a empresa registrou vendas de 71,5 milhões de euros em 2011, um crescimento de 6% face ao ano anterior. Conforme relato de Teresa Portilha, diretora da Polopique, ao Jornal Diário Económico (2012), 99,8% da faturação é proveniente das exportações, sendo a Espanha o principal mercado, e o grupo Inditex, um dos mais relevantes clientes. A têxtil emprega 150 pessoas, e é responsável de forma indireta por mais de dois mil postos de trabalho, dado que a produção é assegurada em regime de subcontratação. Como frisa Portilha, a Polopique insere-se dentro de um grupo empresarial que “atua na cadeia têxtil desde a plantação de algodão à tinturaria e acabamento, passando pelo desenho, fiação e tecelagem” (POLOPIQUE..., 2012).

FIGURA 07 - Empresa Polopique. Provedor da Inditex. Região Intermunicipal do Ave.



Fonte: Registro fotográfico produzido pela autora.

A empresa Polopique é um exemplo de como se estrutura a cadeia produtiva da Inditex na medida em que nos fornece informações sobre o processo de “horizontalização” produtiva. Ao contrário do modelo vertical de empresa, a horizontalização refere-se às estratégias de terceirização das

atividades primárias das organizações na direção de um modelo flexível de gestão (RODRIGUES; MACCARI; RISCAROLI, 2007; QUINN et al., 1996). A flexibilidade, nesse caso, é identificada pela formação de redes interorganizacionais: relações extremamente complexas de externalização e internalização das fases de produção e de distribuição. Conforme define Castells (2000, p. 191), a rede está relacionada com a arquitetura operacional da empresa:

[...] aquela forma específica de empresa, cujo sistema de meios é constituído pela intersecção de segmentos de sistemas autônomos de objetivos. Assim, os componentes da rede tanto são autônomos, quanto dependentes em relação à rede e podem ser uma parte de outras redes e, portanto, de outros sistemas de meios destinados a outros objetivos.

No caso específico da Polopique, a produção de confecções tem mercado certo: a exportação para os galpões logísticos da Inditex, no norte da Espanha. Entretanto, a relação econômica não é necessariamente exclusiva, uma vez que a dinâmica do modelo *Fast Fashion* é marcada pela flutuação de demandas produtivas. Pode ocorrer de a empresa produzir para outras varejistas, inclusive concorrentes da Inditex, como as marcas Mango e Corte Fiel, simultaneamente.

FIGURA 08 – Exportação da Produção da Polopique.

Fonte: Registro fotográfico produzido pela autora.

No conjunto das relações trabalhistas, a Polopique emprega diretamente 150 pessoas. A partir do regime de subcontratação, gera em torno de 2 mil vagas de trabalho na região intermunicipal do Ave. A subcontratação pode ser vista como uma estratégia de flexibilidade da capacidade produtiva das indústrias têxteis, um recurso criado para a adaptação das demandas oscilantes e dos prazos curtos de produção típicos do modelo *fast fashion*. Contudo, como veremos mais adiante, essa explicação não abarca todos os sentidos atribuídos ao fenômeno da subcontratação na indústria têxtil.

Pelo fato de fornecer diretamente um serviço com maior valor agregado, ou seja, o design das peças de vestuário, a Polopique pode ser vista como uma empresa parceira da Inditex. Uma relação baseada na transferência de responsabilidade, nesse caso, o projeto estilístico, que deve acompanhar as tendências da moda, tem como consequência melhores níveis de rentabilidade e de inovação no processo produtivo da firma local.

A noção de mercado, enquanto um campo de lutas, um espaço social formado por atores econômicos dotados de diferentes quantidades e formas de poder, é particularmente profícuo para a compreensão da cadeia produtiva têxtil formada em Portugal e no Brasil (BOURDIEU, 1977; WEBER, 1991). Sob essa ótica, a investigação sociológica busca mapear as

relações econômicas no subcampo – e os seus impactos nas relações e condições de trabalho. O resultado dos estudos de base empírica permite caracterizar as posições em que os atores atuam e quais são os tipos de recursos e as estratégias que dispõem para agir nos mercados.

A partir das pesquisas de campo e com a presença do auditor contábil, visitamos duas fábricas têxteis e realizamos entrevistas com os administradores. A primeira fábrica têxtil visitada é uma subcontratada na cadeia produtiva, ou seja, ela recebe as demandas do provedor da Inditex. A segunda empresa é uma indústria têxtil com produção interna e também um provedor, que lhe permite estabelecer relações diretas com a Inditex. Chamaremos a primeira de subcontratada e a segunda de provedora.

A subcontratada que visitamos é fisicamente um galpão com subdivisões internas. Externamente não havia nada que identificasse o local como uma indústria têxtil, nem placas ou letreiros. Na entrada, um pequeno escritório, com arquivos e uma mesa de computador indica o espaço dos administradores da firma. Fomos recebidos pela proprietária e seu filho. Apenas uma porta separa a sala da oficina de confecção. Nesta, o ambiente iluminado com lâmpadas alcalinas possuía também janelas de vidros permitindo que alguma luminosidade exterior adentrasse o local. Ainda que o ambiente estivesse com resíduos de tecido por cima das mesas e no chão, não se podia afirmar que se tratava de um ambiente inóspito ou desagradável. Nas paredes havia extintores de incêndio, no mural, com certo destaque, estavam expostas em folhas impressas as diretrizes do Código de Conduta para Fornecedores da Inditex, o documento que, segundo a mesma, todos os seus parceiros comerciais devem assinar.

Na oficina de confecção, cerca de 25 trabalhadoras costuravam partes específicas de uma blusa feminina de cor laranja, de poliéster, que duas semanas depois, vimos expostas à venda na loja Zara de um grande centro comercial de Lisboa, pelo valor de 29 Euros.

As máquinas de costura estavam dispostas em duas grandes fileiras paralelas, as quais preenchiam todo o espaço disponível da grande sala, com um corredor ao centro. Cada máquina de costura era ocupada por uma trabalhadora. As máquinas estavam ligadas umas às outras por um grande passador - uma espécie de bancada por onde a peça de roupa deslizava para o seguimento da produção até chegar à outra trabalhadora. Essa sistematização era bastante organizada e, conforme nos foi explicado, cada funcionária estava apta a realizar uma função específica da confecção: enquanto a primeira costurava, a segunda arrematava, e a terceira pregava botão, em uma divisão do trabalho conforme o modelo fordista de produção.

No final do galpão, havia ainda uma sala menor com cinco funcionárias, que naquele momento cortavam os moldes da mesma peça de roupa. Embora utilizassem uma máquina de corte, o processo era quase todo feito manualmente, e elas permaneciam em pé durante a atividade. Tratava-se de uma minilinha de produção: duas funcionárias cortavam o tecido do rolo, duas funcionárias marcavam os moldes e, uma última, com o auxílio da máquina, concluía o processo de corte das peças de tecido.

A empresa subcontratada é, de fato, uma empresa familiar, sob o comando de uma senhora em torno dos cinquenta anos de idade e seu filho. Conforme nos foi dito, seu esposo era o administrador responsável, mas havia falecido poucos anos antes. Sobre o ocorrido, a proprietária destacou que ele havia falecido de enfarte cardíaco e destacou: “[...] *ele viva sob grande pressão*” (Informação verbal). Após realizarmos a visita geral, iniciamos os questionamentos sobre o processo produtivo, a organização do trabalho, as relações com os provedores e com a Inditex. Interrogamos ainda sobre as auditorias sociais e o código de conduta de fornecedores da multinacional. Como não nos foi possível gravar a entrevista no momento da visita de campo, tomamos nota das impressões logo após a visita, seguindo as diretrizes expostas na obra *Writing Ethnographic Fieldnote*, dos autores Emerson, Fretz e Shaw (2011).

Acerca das relações de trabalho, a administradora esclareceu contar com trinta funcionárias, cujos contratos de trabalho funcionam pelo regime sem termo (contratos de trabalho sem prazo definido, parecido com o regime CLT brasileiro), e os salários seguiam a convenção coletiva da categoria, ou seja, o salário mínimo nacional, para uma jornada de 8 horas diárias.

Ao indagarmos sobre como funcionava o processo de produção e a relação da empresa com a Inditex, a administradora destacou o papel dos chamados “gestores de venda”, nome dado aos provedores da multinacional que direcionavam os pedidos de confecção à firma. A administradora salientou que não dialogava diretamente com a Inditex. Os pedidos eram encaminhados pelo provedor juntamente com as especificações técnicas e o prazo de produção. Pode-se constatar que partes importantes do processo produtivo eram realizadas nessa empresa subcontratada, com exceção da criação, do *design* e da compra de matérias-primas fundamentais, como o tecido e os acessórios (etiqueta e embalagens). Contudo, o processo produtivo inclui desde o corte, a manufatura e os acabamentos, abarcando a etiquetagem – que varia de acordo com o destino final da mercadoria – até a embalagem final. Após o término do ciclo, os produtos eram encaixotados

de acordo com as referências de tamanhos e entregues à empresa de transporte e logística.

Dois tópicos chamam a atenção nos relatos da proprietária: de um lado, os prazos de produção reduzidos; de outro, valores pagos pela produção definidos unilateralmente pelo provedor.

Os prazos de produção das vestimentas eram de, no máximo, 10 dias, entre o fechamento do pedido e a entrega das peças acabadas. De fato, como já destacamos na seção anterior, o modelo de gestão das varejistas *fast fashion* impõe que as minicoleções sejam fabricadas em tempo muito curto. A reposição e/ou substituição são feitas semanalmente nas lojas, fator que contribui para as exigências de rapidez na produção, transporte e distribuição. A temática tem inclusive gerado estudos específicos por se tratar de desafios na logística contemporânea das multinacionais ligadas ao setor ITVCs⁴⁴. No caso específico da Inditex, as lojas recebem novas mercadorias duas vezes na semana. A rapidez com que os mostruários e as vitrines se renovam faz com que, conforme nos foi esclarecido, grande parte das indústrias têxteis precisem recorrer ao trabalho extra, ou seja, ao banco de horas. Voltaremos a esse tópico na seção que trata sobre as condições de trabalho e a precarização.

Em relação ao pagamento do pedido, a administradora destacou que eles ocorrem em virtude da produtividade, sendo feitos de acordo com o número de peças confeccionadas. Assim, a peça de roupa tem um valor definido pela empresa contratante/provedor e o pagamento é dado em virtude da capacidade de produção da empresa subcontratada. Nossas pesquisas dão conta de afirmar que não há nenhuma margem de poder negocial sobre os preços pagos pela produtividade, uma vez que eles são definidos *a priori*. Conforme nos foi esclarecido - e utilizando o exemplo da blusa laranja que estava em processo de confecção -, a proprietária nos explicou que recebia 5 euros por unidade, livres da margem do provedor, que varia entre 1 euro a 1,50 euros por unidade de peça. Avançando nas explicações e seguindo nossas perguntas, a proprietária elucidou que recebia do provedor somente o tecido, e as linhas e os demais materiais necessários eram custeados pela própria confecção. Nesse momento, a administradora nos revelou um aspecto importante na relação econômica e fonte de pressão entre os agentes. O valor pago pela peça não recebeu reajuste nos últimos anos, muito embora os aviamentos tenham tido aumento nos preços, fato que contribuía para o achatamento de suas margens de lucro. Nesse momento, a empresária comentou a pressão

⁴⁴ Para mais informações sobre a temática, ver o artigo de Caro e Gallien (2010), “Gestão de estoques de uma rede varejista *fast fashion*”.

inerente ao modelo de gestão em que operava e destacou que muitas vezes se sentia constrangida pela realidade em que vivia: “*muitas vezes me preocupo com o salário das minhas funcionárias, se não tivermos pedidos, não tenho como pagá-las no fim do mês*” (Informação verbal).

Questionamos sobre as margens apertadas de lucratividade, e a empresária salientou que o gestor de vendas é irredutível na negociação. Caso ela se recuse a aceitar o valor, o provedor prontamente ameaça transferir os pedidos para outras empresas e ou localidades, como Marrocos ou Turquia, onde os custos de produção são menores.

O pagamento por produção é uma temática bastante estudada pelos teóricos do mundo do trabalho, que se dedicam a pesquisar as relações trabalhistas no meio rural (SIGAUD, 1971; 1979; ADISSI; SPAGNUL, 1989). Contudo, o pagamento por fabricação como forma específica de remuneração é adotada tanto no meio rural como no meio urbano, sendo as agroindústrias canavieiras e as indústrias de confecção setores que se valem desse tipo de prática. No entanto, as análises referem-se ao pagamento referente à produtividade do trabalhador ao longo da jornada. Para o nosso estudo, pode-se, à luz dessas análises, traçar algumas características das relações econômicas entre varejista-provedor e provedor-indústria têxtil, sobretudo, pela noção de seleção por produtividade. Abaixo, uma passagem sobre o setor canavieiro, mas que se enquadra em nossa reflexão:

A lógica dessa forma de remuneração diz que o trabalhador receberá o equivalente à quantidade de mercadorias produzidas por ele. [...] Como cada trabalhador recebe pelo que produz, ao comparar os salários de todos os empregados torna-se fácil para as empresas descobrir quais cortam mais cana e quais cortam menos. Essa *seleção por produtividade* também permite às usinas manter em seu quadro de funcionários somente aqueles cortadores que lhe interessam, os que são os mais produtivos (GUANAIS, 2013, p.307-308, grifos nossos).

Na subcontratada que visitamos, o salário das trabalhadoras tem como parâmetro as convenções coletivas do setor, ou seja, o salário mínimo nacional, que equivale a 565 Euros. Contudo, não estamos refletindo sobre o pagamento individual aos funcionários, mas sim, a estratégia de vincular o pagamento pela produtividade geral da indústria têxtil. Ou seja, o fato do provedor pagar à subcontratada o valor da peça, indica que o provedor conhece a fundo sua capacidade de produção. Nesse sentido, os gestores de venda podem mapear as características de produção de cada subcontratada e

direcionar os pedidos de acordo com os níveis de capacidade produtiva, selecionando as empresas mais aptas para a realização do pedido. O pagamento por produtividade também permite ao provedor saber se a subcontratada subcontratou ilegalmente a produção, uma vez que, um pedido para além de suas capacidades, só poderia ser concluído a tempo lançando mão dessa estratégia.

Contudo, o relato da administradora da empresa chama atenção para as relações desiguais de poder, inerentes à forma de pagamento da produtividade. Por um lado, os valores pagos são decididos unilateralmente pelo varejista/provedor, por outro lado, a ausência de negociação e a aceitação por parte da subcontratada, revela a dependência econômica do setor em relação à exportação e, em particular ao grupo do Inditex. Retornaremos a esse ponto com os relatos de ex-sindicalistas e representantes de associações patronais.

Por fim, abordamos a relação da empresa com a Inditex, a questão das auditorias sociais e o documento Código de Conduta para Fornecedores, assinado pela subcontratada.

Conforme nos foi esclarecido, faz 12 anos que a empresa subcontratada confecciona peças de vestuário para a Inditex. Entretanto, ela não negocia diretamente com a multinacional, sendo sua relação comercial mediada pelo gestor de vendas. Embora não trabalhe diretamente, a Inditex tem conhecimento da existência da subcontratada. A multinacional não tem interesse em eliminar o intermediário, uma vez que ele é o agente responsável por organizar a cadeia logística, sobretudo, repartição e direcionamento das encomendas pelas empresas subcontratadas e transporte.

Em relação ao Código de Conduta e as auditorias sociais da Inditex, nesses 12 anos ocorreu apenas uma auditoria social da Inditex, que foi previamente comunicada de sua realização. Os tópicos avaliados pelos auditores referem-se às diretrizes expostas pelo documento: recibos de salários das funcionárias, recibos de pagamento da seguridade social e pagamentos dos tributos e impostos à autoridade de finanças portuguesa. Além disso, foram avaliadas as condições físicas de trabalho, como a existência de extintores de incêndio e recolhimento dos resíduos da produção. Além da checagem das diretrizes, foram feitas entrevistas com as trabalhadoras sem a presença do administrador da confecção, para avaliar o grau de satisfação no trabalho. A avaliação da empresa subcontratada recebeu a nota B, ou seja, havia o descumprimento de um item não fundamental do documento. Questionamos a ocorrência e a administradora relatou que, no momento da auditoria, havia sacos de lixo localizados em

baixo dos extintores de incêndio, um descuido em relação à segurança no local de trabalho.

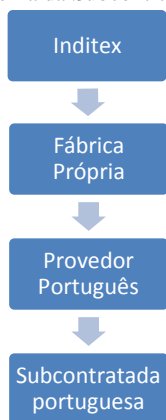
Por outro lado, conforme nos foi dito, não há nenhum incentivo ou programa, por parte da Inditex, de formação de pessoal, treinamentos ou subsídios para melhoria da infraestrutura tecnológica de produção nas empresas subcontratadas, que poderiam configurar como mecanismos de responsabilidade social efetiva ou vetor de inovação no setor.

Convém ainda destacar que cerca de 90% da produção total da empresa refere-se às encomendas encaminhadas a pedido do gestor de vendas da Inditex. Questionamos se não havia outras varejistas subcontratando serviços, e nos foi esclarecido que sim. Contudo, o modelo econômico é semelhante – imposição de prazos curtos e ausência de negociação nos valores das peças – no setor ITVC, independente da varejista contratante.

Passamos agora para a avaliação da segunda empresa visitada, que chamaremos de provedora, por manter relações diretas com a Inditex.

De forma semelhante à primeira firma visitada, a provedora não possui qualquer identificação externa que a associe com uma indústria têxtil. A relação de produção com a Inditex ocorre há cerca de 10 anos, mediada através de uma das fábricas próprias da multinacional, localizada em Arteixo (Espanha). Nesse sentido, essa segunda empresa portuguesa é uma subcontratada de uma fábrica têxtil da Inditex, que por sua vez, subcontrata para a primeira empresa que visitamos, conforme esquema a seguir:

FIGURA 09 – Esquema da Subcontratação desde a Inditex.



Fonte: Produzido pela autora.

Iniciaremos a exposição pelas considerações gerais sobre as condições e as relações de trabalho para, em seguida, tratar do modelo de gestão, os prazos de entrega, as subcontratações, as margens de lucro, ou seja, a relação com a Inditex.

Logo em nosso primeiro contato, percebemos que as condições de trabalho não se assemelhavam a primeira fábrica visitada. Um grande galpão, com bastante resíduos da produção – linhas, fios, recortes de tecido, poeira – espalhavam-se pelo chão, por cima das mesas e das máquinas, o que conferia ao ambiente um aspecto inóspito e desagradável.

Trata-se de uma indústria têxtil com 36 funcionárias empregadas sem termo - contrato de trabalho parecido com o regime CLT brasileiro, que funciona em turnos de 12 horas diárias. Diferentemente da primeira empresa, a provedora dispunha de maior capital tecnológico, pois havia feito investimentos próprios para a aquisição de máquinas de costura mais modernas e eficientes (máquina de corte de tecidos). Entretanto, embora seja uma firma contratada diretamente, não há a elaboração do desenho estilístico das encomendas, apenas a confecção propriamente dita.

O primeiro ponto levantado pelos administradores da provedora – um casal português na faixa dos quarenta anos de idade – refere-se às dificuldades em manter um quadro de funcionárias de forma estável ao longo do tempo. Além da alta rotatividade da mão de obra, o casal foi unânime em afirmar que não é fácil administrar uma empresa e “enfrentar” quase quarenta trabalhadoras todos os dias. Buscamos obter mais detalhes sobre o que significa essa tensão, e eles afirmaram que se sentem, muitas vezes, reféns das trabalhadoras, enumerando uma série de razões, como: a falta de assiduidade no trabalho, a falta de adaptação e capacidade para seguir as regras e a existência de uma “mentalidade” portuguesa de burlar a lei. Na sequência das explicações, os administradores comentaram que grande parte das trabalhadoras queria trabalhar sem registro formal para acumular o salário com o benefício do seguro desemprego, que em Portugal pode alcançar o período de até 30 meses. Essa “mentalidade” das trabalhadoras é, na visão dos entrevistados, um mecanismo para se ganhar mais e estava presente, sobretudo, na conduta das trabalhadoras mais jovens, com grande dificuldade para se adaptar as regras legais.

De fato, constatamos existir na provedora um ambiente mais hostil e um ritmo de produtividade maior do que na subcontratada. Enquanto realizamos a visita, em nenhum momento, as trabalhadoras se retiraram de seus postos de trabalho ou se dirigiram aos administradores. O casal destacou que os custos legais relativos à contratação: o salário pago à

trabalhadora é de 485 Euros, mas atinge 900 Euros quando acrescidos da tributação referente à segurança social e demais encargos.

A diferença entre a empresa provedora direta da subcontratada é o volume da capacidade de produção interna. Na provedora, os pedidos atingem o patamar de 200 mil unidades por mês, enquanto nas subcontratadas, os lotes são menores, em geral, o excedente da produção que a provedora não conseguirá confeccionar no tempo exigido pela Inditex.

Conforme os administradores relataram, a empresa tem faturamento médio mensal na faixa dos 40 mil Euros, mas existem meses que atingem apenas 30 mil, causando um déficit econômico na gestão da empresa. Esse quadro tem piorado desde os anos 2007 e 2008, quando ocorre o ápice da crise econômico-financeira que atingiu a Europa e, particularmente, os chamados países PIGS (Portugal, Irlanda, Itália, Grécia e Espanha). A partir desse período, a Inditex passa a deslocalizar a sua produção para países com custos mais baixos, como Turquia e Marrocos. Nesse processo, conforme nos foi esclarecido, a empresa pressiona os fornecedores portugueses para acompanhar os preços de produção encontrados nesses outros países. Por exemplo, em 2008, o valor pago pela Inditex pela produção de uma peça era 6 euros, atualmente, a mesma peça de roupa vale apenas 3,15 Euros. O cenário que se instalou no setor têxtil é marcado por uma competição generalizada entre os países. O achatamento dos preços tem consequências diretas para a geração de déficits de emprego decente, como veremos mais à frente.

Foi-nos dito que, na microrregião visitada, havia 35 empresas provedoras diretas da Inditex até 2008. No entanto, atualmente, existem apenas oito delas. Questionamos o que mantém a empresa entre as oito, os administradores destacaram a qualidade da produção e a pontualidade na entrega dos pedidos. Para exemplificar a produção da empresa, o administrador disse que chega a produzir 1.500 peças em dois dias. Entretanto, para realização de pedidos no prazo exigido pela Inditex, costuma utilizar o recurso do banco de horas e da terceirização da produção.

O processo de terceirização da produção não é proibido pela Inditex. Contudo, toda a responsabilidade fica a cargo do subcontratante, ou seja, a empresa provedora. Mas o que significa responsabilidade, nesse caso? De acordo com o analista contábil que nos acompanhou nas entrevistas, a responsabilidade diz respeito ao controle dos prazos da entrega, da qualidade das peças e dos pagamentos. A multinacional não se envolve em nenhum aspecto legal. Sobretudo, o recolhimento dos impostos

referentes à produção e faturamento, fica à cargo das empresas provedoras e subcontratadas, um aspecto que limita ainda mais as já achatadas margens de lucro.

De fato, a provedora que visitamos trabalha em regime de exclusividade para a Inditex. Contudo, a relação entre ela e a multinacional é marcada pelo desequilíbrio de poder. Os relatos das entrevistas mostram que não existe autonomia de gestão; a multinacional controla a maior parte dos processos. O controle não se restringe aos preços impostos pela produtividade e aos prazos de entrega dos pedidos, atingindo, inclusive, a margem da lucratividade da empresa que é definida pela própria Inditex.

Questionamos como se configuram as auditorias sociais da Inditex. O procedimento é realizado a cada dois anos e refere-se, sobretudo, a conferência de documentos legais e avaliação das condições de trabalho.

Nesse sentido, podemos dizer que a provedora é uma **empresa-funcionária** da multinacional, ou ainda, um braço logístico da Inditex, sem qualquer autonomia. De acordo com a fala dos gestores, a multinacional – através de sua fábrica própria – controla a capacidade de produção dessa empresa, os dados de contabilidade, os recibos de pagamento das funcionárias, o faturamento mensal e a margem de lucro que varia ente 3 a 6 mil euros mensais. Esse controle é feito exclusivamente pela Inditex, ou seja, a provedora trabalha sem realmente saber quanto irá receber ao final do mês. Os administradores concluíram destacando que a Inditex é uma empresa “altamente autoritária”.

A respeito do autoritarismo dessa firma, os gestores frisaram a imposição em relação aos prazos de entrega. Não há negociação por parte da multinacional. Questionamos o que ocorre caso ela não consiga entregar as peças de roupas encomendadas no prazo definido. Nesse momento, a administradora relembrou uma frase proferida ao telefone pela gerente de vendas da Inditex: “*Vocês não vão dar conta porque em Portugal vocês são burros. E na sequência ela desligou o telefone na minha cara*”. Além desse comportamento hostil, eles destacaram que a empresa não admite falhas e costuma punir os provedores que não cumprem os prazos, ficando até uma semana sem receber pedidos de produção. Caso o lote de encomendas não siga a qualidade exigida, quem deve arcar com os prejuízos é a empresa fornecedora.

Portanto, a relação Inditex-provedora é marcada por prazos apertados de produção, imposição do valor de pagamento por peça produzida e controle sobre as margens de lucratividade/mês da empresa. Por outro lado, os administradores destacaram que não há, por parte da Inditex, nenhum fomento a “programas de melhoria contínua”, como o

desenvolvimento de certificações de qualidade e serviços (a exemplo da norma ISO 9000) ou mesmo estímulos financeiros para a aquisição de novos recursos tecnológicos, como maquinários que poderiam alavancar a capacidade produtiva da organização. Nessa relação desigual de forças, observa-se que a empresa opera no limiar da sobrevivência econômica.

Ao longo da entrevista, as respostas técnicas dos administradores se mesclavam com verdadeiros desabafos em virtude da posição autocrática da Inditex. Nesse sentido, se não existe uma capacidade negocial para limitar as imposições da empresa galega, questionamos de que forma podem os fornecedores sustentar, à longo prazo, seus empreendimentos econômicos. Quer dizer, como podem obter lucro e expandir suas empresas face a um ambiente econômico tão hostil?

Os administradores explicaram que, de forma geral, os empresários do setor recorrem a subterfúgios ilegais para obter margens de lucro na produção. A contratação ilegal de trabalhadores, sem o registro formal, a utilização recorrente de contratos temporários – cujo custo social é menor em relação às trabalhadoras formais – e o não recolhimento da segurança social, que garante a proteção social das trabalhadoras, foram alguns exemplos citados. Tais estratégias empresariais emergem como resultado direto da imposição das regras de produção e de gestão pela Inditex e demais empresas do setor.

Após o término da entrevista, dialogamos com o consultor contábil sobre o cenário da cadeia produtiva da Inditex em Portugal. O profissional frisou a inexorabilidade do setor, ao atribuir uma naturalização da competitividade das empresas: *“Não se trata exclusivamente da cadeia produtiva da Inditex. É a lógica competitiva do mercado”* (Informação verbal), conforme nos declarou. Em suma, trata-se de um conjunto de condutas socioeconômicas – construídas no bojo de um campo econômico marcado por agentes dominantes e dominados –, que fomentam a precarização do trabalho no setor ITVC de Portugal.

Portanto, a formação da cadeia produtiva da Inditex na Região Intermunicipal do Ave impõe novas referências competitivas e produtivas entre os atores locais, com base no achatamento dos preços e na diluição das garantias de proteção social das trabalhadoras têxteis. A consequência expressa é o desenvolvimento de condições precárias de trabalho tanto nos fornecedores diretos quanto nos subcontratados. A lógica inerente à produção *fast fashion*, que congrega o desenvolvimento de lotes menores em prazos de tempo reduzidos, é vetora de instabilidade no setor. O risco próprio do modelo promove a criação de estratégias de flexibilidade de gestão, sobretudo, a subcontratação da confecção das vestimentas. O risco

da instabilidade econômico-produtiva é assim repassado para os elos seguintes da cadeia produtiva, para as empresas subcontratadas até a formação das chamadas “empresas cogumelo”, como veremos a seguir pelos relatos sindicais e entrevistas com as trabalhadoras.

Em ambas as firmas visitadas, questionamos em que medida a Inditex se diferenciava das demais empresas tomadoras de serviços do setor ITVC. A despeito da ausência de negociação de prazos e preços de produção que confere uma perspectiva autocrática nas negociações econômicas, a multinacional se destaca das demais pelo pagamento da produção em um prazo máximo de 10 dias após a entrega dos pedidos. Assim, conforme frisou o assessor, embora a Inditex seja, pela definição mesmo dos seus fornecedores, uma empresa autocrática e autoritária, eles imploram pelos pedidos de produção, devido o compromisso que a empresa assume e cumpre de pagar as encomendas no prazo acima citado.

Por fim, perguntamos ao contador sobre a existência de mecanismos associativistas que pudessem fortalecer as empresas do ramo ITVC português em suas demandas por maior autonomia de produção em relação às empresas multinacionais. Sua resposta foi direta em dizer que, não só não existe associativismo, como o que impera entre os fornecedores é uma guerra de competitividade para integrar a cadeia produtiva da Inditex. O quadro a seguir sintetiza as características da cadeia produtiva da multinacional em Portugal.

TABELA 11 - Horizontalização Produtiva – Inditex.

Região Intermunicipal do Vale do Ave – Portugal – União Europeia	
Características do Processo Produtivo	Relações e Condições de Trabalho
<i>Ausência de marcas próprias - Produção orientada à exportação, sob o Modelo Fast Fashion – Flutuação da Demanda de produção.</i>	Flexibilidade da capacidade produtiva como método de adaptação das demandas oscilantes. Divisão do Trabalho. Modelo Fordista de Produção.
<i>Prazos de produção curtos – 1 semana a 10 dias.</i>	Extensão da Jornada de Trabalho sob o regime de Banco de Horas nas empresas provedoras. Formação de uma rede de empresas subcontratadas.
<i>Pagamento pela Produtividade – Valor da Peça definido pela Inditex.</i>	Achatamento das margens de lucro das empresas fornecedoras. Os rendimentos das trabalhadoras são definidos pela Convenção Coletiva com base no Salário Mínimo Nacional português.
<i>Ausência de Negociação de Prazos e Pagamentos</i>	Subcontratação e diluição das margens de lucro ao longo da Cadeia de Fornecedoros.
<i>Ausência de Reajuste no pagamento da produção. Diminuição do valor das peças confeccionadas.</i>	Instabilidade económica das empresas fornecedoras. Contratos temporários de trabalho.
<i>Ausência de autonomia produtiva dos provedores diretos. Rígido controle contabilístico e cálculo das margens de lucro feito pela Inditex.</i>	Dependência dos fornecedores ao grupo Inditex. Criação de subterfúgios ilegais. Não recolhimento dos impostos obrigatórios à segurança social. Precariedade do Trabalho e Informalidade das vagas de emprego.
<i>Auditorias Sociais e Subcontratação</i>	Auditorias Sociais realizadas a cada dois anos nos provedores. Nas empresas subcontratadas, as auditorias sociais são esporádicas e esparsas. A subcontratação é responsabilidade do provedor. Recolhimento dos impostos diluem as margens de lucro.

Fonte: Produzido pela autora com base nas informações das entrevistas.

5.4.2 Os parasitas na cadeia produtiva, a terceirização da produção e as empresas-cogumelo

Além das entrevistas com empresários do setor ITV da Região Intermunicipal do Vale do Ave, empreendemos entrevistas com sindicalistas e ex-sindicalistas ligados ao campo trabalhista do setor de vestuário. Nessa subseção, expomos os dados relativos à percepção dos atores sindicais acerca da cadeia produtiva da Inditex. Documentos sindicais complementares foram acessados para reforçar as análises.

Chamados de gestores de vendas pelas empresas subcontratadas, os provedores da Inditex tem uma posição estratégica na cadeia: retém parte do que a empresa paga pelo valor da peça finalizada em troca de gerenciar e distribuir as encomendas pela várias unidades têxteis subcontratadas. A região norte de Portugal faz fronteira com a região da Galícia, sede mundial da Inditex. De fato, Portugal foi o primeiro país para o qual a empresa deu início a **deslocalização** de suas atividades produtivas.

O conceito de deslocalização produtiva refere-se à transferência, total ou parcial, da capacidade de produção para outro país. Ela pode ser realizada como estratégia de se ingressar em um mercado nacional com barreiras tarifárias ou ser motivada pela existência de custos de produção inferiores, como insumos em geral, transportes, salários, tributos ou, ainda, subsídios para a implantação de unidades fabris. Trata-se de um processo contínuo, através do qual, as empresas multinacionais realizam localizações, deslocalizações e realocações em função de suas estratégias e do grau de abertura econômica dos países. Nesse processo, ocorre uma especialização das implantações geográficas, em produtos ou linhas de produtos – como nas cadeias produtivas de automóveis e de vestuário. A consequência é a formação de um sistema produtivo mundial hierarquizado, no qual o grau de valorização das capacidades produtivas instaladas (fábricas, oficinas têxteis) está em relação direta com o nível de desenvolvimento dos países de localização (PITACAS, s/d). Na literatura anglo-saxã, o fenômeno é conhecido pelos termos *offshore* e *outsourcing*, e está associado com a redução do número de empresas, terceirizações de atividade-fim, concentração empresarial e centralização do poder em um número reduzido de corporações. Do ponto de vista político, o fenômeno está diretamente associado com a liberalização dos mercados. Os impactos sociais dos processos de deslocalização produtiva são ambíguos: enquanto alguns teóricos destacam os limites em termos de desenvolvimento efetivo para os países receptores, outros ressaltam as possibilidades em termos de geração de empregos e de tributos para os países periféricos.

Existe uma clara hierarquia entre os provedores e as oficinas têxteis expressa na ausência de negociação dos valores pagos pela produção. No entanto, de forma semelhante, não existe negociação entre a empresa provedora e a Inditex no que se refere aos valores pagos pela produção das peças. Do ponto de vista sindical português, existem provedores que são verdadeiros “parasitas da cadeia produtiva”:

Nos últimos anos surgiu com mais intensidade um conjunto de empresas intermediárias que em rede com as grandes marcas e cadeias de distribuição e retalho impõem às micro e PME's das ITVC o esmagamento do valor do minuto, pago nas actividades de produção em regime de subcontratação pura. Estes intermediários, com um número reduzido de trabalhadores, funcionam como *parasitas na cadeia de valor dos produtos e serviços*, absorvendo uma parte importante do valor em detrimento das micro e pequenas empresas que desenvolvem a actividade de produção. Entretanto, verificamos que os resultados das grandes marcas crescem exponencialmente, com lucros superiores a centenas de milhões de euros anuais (FESETE, 2013, p. 82, grifos nossos).

Averiguamos o papel que exercem os chamados “parasitas na cadeia de valor” da Inditex. Conforme aborda o sindicalista entrevistado, são intermediários que apenas recebem as encomendas e as distribuem, sem nenhuma relação direta com a produção em si:

“Há camisas feitas em Guimarães que são pagos 4 Euros por peça, mas que aparecem no mercado a serem vendidas por 40, 50, 60 euros. Mas quem leva a mais valia são as empresas que apenas põe a etiqueta e a embalagem e não fazem mais nada. Na Galiza, por exemplo, existem trabalhadoras com salários mais altos cuja missão é pegar a peça e meter no saco e na embalagem do produto. A embalagem, a etiqueta é que dá a mais valia, mas foi feita no Vale do Ave e custou 4 euros! Às vezes, tem um indivíduo que tem só o telemóvel em cima da mesa e é uma empresa [...]” (Informação verbal).⁴⁵

De fato, grande parte das ITV's de Portugal estão orientadas para a produção de marcas estrangeiras, como a Inditex. Nesse sentido, a sua produtividade e o ritmo da demanda depende de decisões que não

⁴⁵ Informação retirada da Entrevista 3, concedida por Ex-Sindicalista Português [20/01/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Guimarães. Portugal.

competem ao mercado interno ou aos empresários locais do setor. Para o setor sindical, existe uma verdadeira dependência econômica das empresas em relação às grandes varejistas que impacta diretamente à quantidade e à qualidade do emprego. Tal dependência é vista como um problema social de duplo caráter: por um lado, ela se manifesta nos vínculos entre os pedidos feitos pela multinacional e a geração de vagas de trabalho - que oscilam mediante a demanda da Inditex - e, por outro, pela ausência de marcas nacionais independentes, com autonomia de produção e que tenham condições de lançar seus próprios produtos e competir nos mercados.

FIGURA 10 – Fábrica Têxtil Fechada. Evidências de Dependência Econômica



Fonte: Registro fotográfico produzido pela autora.

Nas palavras do sindicalista:

“Estamos dependentes de uma marca que não é portuguesa, isto é problemático. Ou seja, são empresas que de um dia pra outro podem fechar. E as trabalhadoras vivem uma instabilidade no emprego, às vezes elas têm mais férias do que trabalho, aí lançam mão do seguro desemprego. Quer dizer, trabalham se houver trabalho. Pegamos um exemplo de um fornecedor: serviços como meter elásticos na roupa, meter botões. Os prazos são apertados. Se eu quero assumir o pedido,

tenho que entregar no prazo e não quero assumir ar de fraco. Mas quero expandir a minha empresa, eu vou dar a outros, subcontratar. Quando muito, também quero ganhar um lucro. Aí surgem as empresas clandestinas, a Zara diz: nós não temos nada a ver com isso” (Informação verbal).⁴⁶

Nesse curto depoimento do sindicalista, revelam-se importantes características da cadeia produtiva da Inditex em Portugal. O primeiro aspecto já destacado anteriormente refere-se à dependência do setor face à multinacional galega. Contudo, essa dependência gera uma fragilidade econômica das firmas do setor, nomeadamente micro e pequenas empresas onde predomina o trabalho feminino. A subcontratação é resultado dos curtos prazos de produção e também como estratégia para aferir maior lucratividade. Terceiriza-se a produção, mas retém-se parte do valor da peça: o resultado é a pulverização ou ramificação da cadeia produtiva, com a geração de empresas clandestinas. Diretamente, a Inditex não pode ser responsabilizada pela geração de empresas clandestinas. Contudo, a lógica por trás do modelo *fast fashion* (prazos apertados e baixos pagamentos) são fatores que, indiretamente, promovem à precarização do setor ITV em Portugal.

Nesse cenário dá-se a existência de verdadeiras “empresas cogumelos” que iniciam e fecham as atividades em curtíssimo tempo devido a pedidos de falência. De acordo com o sindicalista, as empresas têxteis:

“são pequenas oficinas, mas os prazos têm de ser cumpridos. Então a saída é distribuir, se eu tenho um pedido de 1000 peças, eu ponho 200 aqui, 200 ali. Então se o primeiro leva 4,5 Euros, a pessoa a quem ele deu, vai receber 4 euros ou 3,5. Nesse cenário, surgem as empresas de vão de escada. Empresas que nascem e desaparecem como cogumelos. São empresas feitas no rés do chão das casas, nas garagens. E as pessoas não conseguem perceber que ali está uma confecção. A própria estrutura empresarial que temos aqui na região, assenta-se em empregos precários, tudo muito precário, por causa da dependência, as empresas não têm marca própria, não têm autonomia” (Informação verbal).⁴⁷

⁴⁶ Informação retirada da Entrevista 3, concedida por Ex-Sindicalista Português [20/01/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Guimarães. Portugal.

⁴⁷ Informação retirada da Entrevista 3, concedida por Ex-Sindicalista Português [20/01/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Guimarães. Portugal.

5.4.3 Condições de Trabalho

Um dos eixos da pesquisa de campo, na região norte de Portugal, estruturou-se com base em entrevistas com trabalhadoras do setor têxtil que, em algum momento de suas vidas, estiveram trabalhando para empresas fornecedoras da cadeia de suprimentos da Inditex. Entrevistamos trabalhadoras que, atualmente, estão contratadas, mas também outras desempregadas e afastadas por motivos de saúde. A amostra dividiu-se entre trabalhadoras de fornecedores diretos e indiretos, mas também donas de oficinas têxteis, que sendo costureiras, produziam e comercializavam com a Inditex. As condições de trabalho, as instalações, as jornadas de trabalho, os pagamentos, a rotina de trabalho e as recompensas sociais pelo trabalho foram os principais eixos norteadores das questões abordadas.

O primeiro relato refere-se a uma trabalhadora de uma empresa subcontratada, com idade de 60 anos que, por razões de saúde, havia solicitado afastamento de sua função laboral. Além do aspecto referente à sua condição física, procuramos evidenciar a sua percepção sobre o próprio trabalho em virtude das condições laborais.

“Eu apanhei uma depressão. Sinto muitas dores nas costas. Cheguei a trabalhar por duas noites seguidas para terminar os pedidos. Quando a dona da empresa precisava que ficássemos para terminar o pedido, só nos avisavam no próprio dia. Mas não recebemos hora-extra. É tudo banco de horas! Tenho mais de 200 horas trabalhadas sem receber. Não somos escravas! Fui ao médico, pois já estava com um mês sentido dores de cabeça todo o dia, fiquei com problemas de pressão ocular, foi o que a médica disse. Agora pedi o afastamento, mas o patrão ainda não me deu os papéis para eu solicitar o seguro desemprego. O patrão nos leva de cantiga, ele embrulha as pessoas. Até hoje estão nos devendo o 13º salário do ano passado! [...] Sinto vergonha das peças que produzo, são muito mal feitas” (Informação verbal).⁴⁸

Com outra trabalhadora questionamos especificamente as condições de trabalho na fábrica em que trabalhava. Ela menciona problemas em relação à saúde e segurança no trabalho, destacando que os órgãos públicos, mesmo após suas denúncias, não foram fiscalizar a empresa. O problema só foi resolvido após a presença da inspeção da Inditex, previsto no programa de auditoria social da multinacional.

⁴⁸ Trabalhadora Ana.

“Já fizemos queixas para a ACT sobre as condições de trabalho. Por exemplo, não havia saída de emergência na fábrica. Porque já houve casos de curto circuito na fiação elétrica e eu tive de apagar. Fiz a denúncia, mas não resolveu nada. Só resolveu quando veio a inspeção da Inditex” (Informação verbal).⁴⁹

Em outra ocasião, entrevistamos uma jovem trabalhadora, que após ter trabalhado durante o período de três meses em uma fornecedora direta, com contrato a termo certo (contrato temporário), estava em busca de uma nova recolocação profissional.

“Eu trabalhava no setor de embalagens. Eu tinha que ter muita atenção para não misturar os códigos e os tamanhos das peças. Tive apenas uma explicação rápida de como deveria fazer, não foi um treinamento. Houve situações em que a etiqueta estava errada, haviam referências misturadas e eu alertava. Mas no dia 25 de dezembro eu recebi a carta de rescisão de contrato. A coordenadora do setor falou que não haviam mais pedidos e por isso teriam de me dispensar. Eles me contrataram porque tinha uma encomenda grande. Mas não havia expectativa pra já. E neste momento eu estou esperando. O setor de RH disse que se houvesse mais pedidos me chamariam” (Informação verbal).⁵⁰

Os relatos das entrevistadas corroboram características centrais da cadeia produtiva da Inditex em Portugal, já identificadas pelos sindicalistas: a dependência econômica do setor em relação às grandes varejistas, como a Inditex e suas marcas, repercutem diretamente nas condições de trabalho. Por um lado, o recurso à contratação temporária pelos empresários representa uma estratégia para lidar com as oscilações das demandas de pedidos. Também, o ritmo da produção típico do modelo *fast fashion* resulta em uma maior intensidade do ritmo do trabalho. Este elemento é verificado no relato da primeira trabalhadora entrevistada, a qual havia solicitado afastamento ocasionado por doença laboral. Outro aspecto relevante diz respeito ao não pagamento das horas extras e a existência de um banco de horas que acumulava mais de 200 horas de trabalho suplementar. Tais evidências, aliadas ao atraso do pagamento e as más condições de saúde e segurança nos locais de trabalho, reforçam a tese da precarização do trabalho na cadeia produtiva têxtil em Portugal. Por fim, a existência das chamadas “empresas cogumelos” que transitam entre a legalidade e a ilegalidade, demonstram os riscos inerentes à sucessiva subcontratação da mão de obra. A inexistência de mecanismos legais que

⁴⁹ Trabalhadora Maria.

⁵⁰ Trabalhadora Joana.

possam coibir a pulverização da cadeia produtiva representam obstáculos reais para condições de trabalho dignas.

5.5 FORNECEDORES NO BRASIL: SUBCONTRATAÇÃO E TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

No Brasil, o número de provedores da cadeia produtiva da Inditex é, consideravelmente, menor em relação a Portugal. Entretanto, de forma similar, o elemento central que caracteriza a estrutura produtiva diz respeito à formação de uma rede de atores econômicos a partir da subcontratação das tarefas e serviços. A ramificação da cadeia produtiva tem ocasionado a subcontratação de empresas têxteis com a ocorrência de trabalho análogo ao escravo, sobretudo de trabalhadores imigrantes sem documentação legalizada.

Para a compreensão desse cenário de violações nos direitos fundamentais dos trabalhadores, realizamos primeiramente pesquisas hemerográficas em jornais e revistas que divulgam, desde 2011, o desenrolar dos processos judiciais envolvendo a Inditex Brasil e a sua responsabilidade na geração de trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva de confecções. Convém destacar que essa ocorrência acontece de maneira difundida na cadeia produtiva de confecções de várias grandes varejistas, e não apenas na estrutura produtiva da Inditex. As fontes jornalísticas permitiram acompanhar a postura da própria multinacional e identificar as estratégias discursivas desenvolvidas para tentar blindar a marca e sua reputação perante a sociedade brasileira e a própria esfera global.

Nessa seção, discutimos as características do modelo *fast fashion* no Brasil, dos fornecedores brasileiros e a ramificação da cadeia produtiva de confecções, com particular ênfase no chamado “Caso 2011 da Inditex”. Entendemos que para se compreender a ocorrência de trabalho análogo ao escravo nas oficinas de confecção, é fundamental perceber a relação dos fornecedores com a Inditex, ou seja, a lógica própria do modelo em questão e suas dinâmicas econômicas encontradas no Brasil, que diferem em alguma medida em relação a Portugal, mas que também apresentam semelhanças.

Diferentemente do trabalho de campo realizado em Portugal, no Brasil, não obtivemos acesso a entrevistas presenciais com a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Connacovest). Embora tenhamos feito repetidos

contatos telefônicos e por e-mail, apenas o questionário inicial foi respondido. Estranhamos o fato, pois a instituição tem como missão a defesa do trabalho decente, sendo a mesma filiada à Industrial e a CSI - entidade sindical internacional que promove a Jornada Mundial pelo Trabalho decente⁵¹. Foi preciso então construir um plano de investigação alternativo.

Portanto, primeiramente, para aprofundar e compreender as estruturas da cadeia produtiva do setor ITVC, empreendemos entrevista com um pesquisador da Organização Não Governamental (ONG) Repórter Brasil.

A Ong Repórter Brasil acompanha as fiscalizações realizadas nas oficinas de confecções no estado de São Paulo desde 2009, quando foi lançado o “Pacto Municipal Tripartite Contra a Fraude e a Precarização, e pelo Emprego e Trabalho Decentes”, do qual a organização é signatária e um membro-monitor. Para além das fiscalizações realizadas em conjunto com os fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, a Repórter Brasil realiza pesquisas complementares para monitorar a cadeia produtiva da Inditex após o início das primeiras denúncias. Conversamos com um dos pesquisadores que está encarregado de realizar um estudo aprofundado sobre o funcionamento das indústrias têxteis e oficinas de confecção subcontratadas e os impactos na geração de trabalho precário e análogo ao escravo (estudo ainda não concluído).

O coordenador geral da Ong é o jornalista e cientista político Leonardo Sakamoto, que possui uma página eletrônica semanal (Blog) que divulga questões relacionadas aos direitos humanos e trabalho decente. A Repórter Brasil também é um membro monitor da chamada “Lista Suja”, uma iniciativa que conta com a participação de vários atores sociais e políticos como: o MTE, MPT, a Polícia Federal, a OIT e o Instituto Ethos de Responsabilidade Social. O foco dessa iniciativa foi debatido durante a entrevista. Seu principal objetivo é informar à sociedade brasileira quem são os agentes econômicos que se valem da prática do trabalho análogo ao escravo.

De forma muito inovadora, a Ong também elaborou o aplicativo para celulares de modelos *smartphones*, chamado “Moda Livre”. Após a sua instalação – gratuita –, os usuários têm acesso ao conjunto de dados que demonstram se a sua marca preferida de roupas foi ou não envolvida com denúncias de trabalho escravo na cadeia produtiva. O aplicativo também

⁵¹ Ver a seção de fundação e missão da entidade. Disponível em: <http://www.conaccovest.org.br/ConteudoListaZoom.asp?RowId=01000000&RecId=1>. Acesso em 24/01/2015

fornece informações sobre que tipos de iniciativas as marcas promovem para monitorar os seus fornecedores. O formulário foi construído com base na aplicação de questionários junto às marcas varejistas. Na sequência, as empresas recebem notas de avaliação que equivalem a cores: se estiver envolvida e não monitorar a cadeia, recebe cor vermelha, indicando ao usuário que se ele adquirir uma peça estará contribuindo para a violação da dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Além das pesquisas hemerográficas e da entrevista com o representante da ONG, realizamos contatos com a assessoria do Deputado Estadual de São Paulo Carlos Bezerra, presidente da CPI do Trabalho Escravo da ALESP (Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo). Os documentos obtidos, como os relatórios semanais e próprio Relatório Final da CPI, foram fundamentais para entender as condições de trabalho nas *sweatshops* brasileiras e as especificidades do trabalho imigrante informal em condições análogas à escravidão.

A postura da Zara Brasil em relação à fiscalização e constatação desse tipo de trabalho em sua cadeia produtiva, também pode ser averiguada com base nessa documentação. Pesquisas documentais nos órgãos estatais competentes também auxiliaram na configuração do Caso 2011 da Zara, em particular, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo (SRTE-SP), vinculada ao MTE.

Por fim, realizamos entrevistas com um provedor brasileiro para grandes marcas varejistas, que também estão envolvidas atualmente com denúncias e constatações de trabalho análogo ao escravo através da subcontratação. Embora ele não forneça para a Zara Brasil, seu depoimento é relevante para entender o papel do provedor e os mecanismos de gestão próprios do modelo *fast fashion* que impera nas ITVC no Brasil. De acordo com as entrevistas, fica claro que esse modelo da Inditex passou a ser copiado por outras empresas do ramo no Brasil. Como veremos na seção pertinente, de acordo com a trajetória profissional do empresário, é possível pensar alternativas para o modelo, seja pelo fortalecimento de marcas próprias, seja por canais alternativos de comercialização. O seu depoimento também foi relevante para averiguar os limites das certificações em RSE e trabalho decente, atualmente, existentes para o setor no Brasil. Para dar início à empreitada, começaremos discutindo o conceito de trabalho escravo contemporâneo.

5.5.1 As disputas em torno do conceito de trabalho análogo ao escravo

Na obra “Retrato do Brasil, ensaio sobre a tristeza brasileira” (1928), o historiador Paulo Prado, analisa a “filosofia da senzala” que imperou no Brasil, de forma quase unânime até o século XIX. Prado afirma: “Um dos horrores da escravidão é que o cativo, além de não ter a propriedade do seu corpo, perde também a propriedade de sua alma [...]. A escravidão foi sempre [...] o desprezo pela dignidade humana” (idem, p.63).

O princípio da dignidade da pessoa humana é a base do Estado Democrático de Direito (Artigo 1º da CF de 1988). O Jusnaturalismo moderno, apoiado no postulado da existência de garantias que fluem da própria natureza humana, promoveu as bases jurídicas as quais permitiram conceituar a dignidade como um dos direitos fundamentais do homem. Jean Jacques Rousseau, no século XVIII, chegou a afirmar que todos os homens nascem livres, as diferenciações só surgem como resultado da própria organização social (BOBBIO, 2000).

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, promulgada na esteira da Revolução Francesa (1789), destaca os ideais liberais no sentido de promoção da liberdade humana. No artigo primeiro, o documento anuncia que os homens nascem e são livres e iguais em direitos. Na sequência, o texto afirma que o objetivo de toda a associação política é conservar os direitos naturais do homem: a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão. A nação é soberana, sendo assim, nenhum indivíduo poderá exercer autoridade sem que esta não emane diretamente na nação. No 4º artigo, define-se a liberdade como o exercício dos direitos naturais do homem até o limite do gozo dos demais indivíduos pelos mesmos direitos.

A dignidade da pessoa humana está elencada na Constituição da Filadélfia (OIT, 1944), no primeiro parágrafo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) e na secção sobre os direitos fundamentais da Constituição Federal Brasileira (1998). Sarlet (2001, p.60) define a dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação

ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

A princípio pode parecer ao leitor que esses enunciados são apenas digressões históricas para contextualizar a consolidação dos direitos fundamentais do homem, que por sua vez se contrapõe ao trabalho escravo e à limitação da dignidade. Contudo, como veremos pelas análises subsequentes, o modelo *fast fashion* globalizado no quadro de um capitalismo flexível atenta contra os princípios fundamentais, politicamente e historicamente conquistados, que formalmente declaram a liberdade e a dignidade como uma condição inerente aos indivíduos em sociedade. Mais que isso, o modelo produtivo forjado apoia-se em vácuos regulatórios, permitindo que a própria Inditex (e, possivelmente, outras empresas), além de criar trabalhos análogos ao escravo, contrarie o princípio da soberania do Estado brasileiro.

De fato, sabe-se que existe uma série de controvérsias acerca da definição do trabalho análogo ao escravo. Trata-se de um conceito definido pelo artigo 149 do Código Penal Brasileiro, inicialmente promulgado em 1940 e redigido novamente em 2003, pela Lei 10.803 (BRASIL, 2003, grifos nossos):

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer *submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:*

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

As controvérsias em torno do conceito dizem respeito a uma possível imprecisão dos termos os quais referem à lei. Essa posição costuma ser aclamada pela Frente Parlamentar da Agropecuária, também chamada de Bancada Ruralista da Câmara dos Deputados. Para a Bancada Ruralista é preciso um conceito menos generalista que defina trabalho escravo nos limites da coerção física e pede, inclusive, a retirada dos termos “jornada exaustiva e trabalho forçado” (cf. o site www.trabalhoescravo.org.br). O jogo de lutas pela redefinição ou conservação do atual do conceito está presente de forma muito clara nos andamentos da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) do Trabalho Escravo.

FIGURA 11 – Trabalhadores libertados entre 2003 e 2014.



Fonte: Reprodução do site Repórter Brasil.

Inicialmente apresentada em 1999, pelo ex-senador Ademar Andrade (PSB-PA), sob o número 57/1999, a revisão propõe nova redação do Art. 243 da Constituição Federal, que trata do confisco de propriedades em que forem encontradas lavouras de plantas psicotrópicas ilegais. A nova proposta estendeu a expropriação - sem direito à indenização - também para casos de exploração de mão de obra análoga à escravidão. A PEC define ainda que as propriedades confiscadas serão destinadas ao assentamento de famílias como parte do programa de reforma agrária ou ao uso social

urbano. A "PEC do Trabalho Escravo" é considerada pelos órgãos governamentais e entidades da sociedade civil, que atuam nas áreas trabalhistas e de direitos humanos, como um dos projetos mais importantes de combate à escravidão, não apenas pelo forte instrumento de repressão que pode criar, mas também pelo seu simbolismo, pois revigora a importância da função social da propriedade, já prevista na Constituição (TRABALHO ESCRAVO, s/d).

O Senado Federal aprovou, no dia 27 de maio de 2014, a PEC que prevê o confisco de propriedades onde for encontrada alguma ocorrência de trabalho análogo ao escravo e sua destinação à reforma agrária ou a programas de habitação urbanos. A primeira vez em que uma proposta de confisco de propriedades flagradas com esse tipo de trabalho foi apresentada no Congresso Nacional em 1995, mesmo ano em que o governo brasileiro reconheceu diante das Nações Unidas a persistência de formas contemporâneas de escravidão no país e da criação do sistema público de combate a esse crime. Desde então, mais de 46 mil pessoas foram resgatadas do trabalho escravo pelo governo federal em fazendas, carvoarias, oficinas de costura, canteiros de obra, entre outros empreendimentos.

Nos últimos meses, parlamentares contrários à PEC do Trabalho Escravo pressionaram para que a pauta só fosse ao plenário caso uma regulamentação com discussão conceitual pudesse ser aprovada antes. O senador Romero Jucá (PMDB-RR), relator do projeto de lei para a regulamentação da PEC do Trabalho Escravo, resolveu adotar um conceito parcial de trabalho escravo, mais restrito do que aquele do artigo 149 do Código Penal. Uma definição que não é encampada pelo governo federal, mas está alinhada com a bancada ruralista, exclui condições degradantes e jornada exaustiva da conceituação (SAKAMOTO, 2014).

5.5.2 O Caso 2011 da Zara e a Responsabilidade Direta pelos trabalhadores escravizados

O chamado "Caso 2011 da Zara" tornou-se emblemático pela visibilidade pública que adquiriu. Em três ocasiões, as equipes de fiscalização trabalhista do estado de São Paulo vinculadas à SRTE flagraram trabalhadores estrangeiros submetidos a condições análogas à escravidão, produzindo peças de roupa para a marca Zara.

Ao total, 72 trabalhadores foram resgatados pelas autoridades brasileiras. Três anos depois, em 11 de abril de 2014, o Juiz Alvaro

Emanuel de Oliveira Simões, da 3ª Vara do Trabalho de São Paulo, negou a tentativa da Zara Brasil de anular na Justiça os autos de infração dessas fiscalizações. Em sua decisão, o magistrado afirma que, como defendido pela Advocacia-geral da União, a empresa tem **responsabilidade direta** pelos trabalhadores escravizados (ÍNTEGRA..., 2014). Trata-se de um caso ímpar na jurisprudência brasileira, no contexto das novas formas de organização do trabalho, em particular, sobre a responsabilidade dos trabalhadores no processo de subcontratação da mão de obra.

A fiscalização que flagrou os trabalhadores em condição análoga à escravidão, produzindo peças de roupa para a Zara fez parte da maior operação do “Programa de Erradicação do Trabalho Escravo Urbano” da SRTE de São Paulo. A iniciativa integra o “Pacto contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeias Produtivas” que, desde 2009, atua no sentido de erradicar o trabalho degradante, forçado, precário, irregular e/ou informal de imigrantes na prestação de serviços de costura em qualquer um dos estágios da cadeia produtiva (PACTO..., 2010)⁵².

O cenário social e econômico das empresas de confecção no estado de São Paulo, segundo o documento que firma o pacto, caracteriza-se por:

- 1) A existência de um grande número de trabalhadores imigrantes sem documentos cuja vulnerabilidade causa trabalho forçado e degradante na cadeia produtiva das confecções;
- 2) Existência de processos modernos das relações empresariais, ainda não regulados pela Justiça do Trabalho, em particular, aqueles oriundos de terceirização irregular (Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho) que ferem os direitos fundamentais do trabalhador e os enunciados do trabalho decente, conforme a OIT;
- 3) A existência de estratégias de terceirização irregular e precarização da mão de obra que promove a concorrência desleal entre as empresas, concentração de renda, fuga fiscal e de litigiosidade jurídica provocando prejuízos aos trabalhadores, ao erário público e a toda sociedade.

O “Pacto Contra a Precarização” (PACTO..., 2010) foi firmado por um conjunto de atores sociais, políticos e econômicos que assumiram publicamente o compromisso de melhorar as condições de trabalho dos

⁵² Para ler a íntegra da reportagem da ONG Repórter Brasil SOBRE O Caso 2011 da Zara, vide anexo 05.

imigrantes atuantes no ramo de confecções, dentre eles: MTE; SRTE-SP; Ministério Público do Trabalho; Secretaria Nacional de Justiça; Defensoria Pública da União; Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região (Sindinvest); Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco; Associação Brasileira da Indústria Têxtil (ABIT); Lojas Marisa; Lojas Renner; Lojas Riachuelo; Lojas C&A; ONG Repórter Brasil; Instituto Observatório Social; entre outros.⁵³

A visibilidade pública do Caso 2011 da Zara ocorreu após a divulgação das condições de trabalho nas oficinas de confecção no programa televisivo “A Liga”, da Rede Bandeirantes. Uma equipe de reportagem acompanhou as operações de fiscalização do MTE em empresas clandestinas em São Paulo, que produziam peças de roupas para a marca Zara (ZARA..., 2011).

FIGURA 12 - Oficina Têxtil Subcontratada por provedor da Inditex São Paulo (SP).



Fonte: Reprodução de Fernanda Forato – ONG Repórter Brasil.

⁵³ Algumas empresas que em 2009 assinaram o Pacto foram posteriormente envolvidas com denúncias e fiscalização de ocorrência de trabalho escravo nas subcontratadas de seus provedores. Para maiores informações sobre o Pacto, consultar o site: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC882013543FDF74540AB/retrospec_trab_escravo.pdf

Conforme dados do MTE e da SRTE (SP), nas fiscalizações, equipes de auditores flagraram trabalhadores estrangeiros submetidos a condições análogas à escravidão produzindo peças de roupa do grupo espanhol Inditex. O órgão estatal libertou os (as) trabalhadores (as), quase todos imigrantes ilegais, aliciados de regiões muito pobres da Bolívia e do Peru. As oficinas de confecção localizavam-se na cidade de Americana (SP), no centro e na região norte da capital São Paulo. As condições de trabalho análogo ao escravo eram caracterizadas por jornadas exaustivas – cerca de 16 horas diárias –, pagamento de salário inferior ao estipulado pela legislação nacional, servidão por dívida e condições insalubres de trabalho que colocavam em risco a vida dos (as) trabalhadores (as).

As investigações do MTE/SRTE demonstram que um dos provedores da Zara Brasil, a empresa AHA, subcontratava oficinas de costura que não cumpriam os direitos fundamentais dos trabalhadores. Comprovou-se que a AHA estava subordinada economicamente à Inditex.⁵⁴ Para reforçar a posição do MTE, a fiscalização se baseou em dados encontrados na provedora, que mostravam que no período de abril a junho de 2011, a produção de peças para a Zara chegou a 91% do total do faturamento.

A SRTE/SP descobriu ainda que 33 oficinas sem constituição formal, com empregados sem registros e sem recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), eram subcontratadas pela AHA para executar a atividade de costura, conforme o fluxograma abaixo:

⁵⁴ Semelhante ao modelo português, o provedor AHA se enquadrava na concepção de parasita da cadeia produtiva, pois não possuía um quadro de trabalhadores compatível com a produção que lhe era dirigida.

FIGURA 13 – Estrutura Produtiva Zara/Brasil. Caso 2011.



Fonte: MTE/SRTE (SP) e ONG Repórter Brasil.

Durante o tempo em que ocorreram as investigações – julho de 2010 a maio de 2011- a provedora AHA (que também atuava com a razão social SIG Indústria e Comércio de Roupas) foi a empresa que mais cresceu em faturamento de produção de confecções para a Zara. Por outro lado, os agentes da SRTE constataram que, nesse mesmo período, a empresa reduziu o número de funcionários contratados diretamente. Em nove meses, os empregados diretos da AHA passaram de 100 funcionários para apenas 20. A redução dos trabalhadores encarregados da costura foi a mais drástica, de 30 para 5 funcionários, indicando o aumento dos processos de terceirização da mão de obra encarregada pela costura⁵⁵.

A primeira oficina vistoriada pelas autoridades do ministério do trabalho, conforme se vê na imagem acima (Figura 18), era na realidade, uma casa, onde havia no momento seis pessoas, incluindo uma adolescente de 14 anos costurando peças de roupas para a marca Zara. Após as análises

⁵⁵ Dias (1998) afirma que a terceirização é uma “ferramenta de gestão” ou uma “filosofia da administração” que permite à empresa focar em sua atividade principal, contratando outras empresas para atividades que não contribuam diretamente com a “razão de ser” da organização. Nas correntes contemporâneas da administração, a terceirização refere-se à contratação de uma terceira empresa – geralmente da área de logística – para administrar as empresas terceirizadas pela firma tomadora de serviços (conhecido como 4PL – *fourth-party logistics*). Mas esse não é o sentido da terceirização na cadeia produtiva da Inditex. Nesse caso, a terceirização é a transferência de serviços para uma terceira empresa, contratada pela provedora AHA, algo como a terceirização da terceirização.

dos auditores fiscais, conclui-se que para cada peça feita, o dono da oficina recebia R\$ 7 que eram pagos pela provedora AHA. Os costureiros declararam que recebiam, em média, R\$ 2 por peça costurada, mas o preço de venda final nas lojas Zara era R\$ 139,00 reais.

Questionamos o pesquisador da ONG Repórter Brasil sobre a estrutura da cadeia produtiva da Zara no Brasil, o papel dos provedores e da subcontratação. Conforme o relato, a estrutura atual da cadeia produtiva é formada por cerca de 20 provedores (fornecedores diretos) e mais de 200 empresas têxteis subcontratadas. O processo de costura das peças de roupa está concentrado nas subcontratadas, enquanto os provedores assumem diferentes funções:

“No Brasil, a única marca [da Inditex] que existe é a Zara. Funciona da seguinte forma: eles têm um grupo reduzido, algo como 20 fornecedores diretos, que por sua vez tem uma rede enorme, certamente mais de 200 empresas que são subcontratadas. O Brasil, até pelo número que eles divulgam nos relatórios anuais, é um país onde existe o maior número de subcontratadas por fornecedor direto, uma relação muito grande, está muito concentrada à atividade de costura, a mais sensível em termos de violações trabalhistas e de direitos humanos, está muito concentrada em empresas que são subcontratadas pelo fornecedor direto. Em relação ao fornecedor direto existem variadas situações - isso é inclusive uma tese que o Ministério do Trabalho e Emprego usou para o Caso 2011, naquele caso específico, o fornecedor direto nada mais é do que um repassador de serviços. Na realidade, o fornecedor direto produz a peça piloto que vai ser repassada para as subcontratadas fazerem a costura em larga escala, aí recebem a costura e mandam pra tinturaria, que é uma outra terceirizada. São relações entre empresas, algumas (fornecedoras diretas) têm tinturaria própria, outras não, mas em termos de costura em si, certamente isso é claro, é notório que o grosso é feito não pelo provedor direto, mas nas empresas subcontratadas” (Informação verbal).

Portanto, a cadeia produtiva da Zara no Brasil estrutura-se com base em uma rede de empresas: provedores diretos que se relacionam com empresas terceirizadas de serviços específicos (tinturaria, conforme citado) e empresas de costuras que são as oficinas têxteis subcontratadas. Diferentemente de Portugal, onde os provedores também realizam parte ou todo o processo de confecção, no Brasil, o processo da costura é realizado pelas empresas subcontratadas. Foi observada a menção do pesquisador ao tratar que o provedor, no caso 2011 da Zara, é um simples repassador de serviços. Em Portugal, os atores sindicais chamam esse tipo de provedor de parasita na cadeia produtiva.

A fim de averiguar os processos de ramificação da produção de confecções ao longo da cadeia, questionamos se a subcontratação ocorre apenas no sentido de redução de custos trabalhistas. A resposta do pesquisador indica que a subcontratação é estratégia dos agentes econômicos para lidar com a flutuação das demandas de produção próprias do modelo *fast fashion*:

“Têm várias análises que mostram que a subcontratação tem uma relação com a própria dinâmica do mercado que se formou no mercado de moda, cada vez mais se tem, e no caso da Inditex isso é muito claro, esse é o modelo de negócio deles, eles lançam roupas a cada semana, é uma flutuação muito grande de demanda de trabalho na cadeia produtiva deles pra ser mais barato dentro desse modelo de negócio, onde em uma semana você está precisando de x, outra semana 5x, o modelo fast fashion. Se a gente pensar o modelo antigo, no caso de um fornecedor direto muitas vezes ficava com uma demanda ociosa nas fábricas, dependendo da flutuação dos pedidos de costura, isso podia gerar uma certa ociosidade da mão de obra produtiva nas fábricas. Isso foi resolvido na cadeia produtiva através da subcontratação, porque dessa forma você só paga o trabalho quando ele de fato ocorre, quando há demanda, isso aconteceu no Brasil, isso aumentou a subcontratação no setor enormemente, não só na cadeia produtiva da Zara, no setor têxtil e de confecções em geral. De fato, é uma flexibilização do trabalho, não da pra pensar de uma forma muito diferente, é muito mais fácil para uma indústria, aí pensando na figura do intermediário, da empresa fornecedora direta, se ele trabalha com uma demanda de trabalho muito flexível, que tem a ver com os pedidos dos varejistas, pra ele acaba sendo mais barato não ter empregados que eventualmente ele teria e repassar para um terceiro quando há trabalho, de forma que não se teria uma mão de obra ociosa. No Brasil tem muito esse contexto, a lógica da subcontratação, e como isso cresceu muito no setor das confecções em geral” (Informação verbal).⁵⁶

Retomando o Caso 2011, os auditores do trabalho, que realizaram as fiscalizações, defendem a tese de que a empresa AHA era dependente economicamente da Zara. O provedor encaminhava peças piloto por conta própria para a Inditex na Espanha, após a aprovação da peça por uma gerente da Zara no Brasil. Somente após o aval na Inditex matriz, o pedido oficial e as etiquetas eram emitidas. O auditor Luis Alexandre Faria,

⁵⁶ Informação retirada da Entrevista 4, concedida por Pesquisador Repórter Brasil. [10/12/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques.

comandante das investigações, afirma que a Zara faz de tudo para não “aparecer” no processo (PYL; HASHIZUME, 2011).

Com base na averiguação de documentos encontrados nas oficinas têxteis, os fiscais afirmam que não há dúvidas sobre a existência de mecanismos de gerenciamento da produção por parte da Zara Brasil. Os agentes ressaltavam atos típicos de poder coercitivo, como: ordens verbais; fiscalização; controle; e-mails solicitando correção e adequação das peças; controle de qualidade; reuniões de desenvolvimento e cobrança de prazos de entrega. Ao total foram lavrados 48 autos de infração em nome da Zara. Os auditores declararam que os trabalhadores em condições análogas à escravidão estavam seguindo determinações da empresa. Para o auditor das fiscalizações, trata-se de uma responsabilização estrutural, uma vez que a atividade de costura é a atividade fim da empresa, a razão de sua existência, portanto é dever dela saber como suas peças são produzidas (Cf. Autos de Infração do MTE/SRTE).

Questionamos ao pesquisador da ONG Repórter Brasil sobre a relação dos fornecedores diretos em relação à Inditex, em particular sobre uma possível exclusividade na relação contratual:

*“Têm variados casos, algumas empresas de grande porte são fornecedoras de vários varejistas. Agora aquele caso da AHA, nesse caso específico, a conclusão que o MTE chegou analisando as planilhas da empresa era de que era, basicamente, uma fornecedora quase que exclusiva da Zara, mais de 90 % da receita dela advinha de fornecimento para a Zara. Nesse caso específico, era quase que, e esses dados dão suporte para o Ministério do Trabalho, de que esse fornecedor era quase que uma extensão da Zara. E a tese do MTE que foi usada para responsabilizar a Zara na questão do trabalho escravo como a verdadeira empregadora dos trabalhadores. Ou seja, **a cadeia produtiva, desde o fornecedor direto até o subcontratado, na verdade funcionava exclusivamente para a Zara.** No entendimento do MTE, aqueles trabalhadores que foram libertados eram funcionários de fato da Zara. Só que a relação estava maquiada numa pseudo-relação de fornecimento, que maquiava uma relação de emprego. Era uma fraude de terceirização. Isso porque, de acordo com a legislação do trabalho brasileira, quem é responsável pelo trabalho escravo é o empregador. O que o Ministério diz, e que foi referendado pelo juiz em primeira instância, é que a Zara criou um sistema de terceirizações e quarterização que era fraudulento, porque ela tinha o controle da cadeia produtiva e sobre aqueles trabalhadores, ela impunha ordem sobre as atividades daqueles trabalhadores, então a relação daqueles trabalhadores com a Zara tinha todas as características de uma relação de emprego, só que isso estava*

maquiado sob a forma de terceirização que o Ministério encarou como fraude, para maquiar a responsabilidade sobre esses trabalhadores” (Informação verbal).⁵⁷

De fato, ainda em 2011, a Inditex se comprometeu a realizar mudanças em sua rede de provedores, a partir da assinatura de um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), firmado com o MTE e o Ministério Público do Trabalho (MPT)⁵⁸. Neste documento, além de se comprometer a realizar vistorias em todos os seus fornecedores e subcontratados, no mínimo, uma vez a cada seis meses, a empresa deveria manter constantemente atualizada a relação dessas empresas para possibilitar o uso do MPT e do MTE e a verificação do acordo. Caso a empresa encontrasse problemas, ela deveria tomar providências no sentido de saná-los por meio de um plano de ação e notificar as autoridades sobre os fatos. Contudo, o monitoramento da cadeia produtiva é apenas uma aresta dessa complexa relação interfirmas. De acordo com o depoimento do pesquisador da ONG, a Zara Brasil conhece sua cadeia produtiva e sabe que o provedor realiza subcontratações. Mas ele diz, ainda, mais, afirmando que a lógica econômica e de gestão criada a partir da terceirização da Zara mascara o fato de que na realidade tanto a provedora como as subcontratadas funcionam exclusivamente para a multinacional. De acordo com o MTE trata-se de uma rede que encobre a relação trabalhista. Os trabalhadores escravizados são, de fato, funcionários da Zara. Sobre a posição o magistrado Alvaro Emanuel de Oliveira Simões, da 3ª Vara do Trabalho de São Paulo, trata-se de uma fraude escancarada, sendo a Zara responsável direta sobre a situação dos trabalhadores.

“Essa ação que foi tomada pelas autoridades brasileiras, inclusive eu tive oportunidade de falar com algumas pessoas de fora do Brasil sobre isso e todos consideram muito maneiro, uma coisa que eles não estavam acostumados a ver, de o setor têxtil ser responsabilizado pela situação de trabalhadores de uma cadeia produtiva de quarteirização, e é uma coisa que eles veem assim: bom, será que a gente teria condições, vamos estudar isso, vamos ver se isso pode ser ampliado para outras regiões, que contexto, porque mesmo no Brasil essa é uma tese muito nova, nesse caso não chega nem a ser uma responsabilidade solidária, porque nesse caso seria uma responsabilidade dividida. No caso de 2011 eles (o Juiz) jogaram toda a responsabilidade na Zara, mas de fato essa decisão judicial e do processo que a Zara moveu contra a fiscalização, foi uma decisão bastante emblemática, porque a Zara entrou com um processo

⁵⁷ Informação retirada da Entrevista 4, concedida por Pesquisador Repórter Brasil. [10/12/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques.

⁵⁸ Para consultar a íntegra do TAC da Inditex, veja o anexo 6.

*contra o Ministério do Trabalho depois que o ministério falou, olha você é responsável e nós vamos cobrar as multas de vocês e todas as incumbências legais, a Zara entrou com um processo contra o Estado brasileiro, dizendo que aquilo não procedia, que ela não era responsável pela situação, ela assumiu esse discurso perante a justiça brasileira, nós temos sim **responsabilidade social sobre esse processo, mas não se pode confundir responsabilidade social com responsabilidade legal, nós não somos os responsáveis legais.** O juiz em primeira instância, ele não aceitou a argumentação da Zara e manteve o entendimento da fiscalização de que a Zara era, de fato, para além da maquiagem de terceirização, era de fato a real empregadora daqueles trabalhadores e, portanto, responsável pelas condições de trabalho. Agora, no Brasil, já houve decisões que foram para o outro lado, não dá pra se dizer que é uma jurisprudência muito estabelecida, e a gente ainda não sabe o que vai acontecer em segunda instância e se isso vai para frente” (Informação verbal, grifos nossos).⁵⁹*

Após a definição do magistrado, o porta voz da matriz na Espanha, Raúl Estradera, afirmou ao Repórter Brasil que a empresa vai recorrer da sentença, conforme a citação que segue: *“É mais um passo em um processo judicial que vai ser longo. Com todo respeito à decisão, entendemos que não foram considerados nossos argumentos e que não tivemos oportunidade de nos defender de forma adequada”*, afirma, insistindo que a responsabilidade é da empresa intermediária.

“Foi essa empresa que realmente cometeu as irregularidades, e obteve o lucro com isso. Eles que deveriam estar sendo punidos. Nós temos tomado ações de responsabilidade social, inclusive colaborando com entidades públicas e do terceiro setor em um esforço para melhorar as condições de trabalho, não só nas nossas cadeias produtivas, mas no Brasil em geral” (Informação verbal).

Contudo, se compararmos a cadeia produtiva da Inditex de Portugal e Brasil, veremos que o controle de gestão e de procedimentos comerciais – prazo de entrega; valor das peças pagas; e estratégias de coerção – têm a lógica muito parecida. Em Portugal, a relação comercial é marcada pela dependência econômica que faz com as empresas provedoras e subcontratadas operem no limiar da sustentabilidade financeira com efeitos diretos na precarização do trabalho. No Brasil, o caso 2011 da provedora AHA também mostra a dependência econômica em relação à Zara Brasil. Em ambos os casos, as empresas trabalham exclusivamente para a Inditex-Zara. Em Portugal, chegou-se a constatar que a Inditex

⁵⁹ idem

controla inclusive as margens de lucro da provedora! A partir do contato com o provedor brasileiro das varejistas, entendemos que esse processo tem um nome, chama-se *Open Cost*.

Questionamos ao pesquisador sobre a existência de poder de barganha e capacidade de negociação das empresas subcontratadas em relação aos preços pagos pelos pedidos de confecção da Inditex. Com base na experiência das ITVC de Portugal sabe-se que a ausência de negociação nas margens e a falta de ajuste ao longo prazo promovem as empresas-cogumelos e os trabalhos precários. Por um lado, ele destaca que as empresas subcontratadas do setor varejista de confecções – de forma geral, não se limitando à organização da Inditex – são “tomadores de preços”, ou seja, não possuem margem de negociação nos valores. De outro lado, o interlocutor menciona que o assunto é abordado pelos próprios empresários donos de oficinas como um tópico fundamental para a formalização dos trabalhadores.

“No Brasil, eu já tive conversas com oficinistas, donos de oficinas têxteis que produzem para marcas grandes, nesse caso, não eram pessoas da cadeia produtiva da Zara, mas que comentavam que o mercado é o seguinte: eles são tomadores de preços, eles não têm nenhuma capacidade de impor os preços, no caso, os subcontratados, e, muitas vezes, quando se tem a tentativa de negociação – isso é uma coisa que eu já ouvi – ‘Precisamos receber mais para poder inclusive contratar formalmente os trabalhadores’. Nesse caso, o fornecedor direto chega inclusive a dizer – ‘desse jeito eu vou simplesmente importar da China, por esse preço não vale a pena’. Isso eles dizem muito, que não tem margem nenhuma em negociar preços. Isso faz todo o sentido, se você pensar que é uma cadeia extremamente pulverizada em subcontratados. Os fornecedores diretos do porte da Zara trabalham muitas vezes com 70 subcontratados. É um mercado que pela pulverização não dá pra imaginar que eles vão ter força de impor um preço, até porque não é uma cadeia organizada” (Informação verbal)⁶⁰.

Perguntamos também, durante a entrevista, se após o Caso 2011, houve mudanças efetivas na cadeia produtiva da empresa, se foram criados mecanismos de responsabilidade social e de trabalho decente com impactos reais para a qualidade do trabalho nos ramo das confecções⁶¹:

⁶⁰ idem

⁶¹ Para ler o documento que formaliza o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) da Inditex, consultar anexo 6.

“Então, o que que aconteceu em 2011, a Zara assinou essa TAC e esse TAC traz, vamos dizer que: eles se comprometem frente às autoridades brasileiras e com possibilidade de sanção a fazer o que eles, teoricamente, dizem que já faziam, dentro daquelas políticas de auditorias deles. Então o compromisso deles é de auditar cada um dos subcontratos que eles têm na cadeia produtiva ao menos a cada seis meses, e se encontrarem problemas, fazer planos de ação corretiva - que é o nome que eles dão -, e encaminhar esses planos para o ministério público. Enfim, tomar medidas baseadas em auditorias. Agora, o que é muito dúbio em relação a isso é achar que pode se resolver os problemas da cadeia produtiva com auditorias que ocorrem a cada seis meses numa empresa dessas, a gente tem visto vários casos aqui no Brasil, problemas que são flagrados em empresas que tem até certificações, oficinas de costura que têm certificação da ABVTEX, que é a associação brasileira do varejo têxtil, já tiveram casos de flagrantes de trabalho escravo em oficinas que são certificadas, que é um exemplo que mostra aqui no Brasil e coisas que também já foram percebidas fora do Brasil, que as auditorias, elas falham em entregar o resultado que elas se propõem a entregar de um cadeia produtiva de fornecedores que respeitem a legislação trabalhista, agora uma coisa que eu acho interessante para você ver, eu não sei se você chegou a acompanhar uma CPI do Trabalho escravo que teve esse ano na Assembleia Legislativa em São Paulo. O presidente da CPI apresentou dados mostrando que os fornecedores da Zara e subcontratados, mesmo depois de 2011, mesmo depois da assinatura do TAC, continuavam com problemas trabalhistas, isso está documentado. A CPI pede, inclusive, que o ministério público aplique multas com base no TAC por conta de problemas nos subcontratados da ZARA e que aplique multas à ZARA, com base no TAC por conta do que foi apresentado na CPI. Esse é o principal indicativo público que a gente teve nos últimos tempos de que a Zara, de que continuam existindo problemas na cadeia produtiva da ZARA e da Inditex.

O que me parece é que as auditorias eram muito muito incipientes nos fornecedores antes de 2011, muito! Hoje, já não é mais assim, realmente eles têm um grupo de pessoas que estão indo nas oficinas com uma certa periodicidade, isso significa que eles conseguem resolver os problemas da cadeia produtiva dessa forma? Eu, particularmente, não acredito, porque auditorias a cada seis meses não são capazes de resolver os problemas dessa cadeia produtiva, não é por aí, e existem indicativos claros de que os problemas continuam acontecendo, e também indicativos, tem um dado da CPI que é muito interessante, talvez seja o mais interessante é que eles mostram que a Zara, quer dizer, o TAC obriga que a ZARA deva apresentar para o Ministério Público do Trabalho, com periodicidade de seis meses, uma lista atualizada de quem são os fornecedores subcontratados deles, e o que a investigação da CPI mostrou é que a ZARA tinha enformado para o Ministério Público que um subcontratado deles era uma empresa que, na verdade,

era uma empresa que não funcionava há mais de um ano, era uma “empresa cogumelo” (Informação verbal).⁶²

De fato, a existência de um grande número de violações na dignidade dos trabalhadores, tanto em âmbito rural quanto em no meio urbano, levou a criação de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) pela Assembleia Legislativa do estado de São Paulo no ano de 2014. A CPI buscou revelar maiores informações sobre o trabalho escravo na cadeia produtiva de confecções de diferentes marcas, no estado de São Paulo.

O relatório final da CPI mostra dados nunca antes revelados pelas investigações científicas sobre o tema. De acordo com o relatório, estima-se que existam entre 12 mil e 14 mil *sweatshops* no estado de São Paulo. Nas fábricas precárias, o relatório aponta que um empregador utilizando mão de obra escrava ganha ilicitamente R\$ 2.300,00 mensais sobre cada um dos trabalhadores, em um processo de concorrência desleal (*dumping* social) com outros que respeitam as leis vigentes no país. Além da Inditex, outras empresas do setor têxtil e de vestuário tiveram ligação com o trabalho escravo em suas cadeias de produção, como a Le Lis Blanc, a GAP e a Luiggi Bertoli, conforme o documento.

Em relação à Zara, o documento afirma que, as oficinas têxteis onde foram constatadas as evidências de trabalho escravo, funcionam mesclando a ilegalidade com a formalização. Ao mesmo tempo em que eram locais insalubres, sem alvará de funcionamento, com inúmeros riscos sociais (precariedade de saneamento, fios elétricos expostos, instalações de gás sem segurança) e sem qualquer registro formal de trabalhadores, também eram empresas legalizadas, que podiam emitir notas fiscais de produção e estavam aptas a firmar contratos legais com seus contratantes, motivo pelo qual puderam ser rastreadas pela Polícia Federal do Brasil (RELATÓRIO FINAL DA CPI, 2014).

O flagrante do trabalho escravo nas oficinas têxteis clandestinas ocorreu em 2011. Apenas em 2014, em depoimento à coordenação da CPI, João Braga, diretor das operações da Inditex Brasil, admitiu que, de fato, houve a ocorrência de trabalho escravo na fabricação dos produtos da marca. Questionado pelo fato, Braga alegou que a multinacional, na época, não monitorava a provedora AHA, a fornecedora que havia terceirizado a produção. Para o presidente da CPI, deputado estadual Carlos Bezerra (PSDB), a multinacional foi chamada a depor por não ter assumido a responsabilidade sobre o caso e por deixar de promover alterações em seu

⁶² Idem.

sistema de produção. Para o deputado, a exploração dos trabalhadores faz parte do modelo produtivo da marca, não sendo algo pontual. Ainda, ele relata que fatos semelhantes aos que ocorreram no Brasil também foram verificados na Argentina, quando uma denúncia de trabalho escravo e trabalho infantil na cadeia produtiva da multinacional veio à tona⁶³.

Mesmo após a assinatura do TAC, novos problemas surgiram na cadeia produtiva da Inditex. O caso destacado por Bezerra, durante a CPI, foi o da ND Confeções Limitada ME, em Itapevi (SP) (esse é o caso mencionado pelo pesquisador da Repórter Brasil). Subcontratada a partir de fevereiro de 2012 pela Inditex, a oficina têxtil demitiu todos os seus funcionários em maio do mesmo ano e deixou de funcionar. Sete ex-funcionários acionaram a justiça contra a empresa, alegando o atraso nos salários; o não recolhimento de forma correta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); o não pagamento das verbas rescisórias; e a não homologação da demissão de parte dos trabalhadores nos órgãos competentes, impedindo que tivessem acesso ao seguro desemprego legal. Desconsiderando as cláusulas do Acordo, a Inditex não comunicou para nenhuma autoridade a irregularidade constatada na cadeia produtiva, e o fornecedor irregular permaneceu nas listas de empresas subcontratadas da cadeia até julho de 2013, mais de um ano depois de deixar de funcionar. Neste caso, questiona o presidente da CPI, se a Zara é obrigada a monitorar pelo menos uma vez a cada seis meses as empresas fornecedoras, como se justifica que isso tenha ocorrido? (Relatório Final da CPI do Trabalho Escravo da ALESP - SP)

Questionamos ao pesquisador sobre o que seria um *sweatshop* e quais são as condições de trabalho encontradas pelos agentes estatais nos flagrantes ocorridos. Ele menciona a instabilidade econômica dos empreendimentos: estratégias muito parecidas com aquelas mencionadas pelos sindicalistas em Portugal, quer dizer, a formação das empresas cogumelo. Fica muito nítida a segregação entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros ilegais em matéria de direitos fundamentais. Nesse cenário, ele cita quais são as nacionalidades mais vulneráveis:

“O que é importante, quando a gente pensa na realidade brasileira, têm duas separações. Uma, que é a grande maioria, são as sweatshops onde trabalham brasileiros, que estão pulverizados por diversas regiões do Brasil: tem na região de São Paulo, mas tem na região sul, em Santa Catarina, no Paraná, em Minas Gerais, tem também um polo importante

⁶³ Para maiores informações sobre o caso argentino ver <http://www.inpacto.org.br/2013/04/zara-e-denunciada-por-escravidao-na-argentina/>

no Rio Grande do Norte. São trabalhadoras que recebem um salário muito próximo do mínimo, estão sujeitas – e muitos processos judiciais mostram – a problemas com trabalho sem carteira assinada, jornadas irregulares acima do que é determinado pela lei, muitas vezes acima de 10, 12 horas por dia, muito frequente o não pagamento de horas extras, problemas típicos de uma indústria que trabalha sobre demanda, quando tem demanda o cara trabalha lá até tipo 14 horas por dia, e muito frequentemente não recebe pra isso. Isso é típico de um mercado onde a oferta e a demanda são osciladores, as subcontratadas, as oficinas elas são criadas e são fechadas com uma velocidade enorme. O que acontece, abre-se uma oficina que não requer grandes investimentos, basicamente máquinas de costura e uma sala, você instala uma oficina sem as condições de saúde e segurança exigidas, e opera com ela durante um tempo e chega um momento em que escassa a oferta de trabalho pra essa oficina ou se quebra a relação que ela tinha com o fornecedor direto de um varejista, essa oficina fecha só que não paga as verbas indenizatórias, não paga seguro desemprego, isso é uma coisa extremamente comum, elas fecham e deixam o trabalhador a 'Deus dará'. A gente percebe muito isso. Ai quando você junta isso com a realidade que os brasileiros sofrem nessa cadeia produtiva, com a situação dos trabalhadores imigrantes, que muitas vezes eles chegam no Brasil em um contexto de tráfico de pessoas, onde eles têm que pagar, com o trabalho nas oficinas as dívidas com a viagem, pra chegar no Brasil e trabalhar nessa oficina, eles dormem nessa oficina, essa oficina é como um alojamento, então eles estão muito mais vulneráveis ao controle do oficinista em relação a quanto ele vai trabalhar, sua liberdade de ir e vir. E também não tem conhecimento de seus direitos trabalhistas, ele tem medo de denunciar a situação, que é ruim em termos de condições de trabalho, porque tem medo de ser deportado, quando você junta essa realidade dos imigrantes com as precariedades que são comuns nesse setor, você tem a questão do trabalho escravo contemporâneo, que você, bem materializado nesse caso da Zara de 2011. Tinham pessoas lá trabalhando, recebendo menos que o mínimo, em oficinas sem condições de saúde e segurança, com os filhos passando no meio da fiação, pagando dívidas de viagem em relação à vinda, e relatando que tinham controle pra saída, eles não podiam, o oficinista controlava a entrada e a saída deles da oficina. Então, é isso, uma situação de precariedade que combina com a vulnerabilidade dos imigrantes, e isso gera uma situação que é muito comum hoje no Brasil, que é o trabalho escravo nas oficinas têxteis de São Paulo envolvendo, principalmente, bolivianos, mas também peruanos, paraguaios, outros latino-americanos e, agora, mais recentemente, até os haitianos” (Informação verbal).⁶⁴

⁶⁴ Informação retirada da Entrevista 4, concedida por Pesquisador Repórter Brasil. [10/12/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques.

Com base nas informações passadas pelo pesquisador e constatando a predominância das violações na dignidade dos trabalhadores no setor de confecções, questionamos sobre mecanismos de controle da cadeia produtiva em matéria de trabalho decente.

“Esse distanciamento dos varejistas em relação ao processo produtivo, dos trabalhadores, isso tem um sentido, é um pouco da empresa se distanciar dos problemas trabalhistas, da cadeia produtiva das confecções, eles não querem ter empregados, eles têm empregados só na Espanha, empregados de costura, ter empregados é estar envolvidos com esses problemas, é ser responsabilizado diretamente em caso de superexploração dos trabalhadores e acho que a estrutura de fornecedores e subcontratados ajuda a blindá-los desses problemas. Agora, de fato, esse caso dessa confecção cogumelo, mostra que ainda existem possibilidades de que existam empresas costurando roupas da Zara no Brasil sem que a Inditex saiba quais são essas empresas, ou seja, se eles não sabem quem são, como que eles podem garantir que não vá existir a questão do trabalho escravo? Ou que outras violações graves da legislação trabalhista estejam resolvidas?”(Informação verbal).⁶⁵

Nesse momento, questionamos se o pesquisador conhecia o Acordo Marco Internacional para a promoção do trabalho decente na cadeia produtiva da Inditex. Embora ele tenha conhecimento, sua posição sobre o tema é cética. Para ele, o acordo não atinge os atores econômicos mais vulneráveis da cadeia produtiva, nas quais as violações na dignidade são mais frequentes:

“Em 2013, veio uma delegação para fazer inspeções no âmbito desse acordo, eu tentei inclusive falar com o sindicato das costureiras, a Conacovest, pra saber o que estava acontecendo no âmbito desse acordo, mas eles não quiseram falar comigo. Eu não sei o que acontece exatamente, se existe um certo constrangimento, mas me chegou a mão, algum tempo depois, um relatório produzido pela delegação. Mas o que me chama atenção é que os dados trazidos pelo relatório dizem respeito apenas a 4 fornecedores diretos da Inditex, ou seja, eles não foram visitar as subcontratadas, isso me chamou muito a atenção, porque é onde está o problema, é como uma visita guiada achar que vai conhecer os problemas ou como funciona a estrutura de trabalho”(Informação verbal).⁶⁶

⁶⁵ idem

⁶⁶ idem

Na entrevista, abordamos a postura da marca Zara em relação a sua participação e envolvimento na cadeia produtiva com trabalho escravo. Questionamos como o pesquisador vê a conduta da organização em relação a sua participação na CPI do Trabalho Escravo e quais eram as suas estratégias para lidar com as denúncias:

“A Inditex tem uma política de comunicação muito agressiva. É uma coisa impressionante. No dia em que a CPI chamou a Zara pra depor, nesse último, agora em maio de 2014, a Zara convocou uma coletiva de imprensa para um dia antes pra anunciar que eles iam criar um sistema para o consumidor saber como foi produzida a roupa deles através de um leitor de código de barras, claramente com o sentido de atrair a mídia pra essa questão e esvaziar qualquer denúncia que eles já imaginavam que podia ter e que seria apresentado na CPI, então eles são muito, muito, muito eficientes e agressivos em relação à comunicação.

Isso eu percebo, é uma impressão apenas, é de que aqui no Brasil eles têm uma subordinação muito grande à Espanha, à matriz, então, o negócio sobe muito na Espanha pra responder por problemas dessa natureza, tudo o que aconteceu em relação ao trabalho escravo aqui no Brasil, mesmo essa questão da CPI, você vê que eles articulavam lá, como iria acontecer essa resposta, existia pouca delegação pro Brasil, eles têm muito controle disso, porque pra eles é uma questão importante, de imagem global” (Informação verbal).⁶⁷

O modelo *fast fashion* da Inditex tornou-se, conforme nosso interlocutor, um modelo de gestão, uma tecnologia gerencial (Cf. Barbosa, 2002) que molda a cultura da empresa na direção de “grandes estruturas de fornecimento flexíveis”, que se propaga para outras marcas varejistas. O modelo Inditex de empresa flexível em rede tem impactos negativos em matéria de direitos humanos e de trabalho decente.

*“Esse modelo da Zara já se tornou uma tendência há alguns anos. Eles estão fazendo escola em relação a isso, já está bem claro, que é uma tendência do mercado de varejo de moda, esse impacto já está ocorrendo, muitas empresas estão migrando para esse tipo de modelo de negócio baseado em flexibilização, grandes estruturas de fornecimento flexíveis que envolvem essas empresas que você chamou de cogumelo, o termo é muito bom mesmo, então, de fato, sim, nesse contexto a ação pioneira da Inditex no mercado *fast fashion* certamente tem consequências maiores ao propor um modelo de negócios que está*

⁶⁷ Idem.

se alastrando e que tem muitos aspectos nocivos em relação aos direitos trabalhistas e de direitos humanos” (Informação verbal).⁶⁸

Na sequência, interrogamos, na esteira da criação de aplicativos como o “Moda Livre”, qual o papel dos consumidores nessa problemática, quer dizer, a existência de um comportamento de consumo cidadão. O pesquisador comenta como o envolvimento da Zara em processos de escravidão contemporânea é um evento limitador no campo econômico

“Ações de boicotes de consumidor, principalmente em setores como esse que não é de um consumo muito politizado, é difícil imaginar que elas têm alcance muito grande e duradouro, acreditar que vai existir um movimento de boicote dos produtos da Zara ou de qualquer outra empresa, que realmente perdue a ponto de fazer uma diferença é difícil de imaginar. Mas tem um outro lado que é muito importante. Quando os problemas acontecem e são mostrados, são debatidos publicamente, isso acaba ficando atrelado na imagem da empresa e isso é um limitante de negócios, é claramente um limitante de negócios, não é todo o tipo de parceria comercial que eles vão conseguir fazer quando eles têm uma mancha dessa como essa relação do trabalho escravo que existiu no Brasil. Então, se livrar dessa mancha, dos prejuízos econômicos que isso pode ter, formação de parceiras, de financiamentos à longo prazo, a gente não pode imaginar que isso não tenha impacto na sociedade que a gente vive hoje Nos mercados financeiros, teve um declínio no dia, mas é prontamente recuperado, mas não afetou a saúde financeira, é uma coisa pontual do capital mais volátil, mas existe um impacto econômico, sem dúvida existe um impacto econômico, como uma marca de varejo estar associada ao crime de direitos humanos, é uma coisa difícil de mensurar, muitas vezes, não dá pra quantificar numericamente” (Informação verbal).⁶⁹

Para concluir a entrevista, destacamos a iniciativa brasileira da Lista Suja do Trabalho Escravo. Além de nos fornecer informações de como a iniciativa funciona, ele destacou como a Inditex-Zara questiona a soberania do Estado Brasileiro ao questionar a legalidade da Lista.

“A Zara é um reflexo do setor, não destacaria a Zara como fora do comum do que acontece nesse setor, outros grandes varejistas têm problemas muito semelhantes, talvez por não ter tomado a pancada que a Zara tomou em 2011, sejam ainda mais relapsos em relação a monitoramento de fornecedores. Então, mas o que eu vejo em relação a Zara é que eles são muito organizados, eles têm esse rolo compressor,

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ idem

político, midiático, capaz de, por exemplo, afetar políticas de Estados soberanos como o brasileiro, como nesse caso da Lista suja, uma empresa que tem uma postura muito dúbia, porque eles fazem marketing, mostram muito esse lado de que eles fazem auditorias, mas ao mesmo tempo, eles têm uma atuação por outros canais que podem minar as políticas públicas, de direitos humanos. A Lista suja é um cadastro que mostra os empregadores que foram responsabilizados pela fiscalização trabalhista em caso de trabalho escravo, não que eles foram condenados judicialmente. O fiscal do trabalho foi lá, fez a fiscalização, identificou uma situação de trabalho escravo relacionado a um determinado empregador, e a lista suja é como se fosse uma lista de informação, ela informa o que a fiscalização encontrou, é uma lista de transparência de fiscalizações, da superintendência do trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego no Brasil, se um fiscal encontrou trabalho escravo numa empresa, e responsabilizou essa empresa por trabalho escravo, existe um procedimento interno que dura alguns meses e depois que ele é concluído essa empresa vai pra lista suja, basicamente, é o ministério informando que ele fiscalizou e encontrou trabalho escravo em relação a esse empregador.

Tem um conjunto de atores, tipo bancos, como o BNDES e, mesmo, o BB, que eles, segundo suas próprias regras internas, eles não fornecem financiamento para um empregador que está na lista suja, então gera uma restrição econômica, aí o que existe em termos de regulamentação, outra coisa, alguns estados brasileiros, alguns municípios brasileiros, eles têm leis no seguinte sentido, em uma empresa que tem um incentivo fiscal nosso, se ela entrar na lista suja, ela perde o incentivo fiscal, ou ela não pode receber incentivos fiscais, se estiver na lista suja, então existem essas restrições econômicas Além disso, tem essa questão de que algumas empresas se comprometem publicamente como signatárias do Pacto nacional contra o Trabalho Escravo a não comprar matéria-prima, a restringir relacionamento econômico com empresas que estão na lista suja. Dizer que isso ocorre 100% dos signatários é uma ingenuidade, mas isso ocorre em contextos específicos. No caso, quando a Cosan entrou na lista suja, a empresa que produz açúcar cristal, o Walmart suspendeu a compra e tirou todos os sacos de açúcar cristal que eles tinham da prateleira, então existem ações que, de fato, acontecem, essa restrição econômica, e é por isso que muitas empresas têm medo de entrar na lista; inclusive a Zara está atuando na justiça pra evitar de qualquer forma a entrada na lista e acho que talvez esse seja um dos aspectos mais cruéis que a Inditex e a Zara estejam fazendo no Brasil em relação ao trabalho escravo, porque como ela periga entrar na lista suja por conta dessa fiscalização, ela está processando também o estado brasileiro, questionando que ela não poderia entrar na lista suja por que a lista suja é ilegal, e lista suja é um instrumento que é ilegal e se esse processo continuar subindo, inclusive sendo julgado no STF e os argumentos da empresa serem considerados válidos pode

significar que a lista suja seja fragilizada, como um instrumento de política pública, a ponto de que, várias empresas que entrarem na lista, utilizarem isso como jurisprudência pra não entrar. Então, a lista suja é uma lista reconhecida pela OIT por entidades internacionais como um instrumento muito eficaz, exemplar de combate ao trabalho escravo contemporâneo e a Zara está atuando para minar, ela está dizendo que a lista é ilegal perante a justiça brasileira. Vai para além do problema específico dela como empresa, mas o que ela está fazendo pode afetar as políticas que foram construídas no Brasil, nos últimos anos, de combate ao trabalho escravo, ela pode realmente enfraquecer essas políticas” (Informação verbal).⁷⁰

5.5.3 Mecanismos de RSE e Trabalho Decente

Existe uma série de iniciativas que, de forma geral, integram a postura da companhia em matéria de RSE, desde doações em dinheiro para causas sociais até a publicação de informações corporativas em relatórios de sustentabilidade. Nestes documentos, os tópicos do trabalho decente e direitos fundamentais no trabalho, que compõem as estratégias da empresa, estão incluídos em uma ampla seção denominada “Sistema de Controle de Riscos”, sob o item “Sistema de Gestão de Riscos da Sociedade” (INDITEX, 2014). Dois programas em particular merecem nosso destaque: o Código de Conduta para Fabricantes e Fornecedores e o Programa de *Compliance* apoiado nas Auditorias Sociais. Ambos os programas influenciaram o desenho final do Acordo Marco Global (AMI), firmado com a Federação Sindical Internacional dos Trabalhadores no Setor Têxtil para a melhoria das condições de trabalho na cadeia produtiva, seja pela formação do conteúdo das cláusulas acordadas, seja pelo método de verificação e monitoramento do acordo.⁷¹ A terceirização de grande parte da produção para fornecedores externos estrangeiros, sobretudo, para aqueles onde as legislações laborais são mais brandas, pode representar uma série de desafios para a empresa contratante, principalmente, no gerenciamento de sua reputação. Para lidar com os riscos envolvidos, a Inditex orienta que os provedores e os fabricantes conheçam e cumpram as diretrizes expostas no seu Código de Conduta.

⁷⁰ Informação retirada da Entrevista 4, concedida por Pesquisador Repórter Brasil. [10/12/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques..

⁷¹ O AMI da Inditex esta disponível no anexo 7 da tese. O Código de Conduta para Fornecedores e medida de reforço, no anexo 8 (Versões originais em Espanhol).

Foi a partir de 2001, que a empresa passou a cobrar o alinhamento de sua cadeia produtiva com os itens que incluem, por exemplo, a exigência de não se utilizar mão de obra infantil e escrava, o respeito à livre iniciativa de associação sindical, a não discriminação no ambiente laboral, pagamento de salário mínimo legal, entre outros (INDITEX, 2014). No quadro das teorias instrumentais da RSE, as estratégias da Inditex buscam consolidar “vantagens competitivas” ao aproximar a cadeia de fornecimento, e, portanto, sua atividade produtiva ao lema da RSE. Contudo, a existência e obrigatoriedade do Código de Conduta representa ainda uma perspectiva unilateral, centralizada nas exigências da corporação.

De fato, o surgimento dos códigos de conduta remontam à década de 1990, quando uma série de escândalos relacionados com as péssimas condições laborais nas cadeias produtivas de diversas empresas multinacionais vieram à tona (*sweatshops*). Grandes marcas de roupas e de materiais esportivos foram constrangidas a dar explicações sobre a deslocalização de suas atividades para os países periféricos e os impactos negativos nas relações de trabalho (trabalho infantil, trabalho escravo e baixos salários). O monitoramento e a divulgação das violações tanto por ONGs como instituições sindicais, e a rapidez com que as informações chegavam aos consumidores e aos mercados financeiros pelas novas tecnologias de informação, formaram o cenário para a criação dos primeiros códigos.

Os códigos de conduta são documentos que reúnem um conjunto de princípios válidos para o relacionamento comercial da multinacional com os fornecedores, incluindo cláusulas sobre como tais princípios serão verificados e monitorados ao longo da cadeia produtiva. Existem várias controvérsias em torno dos códigos de conduta, sobretudo, nos conteúdos e mecanismos de implementação já observados pela literatura. No setor das ITVCs, há mais de 10.000 diferentes desses códigos. Como grande parte dos fornecedores produzem para múltiplas marcas, é possível que eles estejam sujeitos a vários códigos diferentes simultaneamente, com conteúdos e mecanismos de monitoramento distintos. Enquanto alguns documentos estão baseados em regras mundialmente aceitas, como as Convenções da OIT, o Guia para Empresas Multinacionais da OECD e a Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas; os demais são mais vagos e menos abrangentes, gerando confusão e falta de consenso na gestão das cadeias (MILLER, 2004).

Conforme a Inditex, a observância dos itens que compõem o Código de Conduta para fornecedores da multinacional é avaliada a partir do trabalho de uma equipe de auditores sociais, da própria equipe da Inditex

e também externos (contratados). Realizamos contatos com auditores sociais da multinacional tanto em Portugal quando no Brasil, entretanto, nossas questões sobre as condições de trabalho na cadeia produtiva da mesma não foram respondidas. Contudo, as auditorias sociais foram mencionadas nas entrevistas realizadas com os sindicatos dos trabalhadores têxteis em Portugal, com empresas fornecedoras da Inditex e também com trabalhadoras.

As auditorias sociais podem ser compreendidas como mecanismos de regulação privados, cujas diretrizes baseiam-se nos itens que compõe o Código de Conduta para Fornecedores. Uma avaliação negativa feita pelos auditores pode significar o rompimento das relações comerciais entre Inditex e o fornecedor. Conforme a empresa, a ferramenta foi construída a partir de uma ação conjunta dela com o Centro de Negócios Éticos da Universidade de Cambridge e Federação Sindical Internacional dos Trabalhadores no Setor Têxtil (antiga ITGLWF, atual Industrial Global Union).

Segundo a Inditex, existem cerca de 400 profissionais para atuar como auditores sociais para a verificação externa da cadeia produtiva. O objetivo do programa é “minimizar os riscos potenciais de dano de imagem devido a comportamentos incorretos de terceiros” (INDITEX, 2014). Em alguns países, a empresa mantém departamentos de ser, cuja função é coordenar *in loco* o programa de auditorias sociais como, Brasil, Argentina, Portugal, Turquia, China, Bangladesh, Marrocos e Vietnã. Convém destacar que a empresa possui departamentos de RSE nos países onde já houve denúncia de condições insalubres de trabalho, trabalho infantil e análogo ao escravo e boicote à liberdade de associação sindical. Portanto, desde já, se pode aferir que a gestão de RSE da Inditex, associada ao gerenciamento de riscos da sociedade, é um fenômeno *a posteriori*. O programa surge pela necessidade da empresa controlar os impactos que as violações nos direitos fundamentais do trabalho ao longo da cadeia produtiva têm, tanto nos indicadores econômicos como no prestígio e reputação da marca global.

O papel que a RSE detém como uma prática de gerenciamento de riscos para empresas globais tem sido debatido. Kytte e Ruggie (2005) definem o risco quando há, no sistema produtivo de uma companhia, vulnerabilidades que não possuem medidas de controle defensivas, ou seja, uma lacuna de gerenciamento de risco. Nesse sentido, para mitigar o risco, as empresas desenvolvem tais programas. O principal objetivo é criar ferramentas que minimizem ou eliminem o risco ou a vulnerabilidade da empresa, encurtando o tempo de resposta no caso de uma “falha” ou desvio, e reduzindo os impactos negativos para a organização.

Nesse cenário, os chamados “públicos de interesse” ou *stakeholders* (cf. Freeman, 1984), têm papel vital. Portanto, desde uma perspectiva empresarial, um “risco social” ocorre quando um “stakeholder empoderado” elege uma problemática social e pressiona a empresa, explorando uma vulnerabilidade e impactando a reputação e/ou a imagem da marca. Assim, tanto a RSE como as políticas de gerenciamento de risco estão profundamente atreladas às pressões que os públicos de interesse detêm. Particularmente, para uma empresa global, a RSE está muito próxima da gestão de riscos: primeiro porque define o que são os riscos e, segundo, determinando instrumentos para responder às vulnerabilidades, neutralizando-as (KYTLE; RUGGIE, 2005).

Nesse sentido, tanto o Código de Conduta para Fornecedores quando as Auditorias Sociais compõem a política de RSE atrelada ao gerenciamento de riscos, que surgem a partir de uma decisão empresarial de externalizar o processo produtivo para países com menores custos de mão de obra e níveis de regulação distintos em matéria de mercado laboral.

O programa de *compliance* (cumprimento) em relação às diretrizes do Código de Conduta é, conforme a empresa relata, realizado em seis etapas distintas. A primeira fase refere-se ao treinamento feito pela Inditex aos fornecedores que desejam produzir para ela. Nesse momento, a empresa comunica os tópicos do Código de Conduta, ou seja, as exigências mínimas em matéria de relações laborais, ambiente de trabalho, segurança do produto e responsabilidade ambiental no tratamento dos resíduos da produção. O segundo passo é o de pré-aceitação, que definirá se o fornecedor está alinhado com as diretrizes socioambientais da Inditex. Em caso positivo, o fornecedor deverá assinar o documento intitulado *Inditex Minimum Requirements*, se comprometendo a respeitar as cláusulas. A terceira etapa é a auditoria social, realizada por auditores internos ou externos, que visitam as instalações fabris e realizam entrevistas com os gerentes, os empregados e os representantes sindicais. Conforme a Inditex, as auditorias são feitas sem o aviso prévio aos fornecedores e incluem a vistoria em documentos sobre horas trabalhadas, documentação dos trabalhadores, recolhimento dos impostos relativos à proteção social (segurança social), gestão de resíduos, entre outros. Na quarta etapa, com os dados recolhidos a partir das auditorias, o fornecedor recebe um grau de cumprimento do código de conduta que pode ser: 1) Fornecedor A, cumpre o Código de Conduta; 2) Fornecedor B, descumpre algum item não relevante do documento; 3) Fornecedor C, descumpre algum aspecto relevante do Código de Conduta; e, por fim, 4) Fornecedor em Plano de Ação Corretivo (PAC), que possui incumprimentos em aspectos críticos do

código e que exigem a implementação imediata de um plano de ação corretivo. Em caso de incumprimento grave, o fornecedor não é imediatamente desligado da cadeia produtiva da Inditex. Nesse caso, ele terá um prazo de 6 a 24 meses para implementar um “Plano de Remediação”, com medidas corretivas fundamentais para o seguimento da relação comercial. Além do Código de Conduta para Fornecedores e as Auditorias Sociais realizadas na cadeia produtiva da Inditex, faz parte também de sua estratégia de RSE associada à redução de riscos sociais, a celebração do Acordo Marco Internacional com a Federação Sindical Internacional dos Trabalhadores Têxteis. Na próxima seção, pretende-se expor as características gerais do documento, como o campo sindical se posiciona em relação ao debate sobre a RSE e qual contexto que promoveu o surgimento do Acordo.

5.6 ACORDOS MARCO INTERNACIONAIS: CARACTERÍSTICAS GERAIS

Os Acordos Marco Internacionais (AMIs) são ferramentas contemporâneas do campo sindical para influenciar as decisões das empresas e introduzir os direitos fundamentais do trabalho na agenda das corporações multinacionais. Os AMIs são frutos de negociações entre as corporações e federações de sindicatos globais. A sua aplicação estende-se às operações da empresa em âmbito global e, em muitos casos, alcança inclusive sua cadeia produtiva (NIFOROU, 2012).

Múltiplas causas coincidem para o surgimento dos AMIs. A primeira e talvez mais importante seja a intensificação da internacionalização das atividades econômicas em escala mundial. A globalização dos mercados financeiros, o aumento dos investimentos diretos estrangeiros e a crescente relevância das empresas transnacionais formam o cenário macroeconômico para o surgimento de novos instrumentos para a regulação das relações laborais. Também denominados por Acordos Globais, essas ferramentas têm suscitado atenção por parte de pesquisadores e instituições como (SCHMIDT, 2007; PAPADAKIS; CASALE; TSOTROUDI, 2008), a Comissão Europeia (EUROPEAN COMMISSION, 2008a; 2008b) e o grupo dos G8 (EWCB, 2004).

Entre as funções principais dos AMIs, a mais evidente é a exposição e a comunicação dos direitos dos trabalhadores em sua rede de relações comerciais. E, caso os esforços sejam positivos para a consecução de tais direitos, os AMIs permitiriam a regulação da concorrência entre empresas e a diminuição do *dumping social*, prática na qual a vantagem

econômica se dá em virtude da diminuição ou negação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, como o não pagamento do salário mínimo, jornada de trabalho exaustiva e negação da liberdade sindical.

Na prática, os AMIs surgiram na medida em que se ampliou a capacidade das empresas transnacionais em segmentar a produção por diversos países. Os sindicatos, então, intensificaram suas estratégias para criar uma regulação social no quadro de uma economia global, a fim de preencher a lacuna existente entre as operações das multinacionais e as diferenças nas condições de trabalho.

Em 2006, havia 76 AMIs assinados por empresas multinacionais e federações sindicais internacionais. No ano de 2011 esse número alcançava a marca de 140 acordos. De fato, o aumento da quantidade de AMIs celebrados nas duas últimas décadas tem suscitado interesse da literatura acadêmica. Podem-se distinguir três vertentes principais: a primeira busca entender os potenciais impactos dos acordos na regulação dos direitos fundamentais no trabalho; a segunda examina o impacto real dos AMIs nas condições de trabalho nos países em desenvolvimento; e o terceiro grupo provém dos estudos realizados pelos atores sindicais envolvidos com os acordos.

Os estudos declaram que os AMIs são novos instrumentos para o protagonismo dos sindicatos em um nível internacional e, portanto, buscam destacar a importância dos sindicatos nacionais e internacionais para o desenvolvimento dos acordos. Na primeira vertente, diversos estudos concentram-se no conteúdo e na relevância legal dos AMIs (HAMMER, 2005; PAPADAKIS; CASALE; TSOTROUD, 2008; SUÁREZ, 2010 e ARREBOLA, 2010); enquanto outros se dedicam a perceber as motivações por trás de sua adoção comparando os acordos com os códigos de conduta empresariais (HERRNSTADT, 2007; SCHÖMANN et al., 2008; EGELS-ZANDÉN, 2009). Outras pesquisas, como a de Raymond (2010) buscam compreender quem são os atores autorizados a negociar um acordo em virtude das instituições que formam a rede das empresas multinacionais. Por fim, autores como Sobczak (2008) tentam perceber o papel que cabe aos sindicatos nacionais na celebração dos AMIs e a eficácia jurídica da inclusão de cláusulas dirigidas aos fornecedores e subcontratados da cadeia produtiva. Na segunda vertente, estão os estudos empíricos que evidenciam de que forma os compromissos estipulados pelos AMIs se traduzem em práticas locais, sobretudo, nos países em desenvolvimento (WILLS, 2002; RIISGAARD, 2005; STEVIS, 2009; GONZÁLES, 2010; NIFOROU, 2012). Um terceiro grupo parte das análises realizadas pelos atores do

campo sindical e evidenciam os limites no desenvolvimento dos acordos e os papéis desempenhados pelos sindicatos nacionais no processo.

Entretanto, em que pese a recente literatura, não há consensos sobre a importância dos AMIs para a legislação e as convenções coletivas. De fato, eles são dependentes de um conjunto de princípios, e não de direitos efetivos, e, por esse motivo, não impõem regras sobre as condições de trabalho, nem sobre quem são os signatários responsáveis pelo acordo, sua implementação e monitoramento. Outra questão aberta diz respeito ao fato de que a maioria dos AMIs tem suas diretrizes construídas com base nas convenções da OIT, entretanto, tais direcionamentos são dirigidos aos países signatários da entidade, e não às empresas. Em casos que, os países não ratificaram todas as convenções, as violações e o não cumprimento das normas pelas empresas permanecem não solucionados. Isto não quer dizer que as firmas multinacionais não devam se adequar às convenções da OIT, contudo, como avaliar a eficácia dos acordos nos quais as legislações nacionais não são amplamente eficazes? (SOBCZAK, 2008; DAUGAREILH, 2008; SEIFERT, 2008).

Na primeira vertente, entre os estudos que enumeram os fatores favoráveis ao aparecimento dos AMIs, destacam-se as análises feitas por SCHÖMANN et al. (2008). Os autores identificaram um conjunto de motivações básicas por trás das celebrações dos acordos, tanto do ponto de vista das organizações como dos sindicatos. A adesão aos direitos fundamentais no trabalho, a redução do *dumping social* e o aumento da competitividade nos mercados internacionais são alguns dos elementos listados. Os fatores socioculturais e os ambientes legislativos são âncoras que favorecem os surgimentos dos acordos. Razão pela qual, a maioria dos acordos parte de multinacionais, cujas matrizes estão localizadas no continente europeu. Isto porque os países europeus têm, em geral, uma forte tradição no reconhecimento do diálogo social como motor de desenvolvimento. Já no caso dos Estados Unidos, as diretrizes impostas pela bolsa de valores impelem às empresas a adoção de normas de governança corporativa e de outras práticas de responsabilidade social, como a publicação dos balanços sociais e assinatura de acordos internacionais.

No quadro das análises que têm origem no universo sindical, Müller, Platzer e Rüb (2008) defendem que os AMIs surgem em um contexto diretamente relacionado ao processo de globalização neoliberal. Por um lado, tem-se a liberalização financeira e dos mercados de trabalho, a mudança das estratégias empresariais bem como suas estruturas corporativas; de outro, a inexistência de políticas em nível internacional

para regular as consequências sociais e laborais neste contexto. Para ilustrar a questão, os autores destacam o poder que as instituições, como a Organização Mundial do Comércio e o Consenso de Washington, detêm em comparação com a fraca capacidade regulatória e de controle global das instituições “de correção” dos mercados, a OIT e os códigos sociais como as diretrizes da OECD e os *Labor Core Standards*.

De fato, os setores sindicais internacionais têm tido um papel de destaque em relação à construção de padrões normativos em matéria de RSE e Trabalho Decente. Estudos como os de Miller (2004) e de Bair, Dickson e Miller (2013) têm o mérito de destacar o protagonismo das federações sindicais internacionais na construção dos AMIs. Embora a primeira iniciativa date, de pelo menos, a década de 1980, nos últimos anos, houve, de fato, um aumento considerável no número de acordos realizados pelos sindicatos internacionais e empresas multinacionais para a definição de padrões mínimos de conduta no quadro de um capitalismo global. Apesar das conclusões dos autores, de que tais mecanismos de governança privada sejam insuficientes para coibir práticas abusivas e violação dos direitos humanos, o panorama apresentado pelos estudiosos demonstra a importância das convenções internacionais do trabalho (ILO CONVENTIONS) para balizar os discursos e práticas de RSE.

Ainda que exista um conjunto de análises variadas sobre o papel que os AMIs possuem no quadro do fortalecimento do trabalho decente, as pesquisas apontam que a globalização, os reflexos na estrutura da produção e as diferenças nas condições laborais nos novos territórios onde a produção se assenta formam a base analítica para a compreensão dos acordos. Por outro lado, os AMIs podem ser vistos como novas configurações da ser, com ênfase na relação das multinacionais e as federações sindicais.

Nesse sentido, o caráter voluntarista das práticas de RSE, mencionado nas seções anteriores, se choca com as novas iniciativas que surgem no bojo da globalização e mundialização dos mercados. Pode-se, ainda, falar de uma reformulação da RSE no quadro da ascensão de Acordos Marco Internacionais. Ao estabelecer um conjunto de regras para a regulação das condições de trabalho, ao longo da cadeia produtiva, tais documentos inserem no centro da RSE as normas fundamentais do trabalho e as diretrizes de trabalho decente. Por um lado, podemos questionar se seriam novos arranjos capazes de diminuir o caráter paternalista e unilateral das propostas de RSE, ao permitir e promover o diálogo social entre empresa e sindicatos. Seria, pois, uma nova arena política, não mais assente na desigualdade de poder, mas sim, em novas formas de criação de consenso?

5.6.1 AMI Inditex

Para compreender a construção do acordo realizado entre Inditex e ITGLWF/Industriall, além das análises documentais, empreendemos entrevistas em três níveis distintos: entrevista com o coordenador mundial do AMI, vinculado à Central Sindical Espanhola “*Comisiones Obreiras*” e com o representante da Federação Sindical Global Industriall; entrevistas com os sindicatos responsáveis pelo acompanhamento do AMI em Portugal: Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE); e, no Brasil, entrevistamos: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (CONACCOVEST), filiados à Industriall.

Com o intuito de identificar os atores relevantes, valemo-nos da técnica “bola de neve”, na qual é possível vislumbrar uma cadeia de informantes até que se configure o ponto de saturação, que deverá coincidir com os objetivos pré-definidos pela investigação. Realizamos ainda entrevistas com atores não vinculados a rede de coordenação do AMI, na tentativa de adquirir um panorama crítico da ferramenta, os seus alcances e limites efetivos na cadeia produtiva da Inditex. Tais iniciativas foram relevantes não só para desvelar novas interpretações do AMI e suas lacunas, como também sobre a própria configuração da cadeia produtiva da multinacional e os impactos na geração ou déficit de trabalho decente em Portugal e no Brasil.

A leitura do texto final do AMI da Inditex revela aspectos importantes sobre a configuração de seu programa de RSE, a relação com o trabalho decente e o papel desempenhado pela ITGFWL/Industriall⁷². A própria estrutura do documento, ou seja, a forma como estão dispostas as cláusulas que o compõem, reforçam os itens relevantes em matéria de trabalho decente na cadeia produtiva da multinacional. Por exemplo, o tema da liberdade sindical e o direito à negociação coletiva surgem como o primeiro item do acordo, seguidos pela promoção dos direitos fundamentais no trabalho em toda a rede que compõem a cadeia, nas empresas terceirizadas e subcontratadas pelos fornecedores da Inditex. Como veremos a seguir, são justamente as violações nesses direitos por parte das empresas de manufatura têxtil que dão ensejo às pressões sindicais que levariam a criação do AMI.

⁷² A íntegra do documento poderá ser consultada na página eletrônica da Industriall: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed_gfa_inditex_-_english.pdf

Contudo, o documento é importante porque marca a emergência de novos elementos discursivos em relação à promoção do trabalho decente no quadro da RSE. De um lado, o texto deixa claro que as políticas de RSE da multinacional deverão promover os direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho por toda a cadeia produtiva. O texto não faz menção às práticas voluntárias de forma generalista, como ocorre em estratégias de marketing social relacionado à RSE. De fato, o acordo tem o mérito de destacar um conjunto de Convenções da OIT e declarações universais relevantes para a promoção do trabalho decente. Por outro lado, o texto destaca o protagonismo sindical no interior das práticas de RSE, como um agente fundamental para a promoção dos interesses dos trabalhadores. Abaixo, estruturamos as Convenções da OIT e os demais documentos internacionais que integram as cláusulas acordadas (Tabela 12).

TABELA 12 - Convenções e Documentos bases citados pelo AMI da Inditex.

<i>Convenção nº 29</i>	Versa sobre a supressão do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas
<i>Convenção nº 87</i>	Versa sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização.
<i>Convenção nº 98</i>	Versa sobre o direito à sindicalização e de negociação coletiva.
<i>Convenção nº 100</i>	Versa sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor
<i>Convenção nº 105</i>	Versa sobre a abolição do trabalho forçado.
<i>Convenção nº 111</i>	Versa sobre a proibição da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
<i>Convenção nº 135</i>	Relativa à proteção dos trabalhadores sindicalizados.
<i>Convenção nº 138</i>	Relativa à idade mínima de admissão no emprego.
<i>Convenção nº 155</i>	Versa sobre a saúde e segurança dos trabalhadores.
<i>Convenção nº 159</i>	Relativa à reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.
<i>Convenção nº 182</i>	Versa sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação.
<i>Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU</i>	Versa sobre as liberdades fundamentais e os direitos humanos.
<i>Diretrizes da OECD para Empresas Multinacionais</i>	Versa sobre o respeito aos direitos humanos dos afetados pela empresa; a promoção da boa governança corporativa e à aplicação de sistemas de autorregulamentação para fortalecimento da confiança mútua entre empresas e sociedades.
<i>Convenção Internacional sobre os Direitos das Crianças</i>	Versa sobre a proteção especial da criança em virtude de sua falta de maturidade física e mental.

Fonte: AMI Inditex com base em OIT, ONU, OECD e UNICEF.

Além das normativas internacionais e convenções da OIT, o documento elege quatorze itens baseados no “Código de Conduta para Fornecedores” para integrar as cláusulas do AMI. São eles: Proibição do trabalho forçado e trabalho infantil; Proibição da discriminação; Respeito ao direito de associação sindical e negociação coletiva; Proibição dos maus tratos e tratamento desumano; Jornada de trabalho não excessiva; Garantia de saúde e segurança no trabalho, Direito à remuneração; Cuidados ambientais; Empregos regulares; Rastreabilidade da produção; Saúde e segurança dos produtos; Implementação do código de conduta, com os subitens transparência, referência às legislações nacionais, verificação de *compliance*, comitê ético e canal de denúncias.

O AMI é, atualmente, conforme a empresa, um mecanismo de RSE, relacionado com a aplicação do código de conduta para fornecedores e as auditorias sociais que fortalecem o monitoramento das condições de trabalho na cadeia produtiva têxtil. Para a Inditex, tais programas, como vistos anteriormente, integram a “Gestão de Riscos Sociais” pela capacidade que tem de identificar as “vulnerabilidades” que a empresa enfrenta ao deslocalizar sua cadeia produtiva para mercados de trabalho e produção mais “atrativos” (INDITEX, 2014).⁷³

Uma primeira conclusão na análise dos itens que compõem o acordo mostra que o documento é formado por cláusulas que se limitam a reforçar marcos regulatórios mínimos para as relações laborais. De forma quase unânime, todas as convenções da OIT listadas já foram integradas ao corpo jurídico de países como Brasil e Portugal, exceto à Convenção N. 87 no Brasil. Com efeito, a observância das cláusulas não indica uma postura de responsabilidade social, apenas adequação à legislação vigente, se considerarmos que a RSE refere-se a ações que vão além da exigência das organizações.

Ademais, o AMI da Inditex destaca de que forma o acordo deverá ser implementado ao longo da cadeia produtiva. O texto prevê que Inditex e ITGLWF bem como demais sindicatos regionais filiados, devem ser parceiros e colaborar para a implementação do acordo. Um primeiro ponto em relação a esse aspecto ressalta que Inditex e ITGLWF devem informar-se mutuamente acerca de qualquer violação do acordo, para permitir, o mais rápido possível, a implantação de um plano de remediação. Na cláusula seguinte, a empresa se compromete em informar seus fornecedores sobre o

⁷³ As expressões marcadas pelas aspas estão destacadas no texto por tratar-se de nomeclaturas nativas da empresa, utilizadas nos documentos nos quais a pesquisa foi embasada e que expressam, em última instância, a cultura da empresa.

conteúdo do acordo, enquanto a federação sindical propõe informar aos sindicatos dos trabalhadores afiliados ou não nos demais países. Por fim, o texto define que Inditex e ITGLWF comprometem-se a desenvolver em conjunto de políticas de formação sobre condições laborais, com o objetivo de progredir na implementação do acordo por toda a cadeia de suprimentos.

FIGURA 14 – Roupas da Zara. Etiqueta *Made in* que não consta nos países informados pelo AMI.



Fonte: Registro fotográfico produzido pela autora.

Embora o AMI da Inditex se limite a reforçar protocolos mínimos de trabalho decente, não avançando em direção a uma responsabilidade social direcionada a criação de empregos de qualidade no setor têxtil e de vestuário, o documento apresenta pontos importantes. O primeiro deles refere-se ao destaque dado ao papel dos sindicatos, enquanto agentes principais na defesa dos interesses dos trabalhadores. Enunciados desse tipo tendem a limitar o aspecto paternalista e unilateral das propostas em torno da RSE. Um segundo aspecto relevante está no fato de que o texto prevê mecanismos de implementação e monitoramento das cláusulas do acordo ao longo da cadeia produtiva. Nesse sentido, novamente, os sindicatos ganham centralidade no AMI, na medida em que são relevantes para a aplicação do

acordo propriamente dito, seja recebendo as denúncias de violação na dignidade do trabalhador, seja realizando a prevenção através de programas de treinamentos, oficinas, etc. Por outro lado, precisa-se estar atento para as possibilidades dos sindicatos tornarem-se meros colaboradores das empresas nesses aspectos, atuando como agentes encarregados de monitorar o cumprimento do acordo em favor, simplesmente, da manutenção da reputação das firmas. O acordo não faz menção ao Estado como agente fiscalizador das condições de trabalho. Nesse aspecto, acordos como o da Inditex são mecanismos de regulação privados ou de *soft regulation*, que preveem a concertação das violações por medidas econômicas punitivas. Fornecedores flagrados violando o código deixariam, assim, de produzir as peças das marcas. O “problema” deixaria de existir apenas na empresa onde se realizou a auditoria social, na melhor das hipóteses.

5.6.2 Entrevistas

Para o sindicalista coordenador do Acordo Isidor Boix (Comisiones Obreras, CCOO Espanha), o tema da RSE é uma novidade para os atores sindicais, cujas ações são vistas com desconfiança, sobretudo, pela ausência de diálogo social para a construção das ações. Entre os principais elementos geradores dessa desconfiança em torno da RSE no campo sindical estão: o autoritarismo empresarial em relação ao que é a RSE e quais práticas podem ser nomeadas enquanto tal - associadas à inexistência de consultas aos sindicatos dos trabalhadores. -

“A primeira coisa que gostaria de discutir é sobre o que é a responsabilidade social. É uma discussão nova no campo sindical. Nos documentos de estratégia sindical, na Confederação Europeia de Sindicatos como na Confederação Sindical Internacional, creio que às vezes contém mais prevenções, mais cautelas sobre a RSE, mais desconfianças e poucas ideias dentro desse marco. Isso tem lógica, pois a RSE tem a ver com a reputação das empresas, uma iniciativa unilateral, e ademais uma iniciativa que é resultado de uma pressão social e de denúncias. Existe um outro elemento negativo na RSE que é a intenção de algumas empresas de transladar temas que eram objetos das relações laborais, das negociações coletivas para a responsabilidade social, na medida em que as empresas entendem que a RSE é algo voluntário, unilateral, são compromissos de uma parte,

porém não negociadas, e isto tem levado a uma desconfiança legítima e essa desconfiança limita a atividade sindical” (Informação verbal).⁷⁴

Com efeito, fica claro, pelo enunciado do coordenador global do AMI da Inditex, de que as práticas de RSE, em seu contexto de origem, estão fortemente relacionadas com a reputação da organização. De outra forma, também são vinculadas aos processos de contestabilidade social e ao monitoramento das práticas empresariais pelos sindicatos ou grupos sociais, como Ongs e os movimentos sociais organizados. Entretanto, o que se verifica nesse discurso é que a RSE encerra em sua dimensão uma faceta política relacionada à estratégia empresarial, de cambiar questões próprias do embate capital-trabalho, para a sua arena voluntária e paternalista. Percebe-se também que o sindicalista está atento para a percepção cética, a qual os demais atores sindicais detêm em relação à RSE, essa visão negativa tende a travar a atividade sindical neste âmbito.

Contudo, pode-se dizer que o AMI marca uma nova faceta da RSE, na medida em que está baseado em práticas de intervenção sindical e diálogo social. Conforme propõe Boix (2013), o AMI tem o mérito de deslocar o debate sobre a RSE para o protagonismo sindical, como um instrumento para a denúncia de violações nos direitos fundamentais do trabalho ao longo da cadeia produtiva têxtil.

De acordo com as pesquisas documentais, sabe-se que as origens do AMI têm como base as intervenções sindicais da FITEQA-CCO (a Federação Sindical dos Têxteis, Vestuário e Calçado ligada às Comissões Obreras da Espanha) junto ao departamento central de responsabilidade social da Inditex a partir do ano de 2002. Inicialmente, as Comissões Obreras buscaram adaptar um antigo acordo firmado entre Inditex e a Ong Entreculturas, o qual já tratava sobre a melhoria das condições laborais na cadeia produtiva da empresa. Contudo, uma simples adaptação dos conteúdos do acordo para o âmbito da negociação coletiva internacional não foi possível. Tanto a empresa quanto o sindicato perceberam as limitações das antigas cláusulas. Assim, desde esse momento, iniciou-se um longo processo de negociação e de diálogos entre as Comissões Obreras e a Inditex para a formalização de um novo acordo, o qual apenas viria a ser realizado cinco anos depois, em 2007.

Apesar disso, foi a partir de 2002 que o sindicato em parceria com a Federação Sindical Internacional do Setor Têxtil (ITGLWF) passou a

⁷⁴ Informação retirada da Entrevista 5, concedida por Coordenador Global do AMI Inditex Isidor Boix. [05/05/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Sede CCO Industria, Comisiones Obreras – Madri/Espanha.

acompanhar e monitorar problemas que surgiam na cadeia produtiva da multinacional. De acordo com a entrevista, dois momentos negativos marcam a trajetória das negociações. Pode-se dizer que o contexto social, do qual emergem as negociações do AMI, relacionam-se com as catástrofes ocorridas na cadeia produtiva da empresa – o acidente em Dacca, no ano de 2005, que resultou na morte de 70 trabalhadores, e a demissão em massa de trabalhadores sindicalizados em uma fábrica têxtil no Peru. Um aspecto fundamental nesse processo foi a liderança das Comisiones Obreras para questionar a Inditex e pressionar sobre a sua responsabilidade nos fatos ocorridos, conforme podemos observar no discurso do coordenador:

“Naquele momento, ao conhecer o Acordo Entreculturas, achávamos que podíamos substituir onde havia o nome Entreculturas, colocaríamos o nome do sindicato. Aparentemente, era fácil, mas depois com as discussões com a empresa, vimos que não era o mesmo, era uma Ong e não um sindicato. Isso era 2002, o Acordo Marco firmamos em 2007. Cinco anos que não eram de negociação a cada dia, mas sim de intervenção sindical. Tomamos contato com a Inditex e começamos a comentar e a discutir. Até que em 2005, o acidente da Espectro, uma fábrica em Bangladesh, devido às más condições da infraestrutura colocou frente a frente a Inditex e a ITGWLF, e uma delegação sindical-empresarial se dirigiu a Bangladesh junto com a Fiteqa para abordar o problema e instituir um mecanismo de indenização. Isso foi em 2005. Em 2007, tivemos uma intervenção muito direta, no Peru, a fábrica Top-Top, uma das principais fábricas de confecção da Inditex, que havia despedido 80 trabalhadores que participavam do sindicato. E eu estava no Peru, por um tema da Repsol, petroleira. Eu fui me reunir com o sindicato local e eles me explicaram que, desde 2006, a fábrica estava demitindo trabalhadores sindicalizados. Isso me permitiu elaborar um documento que, na manhã seguinte, estava exposto nas fábricas da Inditex na Galícia. Isso me permitiu discutir o tema com a Inditex. Na semana seguinte, no Peru, conseguimos a reintegração dos trabalhadores que haviam sido demitidos. Isto teve uma repercussão grande na mídia que falava de uma globalização da solidariedade” (Informação verbal).⁷⁵

Portanto, ao investigarmos a origem do Acordo é possível afirmar que seu desenvolvimento ocorre como reflexo das violações na dignidade dos trabalhadores têxteis em vários níveis, desde a ausência de liberdade sindical até as condições de trabalho extremas, como aquelas encontradas

⁷⁵ Informação retirada da Entrevista 5, concedida por Coordenador Global do AMI Inditex Isidor Boix. [05/05/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Sede CCO Indústria, Comisiones Obreras – Madri/Espanha.

nas fábricas têxteis de Bangladesh que ocasionaram o desmoroamento do edifício e a morte de seus empregados. Nesse sentido, o acordo não emerge como uma postura de responsabilidade social da Inditex, mas como fruto de processos de monitoramento das condições de trabalho, negociação e participação sindical a nível internacional, protagonizados pela central sindical espanhola.

Mas o que os dois fatos listados acima podem nos dizer sobre o AMI? Um primeiro ponto relevante diz respeito ao fato de que o desenvolvimento do AMI da Inditex está, estreitamente, relacionado com a expansão da cadeia produtiva e a deslocalização da produção para os países em desenvolvimento, ou seja, com as novas configurações do processo de produção. Por outro lado, como veremos nos relatos abaixo, um autêntico “campo de lutas” passa a existir entre os mercados laborais, com diferenças nas regulações e nos níveis de custos de produção e de salários. Se, por um lado, a empresa busca estratégias para diminuição dos custos produtivos, a federação sindical espanhola assume o protagonismo em defesa de uma justa concorrência mundial dos mercados de trabalho nos fornecedores da multinacional. Nas palavras de um ex-dirigente sindical português:

“Quando as empresas que trabalhavam e produziam para o grupo, deixaram de estar na Espanha e passaram a estar em outros mercados, em outros países, os sindicatos espanhóis, perceberam: ‘aquí há uma concorrência desleal, a empresa está a deslocalizar a produção não porque nós, espanhóis, não somos bons profissionais, mas na procura de mão de obra mais barata’. Então a luta dos sindicatos espanhóis foi exatamente perceber se, nos países para onde se deslocalizavam as novas áreas de produção do grupo Inditex, eram respeitadas no mínimo as normas locais. Portanto, isso começou a ocorrer na parte norte da África, Marrocos, em outros países e também no norte de Portugal. E, então, os sindicatos da Espanha começaram a nos contactar: ‘você têm uma série de empresas a trabalhar para a Inditex’. Então os sindicatos das Comissões Obreiras começaram a nos contactar e nós sabemos que uma grande parte das nossas indústrias trabalham no regime de subcontratação ou para grandes cadeias de distribuição. E daí os próprios sindicatos espanhóis começaram a ter uma preocupação. E esse grupo [Inditex], com o peso que foi adquirindo na área do vestuário, do retalho e da distribuição, parece-me que eles também tem algum respeito pelos sindicatos. Então, aceitaram o acordo com o sindicato: ‘eu vou deslocalizar, mas não vou apenas porque a mão de obra é barata, eu lá cumpro as minhas regras’. Então os (sindicatos) espanhóis começaram a exigir que se cumprissem as regras. Só que o grupo Inditex foi crescendo muito e deixou de produzir só em Portugal e Marrocos, e passou a produzir no mundo inteiro, deslocalizou para a

China, deslocalizou para a América Latina, para o Bloco do Leste Europeu e, portanto, isto exigiu uma outra coordenação. Os sindicatos das Comissões Obreiras da Espanha propuseram que a nossa Confederação Sindical Europeia e a nossa Federação Sindical Internacional dos Têxteis e Calçados assumissem algum protagonismo. Não estamos mais a tratar só de Espanha e Portugal, estamos a tratar em âmbito global. Portanto tem de ser uma outra central sindical a tratar. Então a ITGLWF assumiu de forma que a gente pudesse trabalhar em um nível global” (Informação verbal).

Sobre o mesmo tema, o coordenador do Acordo relata:

“Há um tema importante, eu creio que durante o período de 2002 a 2007 conseguimos que as trabalhadoras nas fábricas da Inditex em Galícia entendessem que o tema não era só uma questão de solidariedade, mas que era útil e necessário para elas. Havíamos feito bastante trabalho de explicação e conseguimos dar respostas a uma pergunta que é lógica, quer dizer, por que se perguntar sobre as condições de trabalho em um outro país? Porque cada vez há mais internacionalização, se conseguimos que na China subam os salários, há menos risco de perda do nosso emprego, porque haverá mais equilíbrio. Tudo isso foi um processo importante, de práticas, de trabalho e isso permitiu que, em outubro de 2007, firmássemos o Acordo Marco com a Inditex” (Informação verbal).⁷⁶

Assim, a deslocalização da produção da Inditex, que ocorreu, primeiramente, para Portugal e Marrocos e depois para as outras regiões, incluindo o Brasil, representa a estratégia da empresa para buscar regiões com menores custos de produção e da mão de obra. O AMI teve sua origem social no processo de deslocalização das atividades produtivas da Inditex, pela expansão dos contratos de *outsourcing*, em diferentes mercados laborais, com diferentes níveis de regulação e de proteção ao trabalho. Nesse cenário, a federação sindical espanhola buscou estreitar esforços com a antiga Federação Internacional dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário e Couro (ITGLWF) para estabelecer as bases do AMI. Atualmente, a ITGLWF faz parte da *Industrial Global Union*, uma instituição sindical que congrega os setores mineiros, de energia e de indústrias, representando mais de 50 milhões de trabalhadores, em 140 países⁷⁷.

⁷⁶ Informação retirada da Entrevista 5, concedida por Coordenador Global do AMI Inditex Isidor Boix. [05/05/2014]. Entrevistadora: Caroline Jacques. Sede CCO Indústria, Comisiones Obreras – Madri/Espanha

⁷⁷ O Sindicato Global Industrial foi criado em 2012 com o objetivo de congrega as antigas federações sindicais internacionais: Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM), Federação Internacional de Sindicatos de Química, Energia, Minas e

Conforme o relato abaixo, o AMI, na prática, refere-se ao cumprimento do “Código de Conduta para Fornecedores”, o qual inclui as normas fundamentais no trabalho nas empresas que prestam serviços para a Inditex. Abaixo, selecionamos parte do discurso do representante sindical da categoria, na região norte de Portugal:

“O acordo AMI, no contexto como nós o conhecemos, tem a ver com a responsabilidade social das empresas de Portugal que fornecem e que trabalham para a Inditex, para as várias marcas do grupo. Este protocolo teve origem na ação sindical concreta de nossos companheiros sindicais espanhóis e é um protocolo mundial coordenado pela sindical internacional, é um trabalho de muitos anos que envolvem muitos gastos. Por exemplo, se o sindicato tem de ir à China, Blangadesh, Índia, Cambodja, Birmânia, fazer relatórios sobre as condições de trabalho, não há apoios, é um trabalho que não tem grande visibilidade e tem muito dispêndio financeiro. Os sindicatos têm de arcar com os custos. Este protocolo parte do princípio de que a Inditex tem como norma que as empresas que trabalham para eles têm de seguir as regras mínimas de cada país e quando não cumprem, nós temos mecanismos de participação, como o gabinete de responsabilidade social da Inditex em Portugal, nós temos uma ligação direta com esse gabinete. Por exemplo, tivemos uma empresa da região de Lousada, que não pagou o 13º mês, nem o subsídio de férias, mas nós privilegiamos sempre o diálogo, mas depois as pessoas acham que é o sindicato que deve resolver tudo, não é. Então, eu comuniquei ao departamento de RSE: ‘Dr., aí vão os dados da empresa, estão a produzir as camisas da cor X, referencial X, da controladora espanhola X’, ele nos contactou de imediato, depois nós ouvimos o feedback das trabalhadoras: ‘já nos pagaram o que deviam’. É claro que o empresário não vai dizer que foi a pressão da auditoria” (Informação verbal).

Como verificamos pelo relato acima, existe uma eficácia observada pelos sindicatos em relação ao cumprimento das regras, quando os gestores de RSE são acionados pelos sindicatos. No contexto de Portugal, o AMI

Indústrias Diversas (ICEM) e a Federação Internacional de Trabalhadores do Têxtil Vestuário e Couro (ITGLWF). A Industriall surge com a competência de fortalecer a representação sindical em nível internacional, sobretudo, para negociar com as empresas multinacionais. As principais questões defendidas pela instituição são: o aumento da filiação sindical, a luta pelo direito sindical, a luta contra o trabalho precário, a luta por melhores condições de trabalho, a garantia de igualdade de direitos e de participação feminina e a promoção da justiça social. Os Acordos Marco Internacionais formam uma estratégia de ação sindical para fortalecer os direitos fundamentais dos trabalhadores através das operações das empresas multinacionais. Além do AMI da Inditex, o Industriall celebrou acordos com as empresas Bosch e Siemens.

funciona como um canal de comunicação entre os sindicatos e o departamento de RSE. A partir de denúncias realizadas pelos trabalhadores, a empresa tomadora de serviços atua pressionando o fornecedor para que ele cumpra as diretrizes do Código de Conduta.

5.7 O MODELO FAST FASHION NO BRASIL, EMPRESAS PARCEIROS-GAIOLA E OS MECANISMOS DE SUPERAÇÃO

De fato, as roupas elaboradas conforme o modelo *fast fashion* são conhecidas pelo baixo custo mas também pela baixa qualidade. São roupas que duram pouco, descosturam, desbotam, as costuras são frágeis. Por um lado, a ampliação do acesso às compras de roupas para consumidores com menores poderes aquisitivos indicou uma democratização da moda, por outro lado, trata-se de uma verdadeira obsolescência programada, porque as roupas têm prazos de validade curtos que requerem uma rápida substituição.

No final do ano de 2014, novas denúncias envolvendo uma grande rede varejista brasileira vieram à tona⁷⁸. Trinta e sete trabalhadores de origem boliviana em condição de escravidão contemporânea foram localizados produzindo peças da grife brasileira em oficinas têxteis do bairro Tremembé, na cidade de São Paulo.

Averiguamos a página eletrônica da empresa em uma das redes sociais de maior acesso no mundo e encontramos consumidores criticando a violação da dignidade do trabalhador na cadeia produtiva da empresa brasileira.

Nesse processo, que se tornou investigativo, um dos depoimentos nos chamou a atenção, pela capacidade de crítica embasada ao modelo de produção de roupas *fast fashion*. Entramos em contato e verificamos em que medida, esse senhor poderia nos conceder maiores informações sobre o setor têxtil e de confecções no Brasil. Os primeiros diálogos virtuais revelaram que trata-se de um provedor para grandes marcas brasileiras mas que deixou de fornecer, recentemente, para a marca envolvida com as denúncias. Após a apresentação de nossa pesquisa e de nossos objetivos

⁷⁸ Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/revista/828/renner-esta-envolvida-com-trabalho-escravo-1352.html>. E também em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/fornecedoras-da-renner-pagarao-r-1-mi-por-trabalho-escravo> O MPT multou em R\$ 1 milhão de reais, duas empresas provedoras da varejista. A multa destina-se ao pagamento de verbas rescisórias, salariais e danos morais aos trabalhadores (as). A Renner também recebeu 30 autuações no valor aproximado de R\$ 2 milhões de reais.

científicos, o provedor a quem chamaremos pelo nome fictício de João, concordou em responder nossas questões. Nossa intenção principal com a entrevista era compreender: I - Como se desenvolve o modelo *fast fashion* no Brasil; II - Qual o papel dos provedores e; III - Porque a contínua incidência de violações nos direitos fundamentais dos trabalhadores no ramo de confecções.

Após as primeiras questões, questionamos se João chegou a produzir peças para a marca Zara. Embora sua resposta tenha sido negativa, ele menciona que a empresa envolvida nos últimas fiscalizações tem passado por mudanças estruturais – substituição de gerentes e de provedores - para se aproximar do modelo *fast fashion* criado pela Zara. Nesse sentido, entendemos que a experiência desse provedor indica as características desse modelo no Brasil, que não se resume à Zara, mas que se difunde para diversas outras companhias, que passam a se espelhar no modelo criado pela Inditex.

Abaixo, expomos as questões abordadas e as respostas de nosso interlocutor. A fase inicial da entrevista girou em torno de saber se a terceirização é motivada pela redução de custos e como funciona a Certificação da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX) de Responsabilidade Social, pois eram os assuntos comentados pelo provedor na rede social. Para João, trata-se de uma estratégia criada pelos varejistas diretores da ABVTEX para conhecer, controlar e dominar “o mercado” de produção de vestuário. Sobre a terceirização como mecanismo de baratear a produção, ele afirma:

“Sem dúvida nenhuma é isso sim, Caroline, a tentativa sempre é a busca de preços mais baixos, esquecendo o risco. Embora exista uma fachada e teoricamente um órgão privado homologando os fornecedores ABVTEX esse é na maioria das vezes uma demonstração de preocupação com a causa social. Mas, na prática, é formado e dirigido por ex-diretores dos que comanda o varejo brasileiro. Fornei por mais de 15 anos para estas empresas conheço muito bem até o perfil dos gestores” (Informação verbal).

Buscamos compreender melhor a posição crítica de João em relação à certificação de RSE da ABVTEX no Brasil. Para ele, o órgão criou uma certificação que apresenta um discurso ético, mas que na prática revela-se como uma estratégia do setor têxtil associado para conhecer e “dominar” os mercados das ITVC. Com base nas auditorias sociais, conforme João nos explicou, a ABVTEX passa a deter informações

estratégicas das empresas, informações privilegiadas, que ela utiliza a seu favor, para beneficiar as “empresas de dentro”.

A certificação de responsabilidade social para fornecedores da ABVTE_x prevê, conforme a própria entidade, o monitoramento das condições de trabalho na cadeia produtiva têxtil e de confecções, através de auditorias sociais. Contudo, as falhas em relação ao processo de certificação, monitoramento e acompanhamento das empresas são evidentes. Renner e Zara do Brasil são apenas dois exemplos da falácia que acompanha o discurso das auditorias sociais e certificação de RSE. Do nosso ponto de vista, as certificações, as auditorias sociais e mesmo o Acordo Marco Internacional da Inditex não levam em conta as questões mais fundamentais que põe em cheque a dignidade do trabalho, qual seja, o ritmo da produtividade, a oscilação nas demandas, o achatamento das margens, a quarteirização irregular e a dependência econômica dos provedores em relação às marcas varejistas. Para João, a certificação não apenas falha em garantir melhores condições de trabalho na cadeia produtiva, mas tornou-se um mecanismo de formação de cartel, para o controle dos preços de produção das confecções.

Sobre a dependência econômica e o poder de negociação dos preços pagos, nosso interlocutor salienta:

“Normalmente fazíamos na maioria das vezes open cost. Uma planilha aberta que mostra a margem de lucro para a empresa varejista. Ultimamente nem isso, (as negociações) só baixavam (os pagamentos). Aniquilamento é um mercado suicida. Já foi melhor. Mesmo fazendo open dava para ganhar dinheiro desde que você fosse bem estruturado. Eu trabalhava com programação longa de 6 a 8 meses. Quando eles (as marcas varejistas) dependiam da minha fábrica era legal. No meu caso era fornecedor de grande porte do setor de vestuário. Na verdade a nossa empresa possuía praticamente toda a produção ou quase toda interna, com certificação 9000. Um modelo ideal para evitar o mínimo de passivo trabalhista. Com um custo né?! Ultimamente, terceirizamos em torno de 20% da produção” (Informação verbal).⁷⁹

Passamos então a questionar quais seriam as características dos provedores nacionais que produzem e fornecem para as marcas varejistas presentes no Brasil. A legitimidade de João reside no fato de que ele também é membro de um sindicato patronal do ramo têxtil e, a partir dessa experiência, nos fornece informações que estão para além de sua própria

⁷⁹ Idem.

trajetória empresarial. A entrevista forneceu, portanto, um panorama geral de como funcionam os provedores no Brasil e suas dificuldades em relação ao modelo *fast fashion*.

Diferentemente dos provedores de Portugal que visitamos, João esclareceu que, no Brasil, os provedores, são empresas que produzem desde o desenvolvimento da coleção, quer dizer, desde o projeto estilístico da coleção. A empresa Polopique de Portugal, que destacamos no início da sessão, seria um exemplo semelhante do que ocorre no Brasil. Nesse sentido, a marca varejista possui apenas a rede de vendas, ao passo que são os provedores que realizam todo o processo de desenvolvimento da coleção. João esclarece que:

“No Brasil, os provedores são empresas que produzem desde o desenvolvimento da coleção... os provedores apresentam ao varejista, fazem pesquisa de tendência nos mercados europeu e norte-americano, mas eles não são a marca. O varejista não se preocupa nem com a tendência de moda, apenas comercializam. A rede de venda é da marca, ela possui o canal de venda, a produção é terceirizada. O pagamento é pago pela produtividade, por peça” (Informação verbal).

Averiguamos a existência das chamadas empresas parasitas da cadeia produtiva, João elucida que a dependência das empresas sistemistas e como se chega às oficinas clandestinas:

“Para os sindicatos, o provedor aparece como o vilão da história, mas não é sempre assim. No meu caso, houve um investimento pesado em pesquisa e tecnologia. Mas as empresas sistemistas podem ser tornar o que eu chamo de parceiro-gaiola, porque operam exclusivamente com base na confiança da palavra dada, do apoio mútuo, mas quando muda o mercado o provedor é achatado em suas margens de lucro. O que ocorre? Os grandes varejistas se utilizam da estrutura fabril de empresa sistemista, que é bem estruturada. Mas, que por não conseguirem aguentar a pressão por preços cada mais competitivos buscados por estes magazines se veem na maioria das vezes obrigados a optar pela quarteirização em pequenos negócios, normalmente desestruturados e em muitos casos com trabalho até escravo. A pressão vem de cima” (Informação verbal).

A existência das chamadas empresas-sistemistas em diferentes níveis de fornecimento das cadeias produtivas globais tem sido debatida pelos autores na sociologia do trabalho. O que está em questão na relação

entre as empresas fornecedoras e as empresas tomadoras de serviços, no caso as grandes marcas varejistas, é a estrutura de poder e de dominação em relação às formas de gestão, organização do trabalho e repartição de lucros. Esses aspectos foram aprofundados através da entrevista com João:

“As empresas às quais eu fornecia exigiam o sistema de gestão da qualidade para se certificarem da qualidade das roupas produzidas de acordo com normas internacionais de qualidade. Mas assim, eu tinha muitos custos. Por exemplo, ainda hoje, eu preciso realizar a logística, tenho meu próprio caminhão. Sou responsável pela entrega das encomendas na central da distribuição da marca, em outra cidade, no litoral, aí perto da sua cidade. Mas não é só isso. Sou responsável por toda a produção, só recebo o tecido. Quer dizer, na minha empresa ocorre a montagem das peças nos tamanhos definidos pela marca, a etiquetagem e a embalagem. A confecção, em geral, no Brasil é terceirizada.

Os varejistas não entregam nada e exigem a padronização de certos itens como o cabide padrão, de uma empresa específica que eles determinam. Se ocorre o reajuste nesse item, quem paga é o provedor. O reajuste da produção não é anual, mas dos acessórios podem ser. Eu cheguei a ter 800 funcionários. Terceirizava a produção excedente para 10 oficinas têxteis. Algumas oficinas quarteirizavam. Mas eu sempre dei apoio técnico às oficinas, emprestava máquinas e orientava para a implantação de melhores condições de trabalho, saídas de emergência, padrões ergométricos. A minha empresa possuía inspeção de qualidade que dava orientação com regras de saúde e segurança e qualidade do produto para as terceirizadas.

Mas eu também passava por uma inspeção. Os maiores varejistas possuem um sistema de inspeção de qualidade, que realiza in loco a avaliação da produção em termos de qualidade. Se a encomenda não está adequada, o provedor tem de corrigir os erros e entregar na próxima semana. Há uma multa de 5% no valor da encomenda. Isso pode ser uma estratégia para diminuir custos também, para a marca! O varejista como estratégia de baratear custo, pode solicitar que a inspeção fique mais exigente e assim pagar menos pelas peças.

Quer dizer, olha, eu já fui um defensor desse modelo, de empresa sistemista. O modelo de produção com formação de empresas sistemistas aliado à subcontratação é interessante, mas não tem regulação estatal.

Mas eu achava que era uma relação ‘ganha ganha’. Eu cheguei a ter 800 funcionários. Terceirizava a produção excedente para 10 oficinas têxteis. Algumas oficinas quarteirizavam. Hoje, tenho apenas 100 funcionários. É um modelo jaula, criam-se empresas

modelo-gaiola, porque você fica dependente, quer dizer você já está envolvido, com toda a produção instalada, fica dependente da varejista e se submete. Agora, o que tem aparecido, por aí. São os provedores-galpão, lá em São Paulo. São empresas que só juntam as peças e entregam, é uma economia totalmente submersa, uma competição ilegal! Tirou a minha produção e levou pra São Paulo com trabalhadores bolivianos sem carteira registrada! Sobre isso que eu falava na rede social! É o trabalho escravo! Mas tudo começou em 2006 e 2007, quando essa magazine visitou a Inditex lá na Espanha e mudaram completamente.

Nas imagens abaixo, João compartilha conosco o atual estágio de sua empresa (Figura 21 e 22).

FIGURA 15 - Fachada Provedor Brasil.



Fonte: Acervo Pessoal do Empresário João.

FIGURA 16 - Linha de Produção e Condições de Trabalho. Provedor Brasil.

Fonte: Registro fotográfico produzido pela autora.

Portanto, embora nosso interlocutor não tenha feito parte da cadeia produtiva da Inditex, sua experiência recente está muito vinculada às “inovações tecnológicas e de gestão” que aproximaram a varejista brasileira do modelo *fast fashion* construído pela Inditex. Vale a pena destacar a *path dependency*, quer dizer, a dependência de caminho (DIMAGGIO, 1998) que legitima e dá suporte para a manutenção de vínculos econômicos de servidão, de subordinação que, de nosso ponto de vista, está na origem dos passivos trabalhistas e da formação de relações de trabalho no mínimo precárias⁸⁰.

Questionamos, por fim, os mecanismos de superação do modelo de parceiro-gaiola. João, com voz suave, nos disse: “*Esse modelo vai acabar, as pessoas vão entender que não vale a pena comprar roupa barata, porcaria, ainda mais com tanta denúncia de trabalho escravo. Eu já mudei, agora invisto na minha marca, vendo pela internet. Eu vejo saídas!*”.

⁸⁰ Para entender a noção de dependência de caminho, podemos seguir, além das pesquisas citadas, o artigo de Mahoney (2000), que destaca a importância do conceito para pesquisas sociológicas e históricas. Nesse texto, Mahoney alerta que, embora, o conceito seja bastante vago, ele está associado com a ideia de “o passado influenciando o futuro” (tradução nossa, p. 507). Assim, tanto o historiador como o sociólogo, e ele dá particular ênfase para as pesquisas da história econômica, podem utilizar o conceito na medida em que ele permite enfatizar o papel das instituições sociais como forma de orientação e formação do processo social futuro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na pesquisa de tese, de forma específica, foram analisadas as condições de emergência do Acordo Marco Internacional celebrado entre Inditex e Federação Sindical Internacional dos Trabalhadores Têxteis. O documento encerra a convergência entre um programa de RSE, por um lado, e, de outro, as diretrizes do trabalho decente, no âmbito dos discursos empresariais e sindicais. O AMI é uma ferramenta que destaca o posicionamento da multinacional em matéria de Responsabilidade Social e de direitos fundamentais dos trabalhadores. Contudo, nossos estudos mostram que a emergência do protocolo está diretamente relacionada com a deslocalização do processo produtivo da Inditex e o monitoramento das condições de trabalho por parte dos sindicatos espanhóis. Se, no início, as Comissões Obreras eram responsáveis pelo monitoramento do Acordo, com o processo de expansão da empresa, novos arranjos foram necessários: a IndustriAll assume a liderança em uma perspectiva global e os sindicatos nacionais em Portugal e Brasil tornam-se formalmente, os interlocutores responsáveis pelo acompanhamento das condições de trabalho.

O AMI é composto por um conjunto de cláusulas que tratam sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores. Baseadas em convenções fundamentais da OIT como a liberdade sindical, a proibição do trabalho infantil e escravo, também estipula que as empresas que trabalham para a Inditex respeitem as regras trabalhistas mínimas de cada país. Com relação ao pagamento de salários, o AMI determina que os empresários devam pagar os salários estipulados pelas legislações nacionais. Entretanto, o AMI não faz menção a uma noção de preço mínimo para o pagamento das confecções, que possam garantir melhores condições de vida e dignidade dos trabalhadores. Igualmente, a ideia de um preço mínimo, se opõe a realidade constatada, marcada pela pressão exercida pela Inditex aos empresários do setor, não permitindo margem de manobra e barganha aos valores pagos para a confecção das peças de vestuário. Os gestores de vendas, em um primeiro momento, também vistos como parasitas na cadeia de suprimentos, tendem a agravar ainda mais o achatamento dos valores pagos tanto aos empresários quanto aos trabalhadores. Contudo, não há menção, no documento, de cláusulas que limitem a ramificação excessiva da cadeia de fornecedores.

Questionamos mesmo a legitimidade do AMI, uma vez que ele é financiado com recursos da própria Inditex e encontramos, nas lojas das marcas, em várias partes do mundo, etiquetas com *Made in*, de vários

países que não constam nos dados repassados pelo coordenador do Acordo. Vale destacar duas questões que nos incomodam: Será que as Comissões Obreras não percebem sua lacuna em operar como um efetivo agente de defesa dos direitos dos trabalhadores da cadeia produtiva? Será que não percebem que se tornaram meros funcionários da Inditex? E que força detém tal organização a ponto de fazer convergir os seus interesses com os interesses sindicais, que ora elogiam a empresa, ora se negam a fornecer dados sobre a escravidão contemporânea, como no caso da Connaccovest Brasil?

Sobretudo, o cenário percebido na região norte de Portugal é a de observiência em relação à Inditex. Na ausência de marcas próprias e de projetos de comunicação e marketing independentes, as empresas têxteis se limitam a operar apenas o processo produtivo. Poucas são as empresas modelo Polopique. A dependência em relação à gigante espanhola é o quadro mais grave de uma realidade que se traduz em instabilidade econômica e insegurança na sustentabilidade das vagas de emprego. Os relatos das trabalhadoras evidenciam uma realidade marcada pela precarização do trabalho que ocasiona doenças laborais, de um lado e más condições de saúde e segurança, por outro.

Em Portugal, as ações de RSE de Inditex, como as auditorias sociais e as próprias diretrizes que compõem o AMI são percebidas pelos atores sindicais como positivas, uma vez que tendem a gerar mudanças nos comportamentos das empresas subcontratadas. Nesse sentido, podem-se perceber tais propostas como mecanismos de governança privada que contém uma lógica de eficácia simbólica para promover o trabalho decente. Entretanto, não aprofundamos nossas análises para compreender a fundo como se estruturam as auditorias sociais realizadas pela Inditex na cadeia de suprimentos e quais impactos reais nas melhorias. Defendemos que essa análise cabe ao Estado Português, em particular à Agência das Condições para o Trabalho (ACT), que negou nosso acesso aos dados das fiscalizações, se é que estas existem.

Em relação à cadeia produtiva da Inditex em Portugal e Brasil, faz-se necessário citar especificamente algumas conclusões: I) o achatamento nos preços e a ausência de negociações nos valores pagos pela produção são fontes de conflitos entre os agentes econômicos; II) o modelo observado favorece à informalidade de empresas e das contratações dos (as) trabalhadores (as); a consequência direta é a geração de “empresas cogumelo” ou *sweatshops*, fonte de trabalho precário e análogo ao escravo.

No Brasil, o posicionamento do Estado, através da fiscalização trabalhista, traz à tona as condições degradantes, precárias e escravistas

presente na cadeia de fornecimento da Inditex. Para a Justiça trabalhista, ela é a responsável direta pelas ocorrências, em virtude da sua própria lógica produtiva, do recurso à subcontratação e terceirização. O pagamento da multa da Inditex foi estipulado em R\$ 3.4 milhões de reais, no ano de 2011. Entretanto, antes dos recursos judiciais, o montante batia a casa de R\$ 20 milhões, pouco menos de 6 milhões de euros. Valor equivalente ao faturamento médio de apenas três dias somados nas vendas das 200 lojas no mundo todo (INDITEX, 2014).

Em relação aos avanços que a pesquisa apresenta ao tema da RSE, destacamos: I) uma leitura crítica da RSE deve levar em conta os aspectos de infraestrutura, para além dos discursos, quer dizer, como as empresa organiza o seu modo de produção e as relações sociais no trabalho; II) pesquisas comparativas – sobretudo nas cadeias produtivas globais – se beneficiam e propõem inovações no quadro teórico da RSE, quando avaliam as diferenças entre as práticas de gestão nas matrizes e nos países em desenvolvimento, quer dizer, ao longo da ramificação via terceirização e quarteirização; III) as pesquisas que se debruçarem para os impactos políticos das práticas de RSE, em particular tendo como foco a diluição do papel dos sindicatos no embate capital-trabalho e no enfraquecimento das negociações coletivas tendem a produzir análises que destacaram o empoderamento das corporações no capitalismo flexível frente aos demais atores (seja o Estado, sejam os sindicatos). Nesse sentido, esperamos ter contribuído em parte para o debate que apresentamos no capítulo 4.

Ademais, sobre o conceito de trabalho decente, temos duas importantes considerações a fazer. A primeira, sobre o papel da OIT perante a globalização; e a segunda, os limites do conceito. A globalização não se tornará mais equitativa tendo como suporte mecanismos de *soft regulation*, como os AMIs e os programas de RSE. A OIT precisa repensar seu protagonismo em relação a sua constituição original, quer dizer, a prerrogativa de que o trabalho humano não pode ser mercadoria. Para embasar nossa postura, vamos elencar apenas um ponto basilar. No seguimento da Constituição da Filadélfia, que inaugura o papel social da instituição como regulador das relações de trabalho, a entidade passa a estabelecer as Convenções que devem ser ratificadas pelos Estados Membros e incorporadas às legislações nacionais. A primeira convenção (Convenção N.1 – Duração do Trabalho/1919) versa sobre os limites da jornada de trabalho, uma luta dos movimentos sociais e sindicais ainda do século XIX. Quando questionamos acerca dos sentidos do trabalho decente para as entidades sindicais na pesquisa, mencionaram, justamente, o alargamento da jornada via banco de horas. Jornadas que chegam mesmo

18 horas diárias (vide depoimento do sindicalista da CUT, no capítulo 3) põe em xeque uma regulação criada há 100 anos atrás. Um segundo ponto diz respeito à criação de uma Agenda Global do Trabalho Decente. Chegamos a conversar com pesquisadores da África sobre iniciativas locais de agendas nacionais de trabalho decente. De fato, quando Juan Somavia proclama o trabalho decente, na CIT da OIT em 1999, como o eixo norteador das propostas da entidade, pensava nos países em desenvolvimento. As análises da conjuntura portuguesa, no quadro da interdependência da EU, evidencia que é hora de reafirmar a importância do conceito para os países do capitalismo central. Mostramos isso ao discutir o desmonte das garantias sociais e dos direitos proteção ligados ao trabalho no seguimento da dívida soberana portuguesa, após a crise de 2008.

Com a tese, buscamos identificar quem são os atores sociais que constroem o debate sobre o trabalho decente. De forma ampla, buscamos os discursos sindicais, empresariais e os próprios documentos da OIT para embasar analiticamente nossos objetivos. Nossa hipótese partiu do pressuposto de que os discursos do trabalho decente e da Responsabilidade Social Empresarial são mobilizados e reconstruídos pelos atores econômicos (empresas) e políticos (sindicatos) de forma distinta, que variam de acordo com o contexto socioeconômico, mas também com relação às disposições que os agentes possuem para legitimar e justificar suas ações em cenários de crise no capitalismo contemporâneo. A busca pela legitimidade da empresa e da ação econômica, no âmbito de um capitalismo flexível, tem como arcabouço as mudanças na ideologia que os acompanha, no sentido proposto por Boltanski e Chiapello. A RSE, nesse sentido, faz parte de um processo mais amplo de incorporação da crítica para a renovação das bases ideológicas do capitalismo. Mas a experiência da Inditex revela que a RSE faz parte de um processo de gerenciamento de reputação da empresa, quer dizer de um bem intangível, que é justamente a marca. Por isso a dificuldade de desassociarmos as denúncias de trabalho precário e escravo em sua cadeia produtiva, da própria marca. A empresa pode até alegar que não tem controle da cadeia produtiva, mas a marca, uma vez associada tem sua reputação socialmente abalada. Tem a ver com aquilo que Weber chama de ação racional com relação aos valores. Qual consumidor que, ao comprar suas roupas, quer se sentir associado ao modelo *fast fashion* que promove e reproduz o trabalho escravo no setor de confecções? Por isso, o papel das Ongs, tal como a Repórter Brasil, tem lugar de destaque na construção do trabalho decente e da RSE. Além disso, podemos agora afirmar que nossa hipótese foi parcialmente corroborada, uma vez que as estratégias dos atores podem convergir no quadro dos

discursos da RSE. A pesquisa contribuiu para problematizar os recentes discursos em torno da responsabilidade social das empresas. Como resultado direto, constata-se que as práticas das empresas não são homogêneas, variando conforme o contexto político e social de onde atuam. Em Portugal, o AMI depende da participação dos trabalhadores e da colaboração entre sindicatos e departamento de RSE da Inditex. Fora do cenário europeu, a pesquisa demonstrou que as políticas de monitoramento da cadeia produtiva no Brasil são menos efetivas. Contudo, constata-se que para uma abordagem complexa da RSE e dos programas voltados aos direitos dos trabalhadores, é preciso levar em conta a estrutura socioeconômica da cadeia produtiva. As relações desiguais de poder e as assimetrias nas negociações entre os atores nos mercados impõem limites para a promoção do trabalho decente e da dignidade do trabalhador nos mercados laborais.

REFERÊNCIAS

20 ANOS de luta contra o trabalho escravo contemporâneo. **REPÓRTER BRASIL**. São Paulo ago. 2011. Disponível em: <http://www.escravonempensar.org.br/2015/01/20-anos-de-combate-ao-trabalho-escravo-contemporaneo/>>. Acesso em: 02 fev. 2015.

ABRAMO, Laís. Um olhar de gênero: Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, Laís; ABREU, Alice Rangel de Paiva (Org.). **Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998. p.39-62

ABRAMO, L., BOLZÓN, A., RAMOS, C. Agenda do trabalho decente. In: Buainain, A. & Dedecca, C. (Orgs.). **Emprego e trabalho na agricultura brasileira**. Brasília: IICA, 2008.

ACKERMAN, R.; BAUER, R. **Corporate Social Responsiveness**. Reston: Virginia, 1976.

ACKERMAN, R. W. How Companies Respond to Social Demands. **Harvard University Review**, vol. 51, n. 4, p. 88–98. 1973.

AGLE, B. R.; MITCHELL, R. K. Who Matters to CEOs? An Investigation of Stakeholder Attributes and Salience, Corporate Performance and CEO Values. **Academy of Management Journal**, vol. 42 n. 5, p. 507–526, 1999.

ADISSI, P.; SPAGNUL, W. Convenções Coletivas: Quantificando o roubo dos padrões. **Proposta**, vol. 14, n. 42, FASE, Rio de Janeiro, Out/1989. p. 47-52.

ALESSIO, R. **Responsabilidade das Empresas no Brasil**: reprodução de posturas ou novos rumos? Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

AMARAL, D. **Efeitos do Fim do Acordo Multifibras sobre a produção e o emprego dos setores têxtil e vestuário no Brasil**. Dissertação (mestrado). Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Piracicaba, 2008.

ANTERO, S. Sectorial Competitiveness forums and public policy articulation: the recente experience os the textile and garment production chain. *Ver de Adm Pública*. Rio de Janeiro, vol.20 n.1, p.30-60, 2006

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2010.

ARNOLD, D; BONGIOVI, J. Precarious, Informalizing and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. **American Behavioral Scientist**, vol.3, n.57, p. 289 –308, 2012.

ARREBOLA, S. Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementaria. In: RODRIGUÉZ, R. E. (Org.). **Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización**. Ediciones cinco: Madrid, 2010. p. 525-47

BAIR, J.; GEREFFI, G. Local Clusters in Global Chains: The Causes and Consequences of Export DynIFAsm in Torreon’s Blue Jeans Industry. **World Development**, vol. 29, n.11, pp. 1885-1903. nov. 2001

BAIR, J.; MILLER, D.; DICKSON, M. **Workers' Rights and Labor Compliance in Global Supply Chains**. Is a Social Label the Answer? Routledge. 2013.

BALTAR. R. Desenvolvimento, Globalização e Trabalho Decente. **Caderno CRH**. Vol. 26 n.67 Salvador Jan./Apr. 2013

BARBIER, Jean-Claude. La précarité, une catégorie française à l’épreuve de la comparaison international. **Revue française de sociologie**, vol. 2, n. 46, p. 351 -371, 2005.

BARBOSA, L. Globalização e Cultura de negócios. In: KIRSCHNER, A.M. et al. (Eds.). **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002. p. 211-225.

BARNEY, J. Firm Resource and Sustained Competitive Advantage. **Journal of Management**, vol. 17, p. 99–120, 1991.

BARRIENTOS, S. Globalization and Ethical Trade: Assessing the Implications for

Development. **Journal of International Development**, vol.12, p. 559–570, 2000.

BELFIELD, R. **The Net**. **New Statesman**. 125 (4315), 1996. 102 p.

BENDHEIM, C. L.; WADDOCK, S. A.; GRAVES, S. B. Determining Best Practice in Corporate-Stakeholder Relations Using Data Envelopment Analysis. **Business and Society**, vol. 37, n.03, p. 306–339, 1998.

BERMAN, S. L.; WICKS, A. C., KOTHA, S.; JONES, T. M. Does Stakeholder Orientation Matter? The Relationship between Stakeholder Management Models and the Firm Financial Performance. **Academy of Management Journal**, vol. 42, n.5, p. 488–509, 1999.

BERNSTEIN, A. A Potent Weapon in the war against sweatshops. **Business Week**, vol. 3.555, n.40, 1997.

BOBBIO, N. A tipologia das formas de governo. Brasília: UNB, 2000.

BOIX, I. **Informalidad y cadenas de valor. Hacia la integración productiva con trabajo decente**. INDITEX: una experiencia de intervención sindical (Artículo para el Proyecto FORLAC – Programa de la OIT para la “formalización de la informalidad”). Edição, 2013. Disponível:http://www.fiteqa.ccoo.es/fiteqa/Internacional_y_RSC:RSC,_RSE,_Acuerdos_Marco_y_Codigos_de_Conducta. Acesso: 14 jan. 2015.

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, E. **Le Nouvel Esprit du Capitalisme**, Paris: Gallimard, 1999.

BOLTANSKI, Luc; THÉVENOT, Laurent. **De la justification: Les économies de la grandeur**. Paris: Éditions Gallimard, 1991.

BOURDIEU, P. **La précarité est aujourd'hui partout**, in Contre-feux. Paris: Liber-Raison d'Agir, 1998. p. 95-101.

BOURDIEU, P. O campo econômico. **Política & Sociedade**, vol. 6, p. 15-58, 2005. Título original: “Le champ économique”.

_____. **A economia das trocas linguísticas**. BOURDIEU, P. L'économie des échanges linguistiques. Paris: Langue Française, 1977.

BOWEN, H. **Social Responsibilities of the businessman**. New York: Harper & Brothers Publishers, 1953.

BOWIE, N. A Kantian Theory of Capitalism', *Business Ethics Quarterly*. **Ruffin Series, Special Issue**, No. 1, p. 37–60, 1998.

BRASIL. **Lei No 10.803, de 11 de dezembro de 2003**. Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.803.htm>. Acesso em: 20 jan. 2015.

BRASIL. Ministério Do Trabalho E Emprego (MTE). **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, DF, 2016. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/antd/> . Acesso em: 24 mar 2014.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Relatório de Gestão 2012**. Brasília, DF, 2012. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013F62D7333D1EE6/RELAT%C3%93RIO%20DE%20GEST%C3%83O%202012%20SIT%20-%20TCU%202304.pdf> . Acesso em 09/01/2015.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. República Fderativa do Brasil.

BURKE, L.; J. M. LOGSDON. How Corporate Social Responsibility Pays Off. **Long Range Planning**, vol. 29, n.4, p. 495–503, 1996.

CABRAL, E. IndustriALL Union Global e Conaccest/Brasil na luta contra o trabalho análogo a escravidão. **Jornal da Conaccest**. Brasília, ago. 2013. Disponível em: <http://www.conaccest.org.br/images/noticiasimg/agosto-conaccesta.pdf>. Acesso: 14 jan. 2015.

Carroll, A. B. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, **Academy of Management Review**, vol. 4, n. 4, p. 497–505, 1979.

Carroll, A. B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Towards the Moral Management of Organizational Stakeholders, **Business Horizons**, p. 39–48, Jul/Aug. 1991

CARROLL, A. B. Corporate Social Responsibility. Evolution of Definitional Construct. **Business and Society**, vol. 38, n. 3, p. 268–295, 1999.

CARVALHO, Júlia. Zara é responsabilizada por trabalho escravo no Brasil. **Revista EXAME**. São Paulo, abr. 2014. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/zara-brasil-e-responsabilizada-por-trabalho-escravo>. Acesso em: 14 jun. 2014.

CARVALHO; Francisco R. I. A OIT e a regulação internacional da dimensão social. 2013. 180 f. **Dissertação** (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Portugal, Coimbra, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/24650> . Acesso em: 14 jan. 2014

CERDEIRA, Maria da Conceição; KOVACS, Ilona. A Qualidade do emprego dos assalariados: Portugal no Contexto Europeu. **Trabalho e Sociedade**. V.36, Set/Dez, 2008.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**. [S.l.],1989.

CASSEL, D. Human Rights Business Responsibilities in the Global Marketplace. **Business Ethics Quarterly**, vol. 11 n. 2, p. 261–274, 2001.

CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social – uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. **A Insegurança Social. O que é ser protegido?**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes 2005.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. 3a edição. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTILLO, J.J. Em busca do trabalho perdido (e de uma sociologia capaz de o encontrar...). In: Kovács, I. & Castillo, J. **Novos modelos de produção: Trabalho e pessoas**. Oeiras: Celta, 1998.

CASTIONI, R. **O Sistema de Proteção ao Trabalho no Brasil**. São Paulo: Autores Associados, 2008.

CERDEIRA, M. **Dinâmicas das transformações das relações laborais em Portugal**. Lisboa: MAET/D-GERT, 2004.

CERDEIRA, Maria da Conceição; KOVACS, Ilona. A Qualidade do emprego dos assalariados: Portugal no Contexto Europeu. **Trabalho e Sociedade**, vol. 36, Set/Dez, 2008.

CHEIBUB, Z.; LOCKE, R. Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social. *In: Kirschner, A., et al. (Orgs.). **Empresa, empresários e globalização***. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002. p. 279-291.

CHRISTENSEN, C. M.; OVERDORF, M. Meeting the Challenge of Disruptive Change. **Harvard Business Review**, vol. 78, n.2, p. 66–75, 2000.

CHRISTENSEN, C.; CRAIG, T.; HART, S. The Great Disruption. **Foreign Affairs**, vol. 80, n.2, p. 80–96, 2001.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **O sector dos têxteis e do vestuário após 2005** – Recomendações do Grupo de Alto Nível para os Têxteis e o Vestuário. Bruxelas, out. 2004. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0668:FIN:pt:PDF>. Acesso: 14 jan. 2014.

CONNOR, T. **Rewriting the Rules: The Anti-sweatshop Movement; Nike, Reebok and Adidas**. Participation in Voluntary Labour Regulation; and Workers' Rights to Form Trade Unions and Bargain Collectively. Newcastle, NSW: School of Environmental and Life Sciences, Faculty of Science and Information Technology, University of Newcastle, 2007.

CONNOR, T.; Dent, K. **Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia**. Oxford: Oxfam International, 2006.

CRANE, A et al. **The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility**. New York: Oxford University Press, 2008.

CSR IN COMERCE. **Corporate Social Responsibility**. COM(2001)366 final. [S.L.], 2001. Disponível em: http://www.csr-in-commerce.eu/document_library.php/en/717/green-paper-quotpromoting-a-european-framework-for-corporate-social-responsibilityquot-com2001366-fi. Acesso em 12 Out. 2013.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **O Trabalho Decente na Estratégia da CUT**. São Paulo, s/d. (Material de divulgação interna/formação de militância).

DAUGAREILH, I. Corporate norms on corporate social responsibility and international norms. **Research Series** No. 116, *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. Geneva: ILO, pp. 63–78, 2008.

DAVIS, K. Can Business Afford to Ignore Corporate Social Responsibilities?. **California Management Review**, vol. 2p. 70–76, 1960.

DAVIS, K. Understanding The Social Responsibility Puzzle. **Business Horizons**, vol. 10, n. 4, p. 45–51, 1967.

DAVIS, K. The Case For and Against Business Assumption of Social Responsibilities. **Academy of Management Journal**, vol. 16, p.312–322, 1973.

DIAS, Reinaldo. **Tópicos Atuais em Administração: Quarteirização**. São Paulo: Alínea, 1998.

DION, M. Corporate Citizenship and Ethics of Care: Corporate Values, Codes of Ethics and Global Governance. *In: Andriof, J.; McIntosh, M. (Orgs.). Perspectives on Corporate Citizenship*. Greenleaf: Sheffield, UK, 2001. pp. 118–138.

DIMAGGIO, P. The New Institucionalisms: Avenues of collaboration. **Jornal of Institucional and Theoretical Economics**. Vol. 154, N.4, 1998, pp.696-705

DONALDSON, T. *Corporations and Morality* (Prentice-Hall, Englewood Cliff, NJ). Editora, 1982

_____; PRESTON, L. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications. **Academy of Management Review**, vol. 20, n. 1, pp. 65-91, 1995.

DONALDSON, T.; DUNFEE, T. W. Towards a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory. **Academy of Management Review**, vol. 19, p.252–284,1994.

_____. Prècis for Ties that Bind. **Business and Society**, 105(Winter), p.436–444, 2000.

DRÜCK, G. A precarização social do trabalho no Brasil. Alguns indicadores. *In: Antunes, R. Riqueza e Miséria do Trabalho II*. São Paulo: Boitempo, (2013). p. 55-73.

DRUCK, Maria da Graça Trabalho, Precarização e Resistências. **Caderno CRH**, UFBA, v. 24, n.1 p. 35-54, 2011.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

EGELS-ZANDÉN, N. TNC motives for signing international framework agreements: a continuous bargaining model of stakeholder pressure. **Journal of Business Ethics**, vol. 84, p. 529–47, 2009.

EMERSON, R.; FRETZ, R.; SHAW, L.; **Writing ethnographic fieldnotes**. Chicago: Chicago Press, 2011.

EMSHOFF, J. R.; FREEMAN, R. E. Stakeholder Management, Working Paper from the Wharton Applied Research Center. **Quoted by Sturdivant** , July , 1978.

EQUATOR PRINCIPLES. **The Equator Principles** . [S.l]. Jul. 2010. Disponível em: <http://www.equator-principles.com/>. Acesso 21 mar. 2014.

EUROPEAN COMMISSION. **A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility**. COM(2011) 681. Brussels, 2011.

EUROPEAN COMMISSION. **Mapping of transnational texts negotiated at corporate level** , Brussels (EMPL F2 EP/ bp2008), 2008a. Disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/annex_transnational_agreements_en.pdf . Acesso: 08 jun. 2014.

EUROPEAN COMMISSION. **The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration**. SEC (2008b) 2155, Brussels, Jul. 2008b.

EUROPEAN COMMISSION. Textiles and clothing after 2005 – Recommendations of the High Level Group for textiles and clothing. SEC (2004) 1240, Brussels, Oct, 2004.

EVANS, John; GIBB, Euan. **Moving from precarious employment to decent work**.

International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). Geneva: ILO, 2009

EWCB. Global. Agreements: State of Play, Part One. **European Works Councils Bulletin**, vol. 52, p.5-10, 2004.

FAORO, R. **Os donos do Poder**. Rio de Janeiro: Ed. Globo, 1958.

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS, LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL (FESETE). **Documentos aprovados no 11º congresso**. In: 11º Congresso: Emprego com direitos e salários justos! Temos direito a uma vida digna!. Cidade do Porto, 21 fev. 2013. Disponível em: <http://fesete.pt/portal/docs/pdf/brochura%2011%20congresso.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2015.

FLIPPO, E. **Princípios de administração de pessoal**. São Paulo: Atlas 1976.

FORT, T. L. Business as Mediating Institutions. **Business Ethics Quarterly**, vol. 6, n. 2, p.149–164, 1996.

_____. The First Man and the Company Man: The Common Good, Transcendence, and Mediating Institutions. **American Business Law Journal**, vol. 36, n.03, p. 391–435, 1999.

FRANCO, T; DRUCK, G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. In: **Seminário Fundacentro**. Salvador, 2009. (mimeo).

FREEMAN, R. E. **Strategic Management: A Stakeholder Approach**. Pitman: Boston, 1984.

_____. The Politics of Stakeholder Theory: Some Future Directions. **Business Ethics Quarterly**, vol. 4, n.4, p. 409–429, 1994.

_____; EVAN; W. M. Corporate Governance: A Stakeholder Interpretation. **Journal of Behavioral Economics**, vol. 19, n.4, p. 337–359, 1990.

FRIEDMAN, M. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. **New York Times Magazine**, New York, vol. 32, n.33, p. 122 – 126, Sep.1970.

FRIEDMAN, M.; R. FRIEDMAN. **Capitalism and Freedom**. University of Chicago Press: Chicago, 1962,

GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEJAMENTO. **Balço Social 2005**. Lisboa, 2005. Disponível em: <http://www.gep.msess.gov.pt/destaques/oa2010bs2005.php>. Acesso: 10 maio 2014.

_____. **Boletim Estatístico**. Lisboa, dez. 2012. Disponível em: <http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/gerais/index.php>. Acesso: 10 maio 2014.

GARCIA, S. R. **Global e Local: o novo pólo automobilístico de Gravataí e suas implicações sociais e políticas**. Porto Alegre, 2006. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós Graduação em Sociologia.

GARDENER, D. Workers' rights and corporate accountability – the move towards practical, worker-driven change for sportswear workers in Indonesia **Gender & Development**, vol. 20, n.1, p.49-65, 2012.

GARRIGA, E.; MELÉ, D. Corporate Social Responsibility Theories: mapping the Territory. **Journal os Business Ethics**, vol. 53, p.51-71, 2004.

GASPAR, J. **Tripartismo, ética e concertação social. Enquadramentos e reflexos políticos dos sistemas de valores da Organização Internacional do Trabalho**. Lisboa: Diário de Bordo, 2013.

GEREFFI, G. How US retailers shape overseas production networks. In: G. Gereffi and M. Korzeniewicz (Eds.). **Commodity chains and global capitalism**. Westport: CT, Praeger, 1994. p. 95-122.

_____. International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. **Journal of International Economics**, n.48, pp. 37–70, 1999.

_____. Las Cadenas Productivas como marco analítico para la globalización Problemas del desarrollo, México, **IIEC-UNAM**, Vol. 32, n. 125, Abr/Jun. 2001.

_____; MAYER, F. **The demand for Global Governance**. Working Paper Series: Terry Sanford Institute of Public Policy, 2004.

GHAI, D. Decent Work. Concepts and indicators. **International Labour Review**, v.142, n.2, p.113-146, 2003.

GONZÁLEZ, M. La eficácia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control, In: RODRIGUÉZ, R. E. (Org.). **Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización**. Ediciones cinco, Madrid, 2010. p. 548.

GORZ, A. **Adeus ao Proletariado**. Forense Universitária: Rio de Janeiro, 1982.

GREENING, D. W; GRAY, B. Testing a Model of Organizational Response to Social and Political Issues. **Academy of Management Journal**, vol. 37, p. 467-498, 1994.

GUERRA, Carolina. Marca Zara está envolvida em denúncia de trabalho escravo. **Revista VEJA**. São Paulo, ago. 2011. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/trabalho-escravo-encontrado-na-rede-da-zara>. Acesso em: 20 jan. 2014.

GUIMARAES, Nadya Araújo. Por uma sociologia do desemprego. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 17, n. 50, Oct. 2002 .

HAMMER, N. International framework agreements: global industrial relations between rights and bargaining. **Transfer**, vol. 4, p. 511-30, 2005.

Harrison, J. S; St JOHN, C. H. Managing and Partnering with External Stakeholders. **Academy of Management Executive**, vol. 10, n. 2, p. 46-61, 1996.

HEAL, G. **Whem principles pay: Corporate social responsibility and the Botton Line**. New York: Columbia University Press, 2008.

HERRNSTADT, O. E. Are international framework agreements a path to corporate social responsibility?. **University of Pennsylvania Journal of Business and Employment Law**, vol.10 , p. 187-224, 2007.

HILLMAN, A. J.; KEIM, G. D. Shareholder Value, Stakeholder Management, and Social Issues: What's the Bottom Line. **Strategic Management Journal**, vol. 22, n.2, p. 125-140, 2001.

HOLANDA, S.B. **Raízes do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1936.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE/PNAD). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio**: período de 2001-2012. Rio de Janeiro, 2012.

INDITEX. **Annual Report**. Corunã, jul. 2014. Disponível em: http://www.inditex.com/en/investors/investors_relations/annual_report;jsessionid=vRU_4Miv0mRqpfCMOygOt0k. Acesso: 14 jan. 2014.

INDITEX. **Sistemas de control de riesgos**. España, Jun. 2014. Disponível em: http://static.inditex.com/annual_report_2013/cuentas-anales/sistemas-de-control-de-riesgos.php. Acesso em: 14 jan. 2015.

INDITEX: **una experiencia de intervención sindical** (Artículo para el Proyecto FORLAC – Programa de la OIT para la “formalización de la informalidad”). [S.l], s/d. Disponível em: http://www.fiteqa.ccoo.es/fiteqa/Internacional_y_RSC:RSC,_RSE,_Acuerdos_Marco_y_Codigos_de_Conducta . Acesso em 12 maio 2014

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE). **Statistics Portugal**. Lisboa, s/d. Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main. Acesso em: 12 jan. 2015.

ÍNTEGRA da sentença judicial em que Zara é responsabilizada por escravidão. **REPÓRTER BRASIL**. São Paulo, abr. 2014. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao/>. Acesso: 12 jan. 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **A fair globalisation**: creating opportunities for all. World Commission on the Social Dimension of Globalisation, Geneva: International Labour Office, 2004a.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-sector/documents/publication/wcms_300643.pdf 2004b.

_____. **International Framework Agreements: a global tool for supporting rights at work**. Genève, january, 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang-en/index.htm

JACQUES, C. G. **A Construção social da Empresa em tempos de Responsabilidade Social Corporativa: um estudo de caso a partir da Whirlpool SA**. Florianópolis, 2010. 134f. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Departamento de Pós Graduação em Sociologia Política.

JENSEN, M. C. Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. *In*: BEER, M.; NOHRIA, N. (Orgs.). **Breaking the Code of Change**. Harvard: Business School Press, Boston, 2000. p. 37–58.

_____. Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. **Business Ethics Quarterly**, vol. 12, n. 2, p. 235-256, 2002.

JONES, T. M. Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. **Management Review**, California, vol. 22, n. 2, p. 59–67, 1980.

KALLEBERG, Arne L. Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges. **Work and Occupations**, vol. 39, n. 44, p. 427-448, 2012.

_____. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. **Work, Employment & Society first published**, jul 2013.

_____. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. **American Sociological Review**, vol. 74 n. 1, p.1-22, 2009.

The Common Good in Late Medieval Political Thought. Oxford: University Press, 1999.

KESSELMAN, Donna. Trabalho precário e precarização institucional nos Estados Unidos. **Sociologias**, Vol. 12 n.25, pp. 66-100, 2010.

KNORRINGA, P.; PEGLER, L. Globalisation, firm upgrading and Impacts on labour. **Tijdschrift voor economische en sociale geografie**, vol. 97, n. 5, p. 470–479, Dec. 2006.

KORZENIEWICZ, M. International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. **Journal of International Economics**, n.48, p. 37–70, 1999.

KORZENIEWICZ, M. Las Cadenas Productivas como marco analítico para la globalización Problemas del desarrollo, **IIEC-UNAM**, vol. 32, n. 125. México, Abr/Jun, 2001.

KOVÁCS, I. Consequências da reorganização das empresas no emprego. **Organizações e Trabalho**, n. 22, p. 9 -25, 1999.

_____. **As Metamorfoses do Emprego**. Oeiras: Celta, 2002.

KYTLE, B ; RUGGIE, J. Corporate Social Responsibility as risk management. A model for multinationals. Working Paper N.10. Cambridge, 2005.

LIMA, Ana Paula. Dez anos depois da entrada em vigor do Euro, a vida está mais cara. **Jornal das Notícias**. Portugal, 2012. Disponível em: http://www.jn.pt/PaginaInicial/Economia/Interior.aspx?content_id=2214778. Acesso em: 22 jan. 2014.

LITZ, R. A. A Resourced-Based-View of the Socially Responsible Firm: Stakeholder Interdependence, Ethical Awareness, and Issue Responsiveness as Strategic Assets. **Journal of Business Ethics**, vol. 15, p. 1355–1363, 1996.

MAHON, J. F; R. A. MCGOWAN: Searching for the Common Good: A Process-Oriented Approach. **Business Horizons**, vol. 34, n. 4, p. 79–87, 1991.

MAHONEY, J. Path dependence in a historical sociology. **Theory and Society**, vol. 29, No. 4, p. 507-548, 2000.

MARTINS, L.; KEMPFER, M. Trabalho escravo urbano contemporâneo: o trabalho de bolivianos nas oficinas de costura em São Paulo. **Revista do Direito Público**, Londrina, v.8, n.3, p.77-102, set./dez. 2013.

MARX, Karl. **O Capital**. (Livro I, Vol II). Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2009.

MATTEN, D.; CRANE, A.; CHAPPLE, W. Behind de Mask: Revealing the True Face of Corporate Citizenship. **Journal of Business Ethics**vol, vol.45, n. 1–2, 109–120, 2003.

MILLER, D. Negotiating International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector. **Global Social Policy 2004**, vol. 4, n. 215, 2004.

MILLS, C. Wright. **A Imaginação Sociológica**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 1975.

MIRANDA, Jorge M. M. L. de. **A Revolução de 25 de Abril e o Direito Constitucional**. 1975.

_____. **A Constituição de 1976: formação, estrutura e princípios fundamentais**. 1978.

MITCHELL, R. K.; AGLE B. R.; WOOD, D. J. Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Count. **Academy of Management Review**, vol. 22, n.4, p. 853–886. 1997.

MOORE, L.; SILVA, I; HARTMANN, S. An investigation into the financial return on corporate social responsibility in the apparel industry. **The Journal of corporate citizenship**, vol. 45, p. 105-122, 2012.

MÜLLER, T.; PLATZER, H.; RÜB, S. International Framework Agreements – Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy. **International Trade Union Cooperation**, n.8, 2008.

NIFOROU, C. International Framework Agreements and Industrial Relations Governance: Global Rhetoric versus Local Realities. **British Journal of Industrial Relations**, vol. 50, n. 2, pp. 352–373, Jun. 2012.

NÓBREGA, R. Migração e globalização popular: trabalhadores bolivianos na pequena indústria têxtil de São Paulo. In: ENCONTRO NACIONAL SOBRE MIGRAÇÕES, 6, 2009, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: CEDEPLAR, 2009. p. 1-24.

OECD (2011). **Global Value Chains: preliminary evidence and policy issues**. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, DSTI/IND, may 2011. Disponível em: Eletrônico: <http://www.oecd.org/dataoecd/18/43/47945400.pdf>. Acesso em 15 set. 2014.

OGDEN, S.; WATSON, R. Corporate Performance and Stakeholder Management: Balancing Shareholder and Customer Interests in the U.K. Privatized Water Industry. **Academy of Management Journal**, vol. 42, n. 5, p. 526–538, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). (1944) **Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization** (Declaration of Philadelphia), Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso: 12 Nov. 2011.

_____. **Report of the Director-General: Decent work**. International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999.

_____. **Trabajo Decente. Primeira edición, Ginebra - Suiza**: Oficina Internacional del Trabajo. 1999.

_____. **Generando trabajo decente en el Mercosur. Empleo y estrategia de crecimiento: el enfoque de la OIT**. Buenos Aires, 2004.

_____. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015**. Reunião regional Americana. 2006. Disponível em: <http://www.oitamericas2006.org>. Acesso em: 14 jan. 2015.

_____. **Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015**. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, DF, 2006.

_____. **Implementação da agenda global para o emprego: estratégias de emprego para apoiar o trabalho digno**. Brasília, DF, 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_140850.pdf. Acesso em: 15 Jun. 2013.

_____. **Convenção N.01. Duração do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho, 1º Reunião, 1919**.

_____. **Declaração da OIT sobre justiça social para uma Globalização Equitativa**. Conferência Internacional do Trabalho, 97º Reunião. Genebra, 2008.

_____. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra, 2009.

_____. **A OIT no Brasil.** Trabalho decente para uma vida digna. 2012. Disponível em: <http://oitbrasil.org.br>. Acesso em: 20 jul. 2013.

PACTO Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confeccões. **REPÓRTER BRASIL.** São Paulo, mar. 2010. Disponível em < <http://reporterbrasil.org.br/2010/03/pacto-contra-a-precariizacao-e-pelo-emprego-e-trabalho-decentes-em-sao-paulo-cadeia-produtiva-das-confeccoes/>> acesso em 20 jan. 2015.

PAPADAKIS, K.; CASALE, G.; TSOTROUDI, K. International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework. *In:* K. Papadakis (Org.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework.** Geneva: ILO, 2008. P. 67–87.

PAUGAM, Serge. **Le salaríé de la Précarité.** Paris: PUF, 2000.

PETER, K, & PEGLER, L. Globalisation, firm upgrading and Impacts on labour. **Tijdschrift voor economische en sociale geografie**, Vol. 97, n. 5, p. 470–479, Dec. 2006.

PETRICK, J.; QUINN, J. The Challenge of Leadership Accountability for Integrity Capacity as a Strategic Asset. **Journal of Business Ethics**, vol. 34, p. 331–343, 2001.

PORTUGAL. **Ministério das Finanças.** Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/nomeacoes/ministerio-das-financas.aspx>. Acesso em: 18 jan. 2014.

_____. **Ministério da Economia e Emprego.** Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-economia-e-do-emprego.aspx>. Acesso em: 18 jan. 2014.

_____. Ministério da Solidariedade e Segurança Social. **A Evolução Recente do Desemprego.** Lisboa, PT, 2012. Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-solidariedade-e-seguranca-social.aspx>. Acesso em: 10 jan. 2015.

PHILLIPS, R. A. Stakeholder Theory and a Principle of Fairness. **Business Ethics Quarterly**, vol. 7, n. 1, p. 51–66, 1997.

_____. Stakeholder Legitimacy. **Business Ethics Quarterly**, vol. 13, n. 1, p. 25–41, 2003.

_____; E. FREEMAN; WICKS, A. C. What Stakeholder Theory Is Not. **Business Ethics Quarterly**, vol. 13, n. 1, p. 479–502, 2003.

PITACAS, José Alberto. **DESLOCALIZAÇÃO DE EMPRESAS**. [S.l], s/d. Disponível em : < http://psfanzeres.no.sapo.pt/Estudos/desloca_emp.pdf>. Acesso em 02/01/2015.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação – as origens de nossa época**. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

POLOPIQUE exporta 99,8% dos 71,5 milhões de vendas. **Diário Económico**. Lisboa, Abr. 2012. Disponível em:http://economico.sapo.pt/public/uploads/especiais_sp/DesafiosdePortugalExportacoes9Abril2012.pdf. Acesso: 14 jan. 2015.

PORTER, E. M.; KRAMER, M. R. The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy, **Harvard Business Review**, vol. 80, n. 12, p. 56–69, 2002.

_____. Strategy & Society. The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. **Harvard Business Review**, vol. 84, n.12, pp. 78-92, 2006.

PRAHALAD, C. K. Strategies for the Bottom of the Economic Pyramid: India as a Source of Innovation. **Reflections: The SOL Journal** vol. 3, n. 4, p. 6–18, 2002.

_____. Hammond, A. Serving the World's Poor, Profitably. **Harvard Business Review**, vol. 80, n.9, p. 48–58, 2002.

PRESTON, L. E.; POST, J. E. **Private Management and Public Policy**. The Principle of Public Responsibility. Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ, 1975.

_____. Private Management and Public Policy. **California Management Review**. California, vol. 23, n.3, p. 56–63, 1981.

O CAMINHO DA EXPLORAÇÃO DOS TRABALHADORES BOLIVIANOS. **Profissão Repórter**. São Paulo, Globo, 9 abr. 2013. Programa de TV.

OECD. 2011. Global value chains: preliminary evidence and policy issues. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, **DSTI/IND(2011)3**. Endereço eletrônico: <http://www.oecd.org/dataoecd/18/43/47945400.pdf>. Acesso: 15 fev. 2015

PYL, Bianca; HASHIZUME, Maurício. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. **REPÓRTER BRASIL**. São Paulo, ago, 2011. Disponível em : <http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em 21 set 2011

QUINN, J. B., ANDERSON, P. E FINKELSTEIN, S. New Forms of Organizing. In: MINTZBERG, H. E QUINN, J.B. (Org.). **Strategy Process - Concepts, contexts, cases**. 3a ed. Upper Saddle River (NJ): Prentice-Hall, 1996.

RAYMOND, W. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción, In: RODRIGUÉZ, R. E. (Org.). **Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización**. Ediciones cinca: Madrid, 2010.

REPÓRTER BRASIL. **Especial Zara: flagrantes de escravidão na produção de roupas de luxo**. São Paulo jun. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2011/12/especial-zara-flagrantes-de-escravidao-na-producao-de-roupas-de-luxo/>> Acesso em 10 Abr.2014.

RIISGAARD, L. International framework agreements: a new model for securing workers rights. **Industrial Relations**, vol 44, p. 707–37, 2005.

RODRIGUES, L.; MACCARI, E.; RISCAROLLI, V. Arquitetura e coopetição em redes interorganizacionais. **Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação**. Vol. 4, No. 2, 2007, p. 175-196

ROSENFELD, Cinara. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**, São Paulo v. 23,p. 247-268, 2011.

ROSS, S.: The Economy Theory of the Agency: The Principal's Problem. **American Economic Review**, vol. 63, p. 134–139, 1973.

ROSSI, C. L. **Nas costuras do trabalho escravo**. 2005. 49p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Jornalismo e Editoração) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

ROWLEY, T. J. Moving Beyond Dyadic Ties: A Network Theory of Stakeholder Influences. **Academy of Management Review**, vol. 22, n.4, p. 887–911, 1997.

RUGGIE, J.G. Just Business: Multinational Corporations and Human Rights. **Harvard Univ. former UN Special Representative on business & human rights**, Mar. 2013.

SAKAMOTO, Leonardo. PEC do Trabalho Escravo é aprovada no Congresso. **Trabalho escravo**. São Paulo, maio 2014. Disponível em: <http://www.trabalhoescravo.org.br/noticia/80>). Acesso em 21/01/2015

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2001.

SCHEER, D.; GALLU, J. Lehman Brothers manipulou balanço e iludiu acionistas. **Jornal Valor Econômico**. São Paulo, março, 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/Lehman.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2015.

SCHMIDT, V. (Org.). **Trade Union Responses to Globalization: A Review** by the Global Union Research Network. International Labour Office: Geneva, 2007.

SCHMITZ, H. and KNORRINGA, P. ‘Learning from Global Buyers’, *Journal of Development Studies* vol. 37, n.2, p. 177–205, 2000.

SCHÖMANN, I.; SOBCZAK, A.; VOSS, E.; WILKE, P. **Codes of Conduct and International Framework Agreements: New Forms of Governance at Company Level**. Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

SCHWARTZ, M. S.; CARROLL, A. B. Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. **Business Ethics Quarterly**, vol. 13, n.4, p.503–530, 2003.

SEIFERT, A. Global employee information and consultation procedures in worldwide operating enterprises. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, vol. 24, p. 327–48, 2008.

SCHREYOGG G., SYDOW J. Organizational path dependence: A process view. **Organization Studies**, vol. 32, n. 3, p. 321-335, 2011.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

_____. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SERVOS, C.; MARCUELO, C. NGOs, corporate social responsibility, and social accountability: Inditex vs. Clean Clothes. **Development in Practice**, vol. 17, n.3, p. 393-403, 2007.

SETHI, S. P. Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework. **California Management Review**, vol. 17, n. 3, p. 58–65, 1975.

SIGAUD, L. **A nação dos homens: uma análise regional da ideologia**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1971.

SMITH, T. W. Aristotle on the Conditions for and Limits of the Common Good. **American Political Science Review**, vol.93, n. 3, p. 625–637, 1999.

SOBCZAK, A. Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. *In*: K. Papadakis (Org.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework**. Geneva: ILO, 2008. p. 115–30.

SOUZA, Fernando. Portugal e a União Européia. **Rev. bras. polít. int.** Brasília, vol.43 n. 2, July/Dec. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-73292000000200009&script=sci_arttext. Acesso em: 14 jan. 2015

STEVARDEODAL, A.; BLYDE., J; SUOMINEN, K. As cadeias globais de valor são realmente globais? Políticas para acelerar o acesso dos países às redes de produção internacionais. **RBCE**. N. 115, p.6-25, 2013.

STEVIS, D. International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Lessons from the Daimler Case. **Employment Working Paper No. 46**. Geneva: International Labour Office, 2009.

STURGEON, T.; GEREFFI, G.; GUINN, A.; ZYLBERBERG. O Brasil nas cadeias globais de valor: implicações para política industrial e de comércio. **RBCE**, n. 115 p. 26-41, abr/jun. 2013.

SUAREZ, A. Contenidos de los acuerdos marco internacionales: los derechos y principios fundamentales de carácter laboral. In: RODRIGUÉZ, R. E. (Org.). **Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización**. Ediciones cinca, Madrid, 2010. p. 513-525.

TEECE, D. J.; G. PISANO; SHUEN A.: Dynamic Capabilities and Strategic Management. **Strategic Management Journal**, vol. 18, n. 7, p. 509–533, 1997.

TOMEI, P. Responsabilidade social das empresas: análise qualitativa da opinião do empresariado nacional. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 24, n. 4, p.189-202, (1984).

TRABALHO ESCRAVO. **Especial PEC do trabalho escravo**. São Paulo, s/d. Disponível em: <http://www.trabalhoescravo.org.br/>. Acesso em: 15 jan. 2015.

UNIETHOS (2013). **Sustentabilidade e Competitividade na cadeia da moda**. São Paulo, maio de 2013. Slides, color. Disponível em: http://www.siteuniethos.org.br/wp-content/uploads/2013/11/UNIETHOS_03_versao_digital.pdf Acesso em 13/07/2014.

VALLAS, S; PRENER, C. Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious work. **Work and Occupations**, vol. 39, n. 4. p. 331-353, 2012.

VELASQUEZ, M. International Business, Morality and the Common Good. **Business Ethics Quarterly**, vol. 12, n.1, p. 27–40,1992.

WARTICK, S. L.; R. E. Rude. Issues Management: Corporate Fad or Corporate Function?. **California Management Review**, vol. 29, n. 1, p. 124–132, 1986.

WEBER, M. **Economia e Sociedade**. Brasília: UNB, 1991.

WILLS, J. Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement. **Review of International Political Economy**, vol.9, p. 674–700, 2002.

WOOD, D. J. Social Issues in Management: Theory and Research in Corporate Social Performance. **Journal of Management**, vol. 17, n.2, p. 383–406, 1991a.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Enabling trade: valuing growth opportunities**. Relatório elaborado em colaboração com Bain&Company e o World Bank. 2013 Endereço eletrônico: http://www3.weforum.org/docs/WEF_SCT_EnablingTrade_Report_2013.pdf

_____. Corporate Social Performance Revisited. **Academy of Management Review**, vol. 16, n. 4,p. 691–718, 1991b.

_____; LODGSON, J. M. Business Citizenship: From Individuals to Organizations. **Business Ethics Quarterly**, Ruffin Series, n. 3, 59–94, 2002.

ZARA reconhece trabalho escravo em confecção. **BAND NOTÍCIAS**. São Paulo, ago. 2011 Disponível em: <
<http://noticias.band.uol.com.br/cidades/noticia/?id=100000450252>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

APÊNDICES

APÊNDICE 01 - Roteiro de Entrevista na Central Única dos Trabalhadores (CUT)

Roteiro de Entrevista
Central Única dos Trabalhadores (CUT)

1) Aspectos pessoais

- 1.1 - Nome:
- 1.2 - Cargo:
- 1.3 - Formação

2) Relação do informante com o Trabalho Decente

- 2.1 - Explique a sua trajetória pessoal relacionada com a Agenda do Trabalho Decente na CUT.
- 2.2 - Qual a sua participação, de que forma atua e quais foram os eventos, cursos, etc, relacionados com a temática do Trabalho Decente que você participou/participa?

3) Definições gerais

- 3.1 - O que é Trabalho Decente para a CUT? Quais são as “bandeiras” que a CUT defende para tornar o Trabalho decente uma realidade no país?
- 3.2 - Na sua visão, em que cenário surge a importância de se construir uma agenda de trabalho decente? (do ponto de vista da economia, das relações laborais e da representação sindical)
- 3.3 - Qual a singularidade do contexto nacional e de Santa Catarina?

4) Aspectos políticos

- 4.1 - O que a CUT tem feito para problematizar/fomentar o debate do Trabalho decente dentro da própria CUT. (Exemplo, plenárias estaduais, seminários internos, estudos, etc)
- 4.2 - Como foi a participação da CUT no Encontro Nacional de Trabalho decente (2012)? Houve participação de outras centrais sindicais?
- 4.3 - Quais foram as demandas específicas do estado de Santa Catarina levadas para a CNTD?
- 4.4 - Quais foram os alcances da Conferência do ponto de vista sindical?
- 4.5 - Qual a visão da CUT frente o posicionamento da CNI e demais representantes do empresariado (que se retiram da plenária final e não assinam o documento final)?

5) RSE (A chamada responsabilidade social das empresas - Instituto Ethos) e Trabalho Decente

- 5.1 - No quadro do debate sobre a RSE, do ponto de vista sindical, as diretrizes do TD são contempladas? Quais são os limites que se verificam?

6) Conjuntura atual

- 6.1 – Diante das atuais manifestações civis ocorridas no Brasil e em relação à posição da CUT, em particular na Greve geral de 11/07, o trabalho decente chegou a compor a pauta de reivindicação da entidade? Se sim, de que forma?

APÊNDICE 02 - Roteiro de Entrevista na União Geral dos Trabalhadores – Portugal

Roteiro de Entrevista
União Geral dos Trabalhadores – Portugal

1) Aspectos pessoais

Nome, cargo, formação

2) Relação do informante com o Trabalho Decente

Trajectoria pessoal relacionada com o tema do Trabalho Decente em Portugal/UGT

3) Aspectos fundamentais

Quem são os atores chave para a promoção do debate do trabalho decente em Portugal?
(OIT, Federação internacional de sindicatos, ONU, EU)

Como tais atores estão a promover o debate, quais são as suas ações?

4) Definições gerais

O que é Trabalho Decente para a UGT? Existe algum documento, relatório onde tal posição é encontrada?

Existem indicadores sobre o trabalho decente?

Em que cenário surge (do ponto de vista da economia, das relações laborais e da representação sindical)

Qual a singularidade do contexto nacional português?

5) RSE e Trabalho decente

Pelo seu conhecimento, existem empresas portuguesas que estão a fazer esforços pelo trabalho decente no quadro da chamada RSE?

Tem informações sobre comissões de trabalhadores que estejam a discutir tais tópicos?

APÊNDICE 03 - Roteiro Entrevista na OIT Portugal

Roteiro Entrevista OIT Portugal

Sobre a OIT em Portugal

- 1) Qual a missão da OIT em Portugal?
- 2) Existem convenções importantes, na sua opinião, que Portugal ainda não ratificou?
- 3) Como a OIT atua em casos de violação das convenções (por denúncia)?

Sobre o conceito de trabalho digno em Portugal

- 1) De que forma a OIT vem promovendo o debate sobre o trabalho digno em Portugal?
- 2) Quem são os atores sociais, políticos e econômicos que participam e integram o debate sobre trabalhos decentes (ainda que de forma informal) em Portugal?
- 3) Existe uma Agenda Nacional de empregos dignos em Portugal? Caso sim, quais são os eixos temáticos que estruturam a agenda?
- 4) Caso não exista uma ANTD, como o conceito aparece para o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social? Existem iniciativas governamentais que se aproximem de um ANTD, como um fórum de diálogo tripartite? Na sua opinião, a Comissão permanente de concertação social poderia ser encarada como uma entidade de debate sobre trabalhos dignos? Ou a ACT (Autoriedade para as condições de trabalho)

Sobre os efeitos da crise no mercado de trabalho em Portugal

A Agenda de Trabalho decente da OIT estrutura-se de acordo com 4 pilares:

- a) geração de emprego;
 - b) respeito aos direitos fundamentais no trabalho;
 - c) extensão da proteção social;
 - d) promoção do diálogo social;
- 1) Na sua visão, após o início da crise (subprime), em quais destes ítems Portugal tem regredido e avançado no campo das relações de trabalho.

Sobre o conceito de trabalho decente na estratégia da OIT

Tens informação sobre como foi o processo de construção do conceito de trabalho decente no interior da OIT? Poderia informar contactos na sede da OIT que possam explicar o papel que o conceito detém na estratégia da OIT para a geração de uma globalização mais justa?

APÊNDICE 05 - Guia da entrevista – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, calçados e Peles de Portugal (Fesete)

• **Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes**

R. de Camões, 70 - 4800 GUIMARÃES - Telefone: 253 412 987 - Fax: 253 412 987 - Email: geral@texteisminho-cgtp.com

Porto – Dia 05/02/2014

Manuel Freitas

Preliminar: Apresentação da pesquisa e objetivo da entrevista

Sumário:

- Situação do entrevistado (quem é, que função exerce, desde quando)
- Situação institucional
 - Quantos sindicatos filiados possui a Fesete?
 - Quantos trabalhadores (as) são representados pela Fesete?
 - A Fesete faz parte de quais confederações sindicais (Portugal e/ou Redes Internacionais)
- **Condições de Trabalho e Precarização**
 - A Fesete tem realizado, nos últimos meses, campanhas pela valorização do salário da categoria, o senhor poderia nos falar mais sobre as condições de trabalho em matéria de salário dos trabalhadores (as).
 - Em carta aos órgãos de comunicação social (09/10/2013), a Fesete destaca o contexto positivo do setor (mesmo em situação de crise), em matéria de produtividade e exportações, e denuncia o boicote patronal à negociação coletiva sectorial em relação à atualização dos salários. Poderia nos falar mais sobre esse embate? Quais são as empresas que tem travado as negociações?
 - Possui informações sobre a média da jornada de trabalho e existencia de banco de horas?
 - Em relação a afastamentos por doenças laborais que incidem sobre os trabalhadores do setor, terias mais informações?

- Em relação à subcontratação no setor têxtil, poderia nos passar dados que demonstrem a atual situação dessa estratégia empresarial? Como funcionam as “empresas intermediárias” mencionadas na brochura do 11 Congresso FESETE?

CITAÇÃO DE APOIO : “Nos últimos anos surgiu com mais intensidade um conjunto de empresas intermediárias que em rede com as grandes marcas e cadeias de distribuição e retalho impõem às micro e PME's das ITVC o esmagamento do valor do minuto, pago nas actividades de produção em regime desubcontratação pura. Estes intermediários, com um número reduzido de trabalhadores, funcionam como parasitas na cadeia de valor dos produtos e serviços, absorvendo uma parte importante do valor em detrimento das micro e pequenas empresas que desenvolvem a actividade de produção. Entretanto, verificamos que os resultados das grandes marcas crescem exponencialmente, com lucros superiores a centenas de milhões de euros anuais.” (Fesete, 2013, p. 82)

- Sobre a questão do trabalho em domicílio, existem ocorrências de práticas de trabalho em domicílio no setor ?

- **Inditex**

- Número de empresas subcontratadas que prestam serviços para a Inditex na região norte de Portugal
- Sobre o prazo de produção para a entrega das peças para a Inditex
- Sobre o pagamento das peças
- Sobre a exclusividade dos fornecedores para a marca
- Condições de trabalho: relatos de trabalho infantil (2006 e 2008) – Freguesia Raimonda
- Terceirização e quarterização na cadeia de suprimentos e consequências para as condições de trabalho e respeito aos direitos fundamentais no trabalho
- Sobre o Código de Conduta da Inditex (para fornecedores). Houve consulta aos sindicatos dos trabalhadores na sua construção?
- Como são vistas as Políticas de RSE da Inditex pela FESETE?

- **Acordo Marco Internacional - Inditex**

- Sobre o Protocolo Acordo Marco Internacional, porque ele foi criado?
- Quais foram os sindicatos que participaram ?
- No início, como a Empresa Inditex se comportou? Favorável ou desfavorável ao Acordo?

- Como foi o processo de diálogo social para a definição dos 10 itens que o compõem? A categoria trabalho decente da OIT foi relevante? Algum documento da OIT foi relevante? Quais?
- Como funciona a comissão instituída para acompanhar a aplicação do Acordo?
- A Inditex pode ser responsabilizada pela infração que por ventura ocorrer nas suas fornecedoras?
- Existem outras empresas multinacionais que já assinaram esse tipo de acordo?

APÊNDICE 06 - Roteiro da Entrevista Ex-sindicalista

Tema geral: Estudo sobre as condições de trabalho no setor têxtil de Portugal e Brasil

Tema específico: As condições de trabalho na cadeia de suprimentos da multinacional Inditex

Recorte: A RSE e os impactos nas condições de trabalho na cadeia de suprimentos da Inditex em Portugal e no Brasil.

Questão geral: No âmbito da formação de uma Agenda Mundial de Trabalho Decente (OIT, 1999), as diretrizes de TD são contempladas pelos programas de RSE das multinacionais?

Diretrizes da DW Agenda – a busca por uma globalização justa

1) Geração de emprego produtivo e de qualidade

2) Respeito aos direitos fundamentais no trabalho

A) Liberdade sindical e direito à negociação coletiva

B) Eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil

C) Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (gênero, etnia, credo, orientação sexual, etc).

3) Aumento da Proteção Social

A) Segurança social

B) Proteção ao trabalho: condições de trabalho salúbres, pagamentos de salários, jornada de trabalho dignas

4) Promoção do diálogo social

Guião de Entrevista:

Ex. Sindicalista

Dia 12/03. Horário 15.30h. Hiper Continente, na entrada da cidade de Guimarães

Telemóvel: 967 020 910

Apresentação pessoal e dos objetivos da pesquisa

Questão de partida

✓ **Respeito aos direitos sociais no trabalho**

- **O primeiro item do Acordo Marco Internacional firmado pela Inditex com o sindicato internacional trata sobre a liberdade de associação sindical e o direito à negociação coletiva. Na sua visão, o desenvolvimento do Acordo tem, de alguma forma, fortalecido tais temas tão relevantes para a organização do trabalho em Portugal? Como era antes e depois do AMI?**
- **Existiram denúncias de trabalho análogo ao escravo ou trabalho infantil na cadeia de fornecedores da Inditex em Portugal?**
- **O senhor veio ontem de um julgamento. Em relação a cadeia de fornecedores da Inditex (contratados diretos e indiretos) existem muitos casos de processos judiciais por:**
 - a) **por más condições de trabalho?**
 - b) **não pagamentos de salários?**
 - c) **jornadas abusivas, hora extra?**
 - d) **discriminação de gênero, etnia, etc?**
 - e) **Proibição da liberdade sindical e representação?**

✓ **Empregos Dignos, Salários dignos**

Em 2009, os sindicalistas da Galiza e do Norte de Portugal se reuniram para defender uma política “igual para todo o setor”, sobretudo nas questões salariais entre Espanha e Portugal. Como o senhor vê os boicotes à negociação coletiva e sobretudo o congelamento dos salários no setor?

Tal boicote, existe relação direta com a pressão que a Inditex faz para achatar o custo da mão de obra, não negociando os valores pagos às contratadas?

Existe dependência econômica do setor têxtil de Portugal em relação à Inditex?

Em relação à jornada de trabalho e o ritmo de trabalho no setor, o senhor tem informações?

Os dados mostram que os fornecedores da Inditex na Europa diminuíram, mas nos países asiáticos e em Portugal aumentaram. Portugal é mão-de-obra barata?

✓ **Cadeia de Fornecimento - Monitoramento do Acordo**

Nos tivemos algumas dificuldades para conseguir entrevistas com os sindicatos regionais da Fesete, para receber informações sobre o AMI. Talvez isso seja um indicativo de que existam poucos treinamentos e cursos para os sindicatos e

trabalhadores sobre o conteúdo do acordo e como ele deve funcionar. Na sua visão e pela sua experiência como tem sido o AMI na prática?

Existem treinamentos para os sindicatos?

Os (as) trabalhadores (as) conhecem o teor do Acordo?

Existem canais de comunicação para os trabalhadores relatarem e denunciarem desvios em relação ao conteúdo do acordo?

Como a Inditex e os sindicatos agem para fiscalizar as condições de trabalho?

Qual tem sido o papel do Estado em relação ao Acordo ?

Como são os planos de remediação quando se encontra evidências sobre más condições de trabalho na cadeia de fornecimento da Inditex?

✓ **Diálogo Social**

O estabelecimento do Acordo facilitou de alguma forma o diálogo social entre Inditex, sindicatos e trabalhadores?

Questão de conclusão:

Um acordo como o AMI, baseado no respeito aos direitos fundamentais no trabalho, direitos esses que representam um longo processo de luta nos séculos XIX e XX, em pleno século XXI, não indica um retrocesso nas condições laborais no âmago da globalização?

Observação Participante – empresas fornecedoras e contratadas da cadeia de suprimentos da Inditex

Questões:

1) Trabalho decente

- Tipos de contrato
- Ritmo da produção (trabalho repetitivo, modelo, fordista, taylorista, toytista, empresa enxuta)
- Jornadas de trabalho e horas extra
- salários e pagamentos de hora-extra
- saúde e segurança no trabalho (treinamentos, material de proteção, condições físicas das instalações)
- doenças laborais
- cursos, treinamentos, reciclagens

2) Aspectos Econômicos relevantes para TD

- Produtividade e metas a serem cumpridas
- tempo de produção das peças
- Pressão da Inditex na produtividade e achatamento dos preços

3) Diálogo Social para o trabalho decente

- Instância de comunicação entre empresa e trabalhadores
- Existência de comissões de trabalhadores
- Presença do sindicato nas empresas
- Taxa de sindicalização
- Negociação coletiva do setor têxtil

4) Proteção Social

Ver legislação Portuguesa, no Brasil o tipo de contrato de trabalho condiciona a proteção social.

Seguro saúde privado/aposentadoria

APÊNDICE 07 - Roteiro para entrevista com coordenador global da Inditex

Base:

- A) Informalidade e cadeias de valor, integração produtiva com trabalho decente. Inditex e a experiência de intervenção sindical
- B) Manual para formação sindical Internacional – Globalização, negociação coletiva e ação sindical

Acordo Marco Internacional

Isidor Boix – Comisiones Obreras – Madrid

Estudos sobre como se organiza a cadeia de valor da Inditex em nível global. Como é o modelo produtivo da Inditex? Em que países se dá a produção? Dados do texto são atuais?

Geral

- 1) Do ponto de vista sindical, o que é o Acordo Marco Internacional? Como ele surgiu, quais foram os passos fundamentais?
- 2) Quais foram os atores sociais e econômicos fundamentais para o processo de diálogo social que gerou o Acordo?
- 3) Como se chegou ao consenso sobre as cláusulas que compõem o Acordo? Como a Inditex participou do processo e da negociação?
- 4) Com relação aos custos do Acordo (estudos, relatórios, balanços) como ele se sustenta economicamente?
- 5) No setor têxtil, qual a taxa de participação sindical?

Específico comparativo Brasil e Portugal

- A) Com relação aos níveis regionais, quem são os sindicatos responsáveis pelo monitoramento do Acordo em Portugal e Brasil?
- B) São feitos treinamentos (seminários) para que os sindicatos tenham conhecimento das cláusulas do Acordo?
- C) Os trabalhadores recebem cópias do Acordo?
- D) Quais foram os avanços em matéria de garantia dos direitos fundamentais em Portugal e Brasil?
- E) Trabalho infantil, trabalho escravo em Portugal e Brasil. Existem estudos demonstrando impactos na redução?

F) Melhoria nos níveis de participação sindical, negociação coletiva e diálogo social?

Questões críticas:

Sobre a cadeia de valor da Inditex. Em níveis regionais, percebe-se que as empresas intermediárias tem gerado impacto negativo nas condições de trabalho, principalmente com relação ao baixo valor pago para as empresas que de facto produzem. Essa realidade é de alguma forma questionada pelo AMI?

No Brasil a Inditex foi recentemente condenada por ser responsável por criar condições de trabalho escravo, por conta da sucessiva subcontratação da mão-de-obra. O AMI tem força para conseguir inibir tais violações na cadeia de suprimento? Se sim, de que fatores dependem?

Como os Estados Nacionais, a União Europeia, podem auxiliar?

RSE e Trabalho decente nas cadeias de valor. A experiência da Inditex

O Acordo AMI, conforme o Annual Report, faz parte das ações de responsabilidade social da Inditex e representa formalmente o “reconhecimento do papel vital das associações sindicais para supervisionar o cumprimento do Código de Conduta de Fornecedores nas empresas subcontratadas, em virtude de sua proximidade com a cadeia produtiva”.

Como os sindicatos podem, a nível regional, supervisionar o cumprimento do Código de Conduta dos Fornecedores?

Hoja de ruta para la entrevista

Base :

A) la informalidad y las cadenas de valor , la integración de la producción con el trabajo decente. Inditex y la experiencia de la intervención sindical

B) Manual de Formación Sindical Internacional - La globalización , la negociación colectiva y la acción sindical

Acuerdo Marco Internacional

Isidor Boix - Comisiones Obreras - Madrid

Los estudios sobre la forma de organizar la cadena de valor de Inditex en todo el mundo general

1) Desde el punto de vista del trabajo, que es el Acuerdo Marco Internacional ? ¿Cómo sucedió , cuáles fueron los pasos claves ?

2) ¿Cuáles fueron los actores sociales y económicos básicos en el proceso de diálogo social que ha generado el Acuerdo ?

3) ¿Cómo se llegó a un consenso sobre las cláusulas del Acuerdo ? ¿Cómo proceso participu Inditex y la negociación ?

4) Con respecto a los costos del Acuerdo (estudios , informes, balances) como se sostiene económicamente ?

5) En el sector textil , donde la tasa de unión participação ?

Específico Brasil comparativa y Portugal

A) Con respecto a los niveles regionales , los sindicatos que son responsables de la vigilancia del Acuerdo en Portugal y Brasil ?

B) de formación (seminarios) para los sindicatos son conscientes de las cláusulas del Acuerdo se hacen ?

C) Los trabajadores reciben una copia del contrato ?

D) ¿Cuáles fueron los avances en la garantía de los derechos fundamentales en Portugal y Brasil ?

E) El trabajo infantil , trabajo esclavo en Brasil y Portugal. Hay estudios sobre la reducción de los impactos demostrando ?

F) La mejora de los niveles de participación de los sindicatos , la negociación colectiva y el diálogo social?

Los temas críticos :

En la cadena de valor del Inditex. A nivel regional, se da cuenta de que las empresas intermediarias han generado impacto negativo en las condiciones de trabajo , en particular con respecto a la cantidad baja pagada a las empresas que realmente producen . Esta realidad es de alguna manera cuestionada por IAM ?

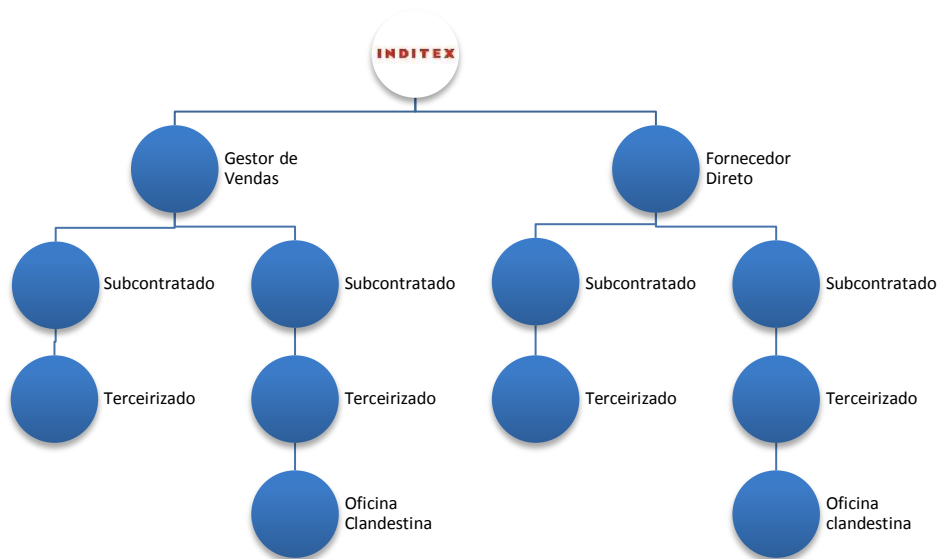
Inditex en Brasil fue condenado recientemente de ser responsable de la creación de condiciones de trabajo esclavo , debido a la sucesiva mano de obra sub . El IAM tiene la fuerza para lograr inhibir dicha violaciones de la cadena de suministro? Si es así , ¿qué factores depende ?

¿Cómo los Estados-Nación , la Unión Europea, puede ayudar?

RSE y trabajo decente en las cadenas de valor . La experiencia de Inditex

El Acuerdo de IAM , como el Informe Anual , es parte de la responsabilidad social de Inditex y formalmente representa el "reconocimiento del papel fundamental de las organizaciones sindicales para supervisar el cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores empresas subcontratistas , debido a su proximidad a la la cadena de producción " .

¿Cómo pueden los sindicatos , regional, supervisar el cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores ?



APÊNDICE 08 – Roteiro de Entrevista Inditex - RSE

Questões

- 1) Dada a existência do Acordo Marco Global para a cadeia de fornecimento da Inditex, de que forma ele se estrutura e como funciona em relação ao cenário Brasileiro?
(Em Portugal, depois de realizadas as entrevistas, percebemos que o Acordo se estrutura com base no diálogo social entre trabalhadoras têxteis, sindicatos e gerência de RSE da Inditex, como um canal de compliance para as violações. Pode-se dizer que a realidade brasileira é semelhante?)
- 2) O Acordo AMI, conforme o Annual Report, faz parte das ações de responsabilidade social da Inditex e representa formalmente o “reconhecimento do papel vital das associações sindicais para supervisionar o cumprimento do Código de Conduta de Fornecedores nas empresas subcontratadas, em virtude de sua proximidade com a cadeia produtiva”.
Como os sindicatos podem, a nível regional, supervisionar o cumprimento do Código de Conduta dos Fornecedores? Quais são as estratégias que os sindicatos possuem para colaborar com o Acordo?
- 3) No Brasil a Inditex foi recentemente condenada por ser responsável por condições de trabalho análogo ao escravo, por conta da sucessiva subcontratação ilegal da mão-de-obra. O AMI tem força para conseguir inibir tais violações na cadeia de suprimento? Se sim, de que fatores dependem?
- 4) Após o início do AMI no Brasil, pode-se dizer que houve mudanças nas condições de trabalho? Houve melhorias?
- 5) Outras multinacionais do ramo têxtil possuem ações integradas de RSE no Brasil com a Inditex? Se mais empresas desenvolverem Acordos como o AMI o cenário das condições de trabalho poderiam ser melhores?
- 6) Como funcionam as Auditorias Sociais feita pela Inditex nas empresas subcontratadas? Quando encontrada alguma irregularidade, como age a Inditex?
- 7) Existem dados sobre o número de empresas têxteis que trabalham para a Inditex (direta e indiretamente) no Brasil?
- 8) Existem dados sobre o número de trabalhadores na cadeia de suprimento da Inditex no Brasil? Qual a porcentagem de mulheres trabalhadoras?
- 9) Que tipo de contrato de trabalho predomina? (Regime CLT, trabalho temporário, contrato por tempo determinado, informalidade)

ANEXOS

ANEXO 1 - DIRETRIZES DA OCDE

Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

Prefácio

1. As *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (Diretrizes)* são recomendações dirigidas pelos Governos às empresas multinacionais. As *Diretrizes* visam assegurar que as operações dessas empresas estejam em harmonia com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, ajudar a melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentável. As *Diretrizes* são parte integrante da *Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais*, cujos outros elementos são relacionados a tratamento nacional, obrigações conflitantes impostas às empresas e incentivos e desincentivos ao investimento internacional. As *Diretrizes* fornecem princípios e padrões voluntários para uma conduta empresarial consistente com as leis adotadas e os padrões reconhecidos internacionalmente. No entanto, os países aderentes às *Diretrizes* assumem um compromisso vinculante em implementá-las em conformidade com a decisão do *Conselho da OCDE sobre as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*. Além disso, as questões abrangidas pelas *Diretrizes* também podem ser objeto de legislação nacional e compromissos internacionais.

2. Os negócios internacionais sofreram grandes alterações estruturais e as próprias *Diretrizes* evoluíram de modo a refletir essas mudanças. Com o crescimento das indústrias de conhecimento intensivo e a expansão da economia da internet, as empresas de serviços e tecnologia desempenham um papel cada vez mais importante no mercado internacional. As grandes empresas ainda continuam a representar parte majoritária do investimento internacional e há uma tendência para grandes fusões em escala internacional. Simultaneamente, o investimento estrangeiro das pequenas e médias empresas também aumentou, e estas empresas desempenham, atualmente, um papel cada vez mais importante no cenário internacional. As empresas multinacionais, à semelhança de suas contrapartes domésticas, têm evoluído para abranger um maior leque de arranjos empresariais e de formas organizacionais. As alianças estratégicas e a existência de relações mais estreitas com os fornecedores e demais contratados tendem a diluir os limites da empresa.

3. A rápida evolução na estrutura das empresas multinacionais reflete-se igualmente nas respectivas operações no mundo em desenvolvimento, onde o investimento direto estrangeiro cresceu rapidamente. Nos países em desenvolvimento, empresas multinacionais diversificaram suas atividades para além das funções típicas de produção primária e extração, para se dedicarem à manufatura, montagem, desenvolvimento do mercado interno e serviços. Outro desenvolvimento importante é o surgimento das empresas multinacionais com sede nos países em desenvolvimento como grandes investidoras internacionais.

4. As atividades das empresas multinacionais, através do comércio e investimento internacional, fortaleceram e aprofundaram os laços que ligam os países e as regiões do mundo. Tais atividades implicam consideráveis benefícios, quer para os países de origem das empresas, quer para aqueles que as abrigam. Estes benefícios ocorrem quando empresas multinacionais fornecem a preços competitivos os bens e serviços que os consumidores queiram comprar e quando elas proporcionam retornos justos aos

provedores de capital. Suas atividades de investimento e comércio contribuem para o uso eficiente do capital, da tecnologia e dos recursos humanos e naturais. Facilitam a transferência de tecnologia entre as regiões do mundo e o desenvolvimento de tecnologias que refletem as condições locais. As empresas, através do treinamento formal e da aprendizagem prática, também promovem o desenvolvimento do capital humano e a criação de oportunidades de empregos nos países de acolhimento.

5. A natureza, escopo e velocidade das mudanças econômicas apresentam novos desafios estratégicos às empresas e suas partes interessadas. As empresas multinacionais têm a oportunidade de implementar políticas de boas práticas para o desenvolvimento sustentável que procurem assegurar coerência entre os objetivos econômicos, ambientais e sociais. A capacidade das empresas multinacionais em promover o desenvolvimento sustentável é significativamente reforçada quando o comércio e o investimento são conduzidos em contexto de mercados abertos, concorrenciais e adequadamente regulados.

6. Muitas empresas multinacionais têm demonstrado que o respeito a padrões elevados de conduta empresarial pode aumentar o crescimento. As atuais forças concorrenciais são intensas e as empresas multinacionais são confrontadas com uma série de disposições legais, sociais e regulatórias. Neste contexto, algumas empresas poderão sentir-se tentadas a negligenciar os princípios e padrões de conduta adequados, na tentativa de obter vantagens concorrenciais indevidas. A adoção de tais práticas por uma pequena minoria poderá pôr em dúvida a reputação da maioria, suscitando preocupações por parte do público.

7. Muitas empresas responderam a estas preocupações públicas desenvolvendo programas internos, sistemas de orientação e gerenciamento que constituem a base de seu compromisso com a boa cidadania corporativa, boas práticas e a boa conduta da empresa e dos empregados. Algumas empresas recorreram a serviços de consultoria, auditoria e certificação, o que contribuiu para o acúmulo de conhecimentos especializados nestas áreas. As empresas também promoveram o diálogo social sobre o que constitui conduta responsável empresarial e trabalharam com as partes interessadas, inclusive no contexto de iniciativas multiparticipativas (*multi-stakeholder*) para desenvolver orientações para a conduta responsável das empresas. As *Diretrizes* contribuem para uma melhor definição das expectativas dos governos aderentes, no que se refere à conduta empresarial, e constituem um ponto de referência para as empresas e para outras partes interessadas. Por conseguinte, as *Diretrizes* complementam e reforçam o empenho do setor privado no sentido de definir e pôr em prática regras de conduta empresarial responsável.

8. Os governos têm cooperado entre si e com outros agentes, no sentido de reforçar o quadro jurídico e regulamentar internacional no qual as empresas desenvolvem as suas atividades. O início deste processo pode ser datado no trabalho da Organização Internacional do Trabalho no início do século XX. A adoção pelas Nações Unidas, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos foi outro evento marcante. Depois disso, houve um contínuo desenvolvimento de padrões relevantes para muitas áreas da conduta responsável das empresas – um processo que continua até hoje. A OCDE tem contribuído com aspectos importantes para este processo através do desenvolvimento de padrões que abrangem áreas como meio ambiente, luta contra a corrupção, interesses do consumidor, governança corporativa e tributação.

9. O objetivo comum dos governos que aderiram às *Diretrizes* é encorajar as contribuições positivas que as empresas multinacionais podem dar ao progresso econômico, ambiental e social e minimizar os problemas que possam ser gerados pelas respectivas atividades. Na busca deste objetivo, os governos agem em parceria com as muitas empresas, sindicatos e organizações não governamentais cujas

atividades visam ao mesmo fim. A contribuição dos governos passa pela criação de quadros regulatórios internos eficazes e que incluam políticas macroeconômicas estáveis, tratamento não discriminatório das empresas, regulação adequada e supervisão prudencial, um sistema imparcial de administração da justiça e aplicação da lei e uma administração pública honesta. A contribuição dos governos pode também comportar a manutenção e promoção de normas e políticas adequadas que favoreçam o desenvolvimento sustentável, empenhando-se em garantir que as reformas em curso assegurem que a atividade do setor público seja eficiente e eficaz. Os governos que aderiram às *Diretrizes* comprometem-se a melhorar de forma contínua tanto suas políticas nacionais quanto as internacionais, a fim de aumentar o bem-estar e os padrões de vida de toda a população.

I. Conceito e Princípios

1. As *Diretrizes* são recomendações conjuntamente dirigidas pelos governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e padrões de boa prática, consistentes com a legislação aplicável e os padrões reconhecidos internacionalmente. O cumprimento das *Diretrizes* pelas empresas é voluntário e não é legalmente exigível. No entanto, algumas questões abrangidas pelas *Diretrizes* também podem ser reguladas pela legislação nacional ou compromissos internacionais.
2. O cumprimento das leis nacionais é a primeira obrigação das empresas. As *Diretrizes* não são um substituto para, nem devem ser consideradas suplantadoras das leis e regulações domésticas. Embora as *Diretrizes* se estendam além da lei em muitos casos, não devem e não são destinadas a colocar uma empresa em situação em que esta enfrente exigências conflitantes. No entanto, em países onde leis e regulações domésticas conflitem com os princípios e padrões das *Diretrizes*, as empresas devem buscar meios para honrar esses princípios e padrões até o máximo que não as coloquem em violação do direito doméstico.
3. Dado que as empresas multinacionais desenvolvem as respectivas atividades em nível mundial, a cooperação internacional neste domínio deveria estender-se a todos os países. Os governos aderentes às *Diretrizes* encorajam as empresas que operam no seu território a respeitar as *Diretrizes*, onde quer que operem, tendo em conta as circunstâncias particulares dos países de acolhimento.
4. Uma definição exata de empresa multinacional não é necessária para os propósitos das *Diretrizes*. Essas empresas operam em todos os setores da economia. Geralmente, são companhias ou outras entidades estabelecidas em mais de um país e ligadas entre si de forma a coordenarem as suas atividades de diversas maneiras. Embora uma ou mais destas entidades possa exercer uma influência significativa sobre as atividades das outras, o grau de autonomia de cada uma dentro da organização pode, no entanto, variar muito consoante a multinacional em questão. O capital social pode ser privado, estatal, ou misto. As *Diretrizes* dirigem-se a todas as entidades dentro de cada empresa multinacional (matrizes e/ou entidades locais). Em função da repartição efetiva das responsabilidades entre si, espera-se de cada uma dessas entidades a cooperação e a assistência mútua no sentido de promover o cumprimento das *Diretrizes*.
5. As *Diretrizes* não têm por objetivo introduzir diferenças de tratamento entre as empresas multinacionais e as nacionais; elas traduzem boas práticas recomendáveis a todas as empresas. Por

consequente, estão sujeitas às mesmas expectativas quanto à sua conduta, sempre que as *Diretrizes* forem relevantes para ambas.

6. Os governos desejam promover a maior observância possível das *Diretrizes*. Embora se reconheça que as pequenas e médias empresas podem não dispor de meios idênticos aos das grandes empresas, os governos aderentes às *Diretrizes* encorajam-nas a observar as recomendações das *Diretrizes* ao máximo possível.

7. Os governos aderentes às *Diretrizes* não devem servir-se das mesmas para fins protecionistas, nem aplicá-las de maneira a pôr em questão as vantagens comparativas de qualquer país onde as empresas multinacionais realizem investimentos.

8. Os governos têm o direito de regulamentar as condições de funcionamento das empresas multinacionais dentro de suas jurisdições, observados os limites do direito internacional. As entidades pertencentes a uma empresa multinacional operando em diversos países estão sujeitas às leis aplicáveis nesses países. Sempre que forem impostas obrigações conflitantes às empresas multinacionais por parte de países signatários ou terceiros países, os governos em questão são encorajados a cooperarem de boa fé no sentido de resolver os problemas que possam ocorrer.

9. Os governos signatários das *Diretrizes* implementarão as mesmas no pressuposto de que honrarão suas responsabilidades de tratar as empresas de forma equitativa e em conformidade com o direito internacional e com suas obrigações contratuais.

10. O recurso a mecanismos internacionais adequados para solução de controvérsias, incluindo a arbitragem, é encorajado como forma de facilitar a resolução dos problemas jurídicos que surjam entre as empresas e os governos dos países de acolhimento.

11. Os governos aderentes às *Diretrizes* implementá-las-ão e fomentarão a sua aplicação. Estabelecerão Pontos de Contato Nacionais incumbidos de promover as *Diretrizes* e que funcionarão como fórum de debate de todas as matérias que digam respeito às *Diretrizes*. Os governos aderentes participarão igualmente de procedimentos apropriados de revisão e consulta relativos a questões respeitantes à interpretação das *Diretrizes* num mundo em mudança.

II. Políticas Gerais

As empresas devem levar em conta plenamente as políticas em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades, e levar em consideração os pontos de vista de outros agentes envolvidos. Nesse sentido:

A. As empresas devem:

1. Contribuir para o progresso econômico, ambiental e social, de forma a assegurar o desenvolvimento sustentável.
2. Respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente dos afetados por suas atividades.
3. Encorajar a construção de capacidades em nível local em estreita cooperação com a comunidade local, incluindo os interesses empresariais, bem como desenvolvendo as atividades da empresa nos mercados

nacional e internacional, de forma compatível com a necessidade de boas práticas comerciais.

4. Encorajar a formação de capital humano, nomeadamente criando oportunidades de emprego e facilitando a formação dos trabalhadores.
5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, relacionados a direitos humanos, meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, tributação, incentivos financeiros ou outros assuntos.
6. Apoiar e defender os princípios da boa governança corporativa, desenvolvendo e aplicando boas práticas de governança corporativa, inclusive em grupos empresariais.
7. Elaborar e aplicar práticas de autorregulação e sistemas de gestão eficazes que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde aquelas operem.
8. Promover conscientização e cumprimento por parte dos trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais no que diz respeito às políticas da empresa através de divulgação adequada dessas políticas, inclusive através de programas de formação.
9. Abster-se de mover processos discriminatórios ou disciplinares contra trabalhadores que, de boa fé, apresentem relatórios à administração ou, se for o caso, às autoridades competentes, sobre práticas que contrariem a lei, as *Diretrizes* ou as políticas da empresa.
10. Realizar *due diligence* com base no risco, por exemplo, incorporando em sua empresa sistemas de gestão de risco, para identificar, evitar e mitigar os impactos adversos reais e potenciais, como descrito nos parágrafos 11 e 12, e explicar como esses impactos são tratados. A natureza e alcance da *due diligence* depende das circunstâncias de uma situação particular.
11. Evitar causar ou contribuir para impactos adversos nas matérias abrangidas pelas *Diretrizes*, através de suas próprias atividades, e lidar com esses impactos quando ocorrem.
12. Procurar evitar ou atenuar um impacto adverso, caso não tenham contribuído para esse impacto, quando o impacto for, contudo, diretamente ligado às suas operações, bens ou serviços por uma relação de negócios. Isso não tem por objetivo transferir a responsabilidade da entidade que causa um impacto adverso para a empresa com a qual tem uma relação comercial.
13. Além de lidar com os impactos adversos em relação às matérias abrangidas pelas *Diretrizes*, incentivar, sempre que possível, parceiros de negócios, incluindo fornecedores e subcontratados, a aplicar princípios de conduta empresarial responsável compatíveis com as *Diretrizes*.
14. Engajar-se com as partes interessadas relevantes a fim de proporcionar oportunidades significativas para que seus pontos de vista sejam levados em conta em relação ao planejamento e tomada de decisão para projetos ou outras atividades que possam impactar significativamente as comunidades locais.
15. Abster-se de qualquer ingerência indevida em atividades políticas locais.

B. As empresas são encorajadas a:

1. Apoiar, conforme apropriado às suas circunstâncias, os esforços cooperativos nas instâncias adequadas para promover a liberdade na internet, através do respeito da liberdade de expressão, reunião e associação online.
2. Engajar-se em ou apoiar, onde apropriado, iniciativas privadas ou multiparticipativas (*multi-stakeholder*) e o diálogo social sobre a gestão responsável da cadeia de fornecimento, assegurando que estas iniciativas levem em conta seus efeitos econômicos e sociais nos países em desenvolvimento e os padrões existentes internacionalmente reconhecidos .

III. Divulgação

1. As empresas deverão garantir a divulgação de informação oportuna e precisa em todas as questões relevantes relacionadas com suas atividades, estrutura, situação financeira, desempenho, propriedade e governança. Essa informação deverá ser divulgada para a empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas. As políticas de divulgação das empresas deverão ser adaptadas à natureza, dimensão e localização da empresa, tomando na devida consideração custos, a confidencialidade dos negócios e outras preocupações que digam respeito à competitividade.
2. As políticas de divulgação das empresas deverão incluir, mas não se limitar a, informações relevantes sobre:
 - a) Resultados financeiros e operacionais da empresa;
 - b) Objetivos da empresa;
 - c) Acionistas majoritários e direitos de voto, incluindo a estrutura de um grupo de empresas e as relações intragrupo, bem como mecanismos de reforço do controle;
 - d) Política de remuneração dos membros do conselho de administração e principais executivos, e informações sobre os membros do conselho, incluindo a qualificação, o processo de seleção, outras diretorias de empresas e se cada membro do conselho é considerado independente pelo conselho;
 - e) Operações com partes relacionadas;
 - f) Fatores de risco previsíveis;
 - g) Questões concernentes aos trabalhadores e a outras partes interessadas; e
 - h) Estruturas e políticas de governança, em particular, o conteúdo de qualquer código ou política de governança corporativa e seu processo de implementação.
3. As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, que podem incluir:
 - a) Declarações de valores ou declarações de conduta empresarial destinadas à divulgação pública, incluindo, dependendo da sua relevância para as atividades da empresa, informações sobre as políticas da empresa relacionadas a matérias abrangidas pelas *Diretrizes*;

- b) Políticas e outros códigos de conduta que as empresas subscreveram, as datas de adoção e os países e entidades a que essas declarações se aplicam;
- c) Seu desempenho em relação a essas declarações e códigos;
- d) Informações sobre sistemas de auditoria interna, gestão de risco e de cumprimento da legislação;
- e) Informações sobre relacionamento com trabalhadores e outras partes interessadas.

4. As empresas deverão aplicar altos padrões de qualidade para contabilidade e divulgação financeira e não-financeira, incluindo os relatórios ambientais e sociais se existirem. Os padrões ou políticas sob os quais as informações são compiladas e publicadas devem ser notificados. Uma auditoria anual deve ser conduzida por um auditor independente, competente e qualificado, a fim de proporcionar uma garantia externa e objetiva para os diretores e acionistas de que as declarações financeiras representam adequadamente a posição financeira e o desempenho da empresa em todos os aspectos relevantes.

IV. Direitos Humanos

Os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos. As empresas deverão, no contexto dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, das obrigações internacionais de direitos humanos dos países em que operam, bem como da legislação e regulamentação domésticas:

1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que elas devem evitar a violação aos direitos humanos dos outros e devem lidar com os impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas.
 2. Dentro do contexto de suas próprias atividades, evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos e tratar desses impactos quando ocorrem.
 3. Procurar maneiras de evitar ou mitigar os impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas operações comerciais, produtos ou serviços por uma relação de negócio, mesmo que elas não contribuam para esses impactos.
 4. Ter uma política de compromisso de respeitar os direitos humanos.
 5. Realizar *due diligence* sobre direitos humanos adequada à sua dimensão, natureza e âmbito das operações e da gravidade dos riscos de efeitos adversos aos direitos humanos.
 6. Prever ou cooperar através de processos legítimos na reparação de impactos adversos aos direitos humanos onde elas identifiquem que tenham causado ou contribuído para esses impactos.
-

V. Emprego e Relações Empresariais

As empresas deverão, no contexto da legislação aplicável, regulamentação e práticas vigentes em matéria de emprego e de relações laborais e dos padrões trabalhistas internacionais aplicáveis:

1. a) Respeitar o direito dos trabalhadores empregados pela empresa multinacional de estabelecer ou aderir a sindicatos de trabalhadores e organizações representativas de sua própria escolha;
 - b) Respeitar o direito dos trabalhadores empregados pela empresa multinacional de ter sindicatos de trabalhadores e organizações representativas de sua própria escolha reconhecidos para o propósito de negociação coletiva e conduzir negociações construtivas com esses representantes, quer individualmente quer através das associações patronais, com vistas a alcançar acordos sobre os termos e as condições de trabalho;
 - c) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil e tomar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil como uma questão de urgência;
 - d) Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório e tomar medidas adequadas para garantir que o trabalho forçado ou obrigatório não exista em suas operações; e
 - e) Guiar-se ao longo de suas operações pelo princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e não discriminar os trabalhadores em relação a emprego ou ocupação em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, ou outro *status*, exceto quando tais práticas seletivas façam avançar políticas estabelecidas pelos governos que promovam especificamente maior igualdade de oportunidades de emprego ou estejam relacionadas aos requisitos inerentes a determinado posto de trabalho.
2. a) Proporcionar as instalações aos representantes dos trabalhadores que possam ser necessárias à elaboração de acordos coletivos de trabalho efetivos;
 - b) Proporcionar aos representantes dos trabalhadores as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego; e
 - c) Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo.
3. Promover consultas e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo.
4. a) Respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações industriais, não menos favoráveis do que os observados por empregadores comparáveis no país de acolhimento da empresa;
 - b) Quando as empresas multinacionais operam nos países em desenvolvimento, onde empregadores comparáveis podem não existir, devem oferecer os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis, no contexto das políticas governamentais. Esses devem estar relacionados com a situação econômica da empresa, mas devem ser no mínimo suficientes para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias; e

c) Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde ocupacional e segurança em suas operações.

5. Em suas operações, na maior medida praticável, empregar pessoal local e dar-lhes formação, com vistas a aumentar seus níveis de qualificação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, com as autoridades públicas competentes.

6. Ao preverem mudanças de atividades que possam ter grandes efeitos sobre o emprego, em particular no caso de encerramento de uma entidade acompanhado de dispensa ou despedida coletiva de empregados, notificar essas mudanças com antecedência razoável aos representantes dos trabalhadores sob seu emprego e suas organizações e, quando apropriado, às autoridades governamentais competentes, e cooperar com os representantes dos trabalhadores e as autoridades governamentais apropriadas para mitigar tão amplamente quanto praticável os efeitos adversos. À luz das circunstâncias específicas a cada caso, seria oportuno que a direção comunicasse esta informação antes que fosse tomada a decisão final. Outros meios também podem ser utilizados para favorecer uma cooperação significativa com o objetivo de mitigar os efeitos de tais decisões.

7. No contexto de negociações de boa fé com representantes de trabalhadores sobre as condições de trabalho e emprego, ou na medida em que os trabalhadores exercem seu direito de organização, não ameaçar transferir toda ou parte de uma unidade operacional do país em questão para outro país, nem transferir os trabalhadores das entidades da empresa em outros países para exercer influência desleal nessas negociações ou dificultar o exercício do direito à organização.

8. Possibilitar aos representantes autorizados dos trabalhadores sob seu emprego a condução de negociações relativas a acordos coletivos de trabalho ou a relações entre trabalhadores e empregadores, permitindo às partes realizar consultas sobre matérias de interesse comum com representantes patronais capacitados para tomar decisões sobre essas matérias.

VI. Meio Ambiente

As empresas deverão, no contexto das leis, regulamentações e práticas administrativas em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades e atendendo aos acordos, princípios, objetivos e padrões internacionais relevantes, levar devidamente em conta a necessidade de proteger o meio ambiente, a saúde pública e a segurança e, em geral, conduzir as suas atividades de modo a contribuir para o objetivo mais amplo do desenvolvimento sustentável. Em especial, as empresas deverão:

1. Estabelecer e manter um sistema de gestão ambiental apropriado à empresa, incluindo:

a) A coleta e avaliação de informações adequadas e oportunas, no que concerne ao impacto que as suas atividades possam ter sobre o meio ambiente, a saúde e a segurança;

b) A fixação de objetivos mensuráveis e, quando apropriado, de metas no que se refere à melhoria do seu desempenho ambiental e utilização de recursos, incluindo a revisão periódica da relevância desses objetivos; quando apropriado, as metas devem ser coerentes com as políticas nacionais aplicáveis e os compromissos ambientais internacionais; e

c) O monitoramento e a verificação regular dos progressos alcançados no cumprimento dos objetivos ou metas ambientais, de saúde e de segurança.

2. Levando em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual:

a) Fornecer ao público e aos trabalhadores informações oportunas adequadas, mensuráveis e verificáveis (quando aplicável) sobre o impacto potencial das respectivas atividades sobre o meio ambiente, a saúde e a segurança, podendo tais informações incluir relatórios sobre progressos alcançados em matéria de melhoria de desempenho ambiental; e

b) Estabelecer comunicação e consultas oportunas com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa quanto pela respectiva implementação.

3. Avaliar e ter em conta na tomada de decisões o impacto previsível sobre o meio ambiente, a saúde e a segurança que possa resultar dos processos, bens e serviços da empresa ao longo de todo o seu ciclo de vida, com vistas a evitá-las ou, quando inevitável, mitigá-las. Quando essas atividades previstas possam ter um impacto significativo sobre o meio ambiente, a saúde e a segurança e quando as mesmas sejam objeto de decisão por parte de uma autoridade competente, realizar uma avaliação de impacto ambiental adequada.

4. Sempre que existir uma ameaça de danos graves ao meio ambiente, em conformidade com o conhecimento científico tecnológico dos riscos envolvidos e tendo em consideração a saúde e segurança humanas, não deverá ser invocada a inexistência de certeza científica absoluta como argumento para adiar a adoção de medidas eficazes e economicamente viáveis que permitam evitar ou minimizar esses danos.

5. Manter planos de contingência para prevenir, mitigar e controlar danos graves causados por suas atividades ao meio ambiente e à saúde, incluindo os acidentes e situações de emergência; estabelecendo os mecanismos necessários para alertar de imediato as autoridades competentes.

6. Esforçar-se continuamente por melhorar o desempenho ambiental corporativo, no nível da empresa e, quando necessário, de sua cadeia de fornecedores, estimulando a realização de atividades tais como:

a) Adoção, em todas as partes da empresa, de tecnologias e procedimentos operacionais que reflitam os padrões de desempenho ambiental existentes na parte com o melhor desempenho;

b) Desenvolvimento e fornecimento de bens ou serviços que não tenham impactos indevidos no meio ambiente; cuja utilização para os fins previstos sejam seguros; que reduzam as emissões de gases de efeito estufa; que tenham um consumo eficiente de energia e de recursos naturais; que possam ser reutilizados, reciclados ou eliminados de forma segura;

c) Promover níveis mais elevados de conscientização dos consumidores quanto às consequências ambientais da utilização dos bens e serviços da empresa, inclusive, provendo informações precisas sobre seus produtos (por exemplo, sobre emissões de gases de efeito estufa, biodiversidade, eficiência dos recursos ou outras questões ambientais); e

d) Explorar e avaliar os meios de melhorar o desempenho ambiental da empresa a longo prazo, por exemplo, desenvolvendo estratégias para redução da emissão, utilização eficiente dos recursos e reciclagem, substituição ou redução do uso de substâncias tóxicas, ou estratégias sobre biodiversidade.

7. Proporcionar aos trabalhadores níveis de educação e formação adequados sobre questões ambientais, de saúde e de segurança, assim como sobre o manuseio de materiais perigosos, a prevenção de acidentes

ambientais e ainda sobre aspectos mais gerais da gestão ambiental, tais como procedimentos de avaliação de impacto ambiental, relações públicas e tecnologias ambientais.

8. Contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas significativas do ponto de vista ambiental e economicamente eficientes, através de, por exemplo, parcerias ou iniciativas que permitam melhorar a consciência e proteção ambientais.

VII. Combate à Corrupção, à Solicitação de Suborno e à Extorsão

As empresas não deverão, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, dar ou solicitar suborno ou outras vantagens indevidas, com vistas a obter ou conservar negócios ou outras vantagens inapropriadas. As empresas deverão, também, resistir à solicitação de suborno e extorsão. Em particular, as empresas deverão:

1. Não oferecer, prometer ou dar vantagem pecuniária indevida ou outras formas de vantagens a funcionários públicos ou a trabalhadores dos seus parceiros de negócios. Da mesma forma, as empresas não deverão solicitar, acordar ou aceitar vantagem pecuniária indevida ou outras formas de vantagens de funcionários públicos ou de trabalhadores dos seus parceiros de negócios. As empresas não deverão usar terceiros, tais como agentes e outros intermediários, consultores, representantes, distribuidores, consórcios, empreiteiros e fornecedores e parceiros *dejoint venture* para canalizar vantagem pecuniária indevida ou outras formas de vantagens a funcionários públicos, a trabalhadores dos seus parceiros de negócios ou a seus parentes ou associados.

2. Desenvolver e adotar adequados controles internos, programas de ética e de cumprimento ou medidas para evitar e detectar suborno, desenvolvidas com base em uma avaliação de risco que lide com as circunstâncias específicas de uma empresa, em especial os riscos de corrupção enfrentados pela empresa (tais como o setor de atuação geográfico e industrial). Esses controles internos, programas de ética e de cumprimento ou medidas devem incluir um sistema de procedimentos financeiros e contábeis, incluindo um sistema de controles internos, razoavelmente concebidos para assegurar a manutenção de livros, registros e contas justos e precisos, para assegurar que eles não possam ser usados para o propósito de subornar ou ocultar o suborno. Tais circunstâncias específicas e os riscos de corrupção devem ser regularmente monitorados e reavaliados quando necessário, para garantir que o controle interno, os programas de ética e de cumprimento ou medidas das empresas estão adaptados e continuam a ser eficazes, e para mitigar o risco de as empresas se tornarem cúmplices de corrupção, solicitação de suborno e extorsão.

3. Proibir ou desencorajar, nos controles internos, programas de ética e cumprimento ou medidas da empresa, o uso de pagamentos de facilitação de pequeno porte, que, geralmente, são ilegais nos países onde são feitos e, quando tais pagamentos são feitos, registrá-los de forma precisa em livros e registros financeiros.

4. Garantir, levando em consideração os riscos de corrupção específicos enfrentados pela empresa, processo *due diligence* devidamente documentado pertinente à contratação, bem como à supervisão adequada e regular de agentes, e que a remuneração dos respectivos agentes seja adequada e decorra apenas da prestação de serviços legítimos. Quando relevante, uma lista dos agentes envolvidos em transações com órgãos públicos e empresas públicas deverá ser elaborada e tornada disponível às autoridades competentes, em conformidade com os requisitos de divulgação pública aplicáveis.

5. Aumentar a transparência de suas atividades de luta contra a corrupção, a solicitação de suborno e a extorsão. Entre tais medidas, poderão incluir-se compromissos assumidos publicamente contra a corrupção, a solicitação de suborno e a extorsão, e a divulgação dos sistemas de gestão, controles

internos, programas de ética e de cumprimentos ou medidas adotados pela empresa para honrar esses compromissos. As empresas deverão igualmente encorajar a abertura e o diálogo com o público, a fim de sensibilizá-lo para o combate e assegurar a cooperação contra a corrupção, a solicitação de suborno e a extorsão.

6. Promover a sensibilização e o cumprimento pelos empregados das políticas da empresa e controles internos, programas de ética e de cumprimento ou medidas contra a corrupção, a solicitação de suborno e a extorsão, através da divulgação adequada de tais políticas, programas ou medidas, bem como de programas de formação e de procedimentos disciplinares.

7. Não dar contribuições ilegais a candidatos a cargos públicos ou a partidos políticos ou outras organizações políticas. As contribuições políticas deverão respeitar inteiramente as normas de divulgação pública de informação e serem declaradas à alta administração da empresa.

VIII. Interesses do Consumidor

Ao tratarem com os consumidores, as empresas deverão reger-se por práticas corretas e justas no exercício das suas atividades comerciais, publicitárias e de comercialização, devendo tomar todas as medidas razoáveis para garantir a qualidade e a confiabilidade dos bens e dos serviços que forneçam. Em particular, deverão:

1. Assegurar que os bens e serviços por elas fornecidos atendam a todos os padrões acordados ou legalmente requeridos para a saúde e segurança do consumidor, incluindo as referentes às advertências de saúde e informações de segurança.
2. Fornecer informações precisas, verificáveis e claras, que sejam suficientes para permitir que os consumidores possam tomar decisões esclarecidas, inclusive informações sobre os preços e, quando apropriado, conteúdo, uso seguro, atributos ambientais, manutenção, armazenamento e descarte de bens e serviços. Sempre que possível esta informação deve ser fornecida de forma que facilite a capacidade dos consumidores em comparar os produtos.
3. Fornecer aos consumidores acesso a mecanismos extrajudiciais justos, fáceis de usar, rápidos e eficazes de resolução de conflitos e reparação, sem custos ou encargos desnecessários.
4. Abster-se de afirmações ou omissões, bem como quaisquer outras práticas, que sejam enganosas, falaciosas, fraudulentas ou desleais.
5. Apoiar esforços para promover a educação do consumidor em áreas que se relacionam com as suas atividades de negócios, com o objetivo de, *inter alia*, melhorar a capacidade dos consumidores: *i*) em tomar decisões esclarecidas que envolvam bens, serviços e mercados complexos; *ii*) a compreender melhor os aspectos econômicos e impactos ambiental e social de suas decisões; e *iii*) em apoiar o consumo sustentável.
6. Respeitar a privacidade do consumidor e tomar medidas sensatas para garantir a segurança de dados pessoais que coletam, armazenam, processam ou disseminam.
7. Cooperar plenamente com as autoridades públicas para evitar e combater as práticas comerciais enganosas (incluindo a publicidade enganosa e a fraude comercial) e para atenuar ou prevenir ameaças graves à saúde e segurança públicas ou ao meio ambiente decorrentes do consumo, utilização ou descarte dos seus bens e serviços.
8. Levar em consideração, na aplicação dos princípios acima, *i*) as necessidades dos consumidores vulneráveis e desfavorecidos, e *ii*) os desafios específicos que o comércio eletrônico pode representar para os consumidores.

IX. Ciência e Tecnologia

As empresas deverão:

1. Esforçar-se para garantir que suas atividades sejam compatíveis com as políticas e planos de ciência e tecnologia (C&T) dos países onde operam e, conforme apropriado, contribuir para o desenvolvimento da capacidade de inovação em nível nacional e local.
 2. Quando exequível no curso de suas atividades de negócios, adotar práticas que permitam a transferência e a difusão rápida de tecnologias e de conhecimentos técnicos, salvaguardando devidamente a proteção dos direitos de propriedade intelectual.
 3. Quando apropriado, levar a cabo atividades de desenvolvimento científico e tecnológico nos países de acolhimento que permitam satisfazer as necessidades do mercado local, bem como oferecer emprego nesses setores de atividade (C&T) a trabalhadores do país de acolhimento, encorajando a sua formação, tendo em conta as necessidades comerciais.
 4. Ao concederem licenças relativas à utilização de direitos de propriedade intelectual ou quando, de outra forma, transfiram tecnologia, fazê-lo em termos e condições razoáveis e de maneira a contribuir para as perspectivas de desenvolvimento sustentável de longo prazo do país de acolhimento.
 5. Quando tal for pertinente para os objetivos comerciais, desenvolver relações a nível local com universidades, instituições públicas de pesquisa, e participar em projetos cooperativos de pesquisa com empresas ou associações empresariais locais.
-

X. Concorrência

As empresas deverão:

1. Realizar suas atividades de maneira consistente com todas as leis e regulamentações de concorrência aplicáveis, levando em conta a legislação sobre concorrência de todas as jurisdições em que as atividades possam ter efeitos anticoncorrenciais.
2. Abster-se de participar ou executar acordos anticoncorrenciais com os seus concorrentes, inclusive acordos para:
 - a) Fixar preços;
 - b) Apresentar propostas concertadas (conluio em licitações);
 - c) Estabelecer restrições ou quotas de produção; ou
 - d) Proceder à partilha ou divisão dos mercados, repartindo entre si clientes, fornecedores, zonas geográficas ou ramos de atividade;
3. Cooperar com a investigação de autoridades de concorrência, entre outras coisas, e nos termos da legislação aplicável e das salvaguardas relevantes, fornecendo respostas tão rápidas e completas quanto possível a pedidos de informações, e considerando a utilização dos instrumentos disponíveis, tais como renúncias de confidencialidade, quando apropriado, para promover a eficácia e eficiência da cooperação entre as autoridades investigadoras.

4. Promover regularmente a sensibilização dos empregados para a importância do cumprimento de toda a legislação e regulamentação sobre concorrência e, em particular, treinar a alta administração da empresa em relação aos problemas de concorrência.

XI. Tributação

1. É importante que as empresas contribuam para as finanças públicas dos países de acolhimento, cumprindo pontualmente as obrigações fiscais que lhes competirem. Em particular, as empresas deverão respeitar a letra e o espírito da legislação e da regulamentação tributária dos países em que operam. Cumprir com o espírito da lei significa discernir e seguir a intenção do legislador. Não se exige de uma empresa que faça pagamento em excesso do montante legalmente exigido segundo tal interpretação. O cumprimento das regras tributárias inclui medidas tais como fornecer às autoridades competentes informações oportunas que sejam relevantes ou exigidas por lei para a determinação correta dos impostos incidentes sobre as suas atividades e a conformação das práticas de preços de transferência com o princípio de *arm's length*.

2. As empresas devem tratar a governança fiscal e o cumprimento das obrigações tributárias como elementos importantes de sua supervisão e de sistemas mais amplos de gestão de riscos. Em particular, os conselhos de administração das empresas devem adotar estratégias de gestão de riscos tributários para garantir que os riscos financeiros, regulatórios e de reputação associados à tributação sejam totalmente identificados e avaliados.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)

O texto em vigor da Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal -- 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª reunião da Conferência (Filadélfia -- 1944).

A Constituição, assim revista, substituiu a adotada em 1919 e que fora emendada em 1922, 1934 e 1945. Sua vigência teve início em 20 de abril de 1948.

O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948.

O texto constitucional que reproduzimos neste livro corresponde à revisão de 1946, com as emendas de 1953, 1962 e 1972, todas em vigor no âmbito internacional e ratificadas pelo Brasil. Em 1964 foi aprovada uma emenda ao art. 35, que, todavia, ainda não obteve o número de ratificações necessário para gerar sua vigência. E, em 1986, a 72ª reunião da Conferência, realizada em Genebra, aprovou ampla revisão da Constituição (arts. 1, 3, 6, 7, 8, 13, 16, 17, 19, 21 e 36), que também não entrou em vigor, pois o instrumento de emenda ainda não foi ratificado por dois terços dos Estados-Membros da OIT, incluídos, entre estes, cinco dos dez países de maior importância industrial (o Brasil é um deles), tal como exige o art. 36 do texto vigente.

INSTRUMENTO PARA A EMENDA DA CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em Montreal a 19 de setembro de 1946, em sua vigésima nona sessão,

Após haver decidido adotar determinadas propostas para a emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, questão compreendida no segundo item da ordem do dia da sessão,

Adota, aos nove de outubro de mil novecentos e quarenta e seis, o instrumento seguinte para a emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, instrumento que será denominado: Instrumento para a Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946.

Artigo 1º

A partir da data da entrada em vigor do presente instrumento, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, cujo texto se encontra reproduzido na primeira coluna do anexo ao citado instrumento, vigorará na forma emendada que consta da segunda coluna.

Artigo 2º

Dois exemplares autênticos do presente instrumento serão assinados pelo Presidente da Conferência e pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. Um destes exemplares será depositado no arquivo da Repartição Internacional do Trabalho e o outro será entregue ao Secretário-Geral das Nações Unidas para fins de registro, de acordo com o art. 102 da Carta das Nações Unidas. O Diretor-Geral transmitirá uma cópia, devidamente autenticada, desse instrumento a cada um dos Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 3º

1. As ratificações ou aceitações formais do presente instrumento serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, que dará das mesmas conhecimento aos Estados-Membros da Organização.

2. O presente instrumento entrará em vigor nas condições previstas pelo art. 36 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

3. Assim que o presente instrumento entrar em vigor, tal fato será comunicado, pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, a todos os Estados-Membros da referida Organização, ao Secretário-Geral das Nações Unidas e a todos os Estados signatários da Carta das Nações Unidas."

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Preâmbulo

"Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias

graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

CAPÍTULO I ORGANIZAÇÃO

Artigo 1

1. É criada uma Organização permanente, encarregada de promover a realização do programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944 e cujo texto figura em anexo à presente Constituição.

2. Serão Membros da Organização Internacional do Trabalho os Estados que já o eram a 1º de novembro de 1945, assim como quaisquer outros que o venham a ser, de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º e 4º do presente artigo.

3. Todo Estado-Membro das Nações Unidas, desde a criação desta instituição e todo Estado que for a ela admitido, na qualidade de Membro, de acordo com as disposições da Carta, por decisão da Assembléia Geral, podem tornar-se Membros da Organização Internacional do Trabalho, comunicando ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceitou, integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

4. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho tem igualmente poderes para conferir a qualidade de Membro da Organização, por maioria de dois terços do conjunto dos votos presentes, se a mesma maioria prevalecer entre os votos dos delegados governamentais. A admissão do novo Estado-Membro tornar-se-á efetiva quando ele houver comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização.

5. Nenhum Estado-Membro da Organização Internacional do Trabalho poderá dela retirar-se sem aviso prévio ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A retirada tornar-se-á efetiva dois anos depois que este aviso prévio houver sido recebido

pelo Diretor-Geral, sob condição de que o Estado-Membro haja, nesta data, preenchido todas as obrigações financeiras que decorrem da qualidade de Membro. Esta retirada não afetará, para o Estado-Membro que houver ratificado uma convenção, a validade das obrigações desta decorrentes, ou a ela relativas, durante o pedido previsto pela mesma convenção.

6. Quando um Estado houver deixado de ser Membro da Organização, sua readmissão nesta qualidade, far-se-á de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º e 4º do presente artigo.

Artigo 2

A Organização permanente compreenderá:

- a) uma Conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros;
- b) um Conselho de Administração composto como indicado no art. 7º;
- c) uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direção de um Conselho de Administração.

Artigo 3

1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores.

2. Cada Delegado poderá ser acompanhado por consultores técnicos, cujo número será de dois no máximo, para cada uma das matérias inscritas na ordem do dia da sessão. Quando a Conferência discutir questões que interessem particularmente às mulheres, uma ao menos das pessoas designadas como consultores técnicos deverá ser mulher.

3. Todo Estado-Membro responsável pelas relações internacionais de territórios não metropolitanos poderá designar, a mais, como consultores técnicos suplementares de cada um de seus delegados:

- a) pessoas, por ele escolhidas, como representantes do território, em relação às matérias que entram na competência das autoridades do mesmo território;
- b) pessoas por ele escolhidas como assistentes de seus delegados em relação às questões de interesse dos territórios que não se governam a si mesmos.

4. Tratando-se de um território colocado sob a autoridade conjunta de dois ou mais Estados-Membros, poder-se-á nomear assistentes para os delegados dos referidos Membros.

5. Os Estados-Membros comprometem-se a designar os delegados e consultores técnicos não governamentais de acordo com as organizações profissionais mais representativas, tanto dos empregadores como dos empregados, se essas organizações existirem.

6. Os consultores técnicos não serão autorizados a tomar a palavra senão por pedido feito pelo delegado a que são adidos e com a autorização especial do Presidente da Conferência. Não poderão votar.

7. Qualquer delegado poderá, por nota escrita dirigida ao Presidente, designar um de seus consultores técnicos como seu substituto, e este, nesta qualidade, poderá tomar parte nas deliberações e votar.

8. Os nomes dos delegados e de seus consultores técnicos serão comunicados à Repartição Internacional do Trabalho pelo Governo de cada Estado-Membro.

9. Os poderes dos delegados e de seus consultores técnicos serão submetidos à verificação da Conferência, que poderá, por dois terços, ou mais, dos votos presentes, recusar admitir qualquer delegado ou consultor técnico que julgue não ter sido designado conforme os termos deste artigo.

Artigo 4

1. Cada delegado terá o direito de votar individualmente em todas as questões submetidas às deliberações da Conferência.

2. No caso em que um dos Estados-Membros não haja designado um dos delegados não governamentais a que tiver direito, cabe ao outro delegado não governamental o direito de tomar parte nas discussões da Conferência, mas não o de votar.

3. Caso a Conferência, em virtude dos poderes que lhe confere o art. 3º, recuse admitir um dos delegados de um dos Estados-Membros, as estipulações deste artigo serão aplicadas como se o dito delegado não tivesse sido designado.

Artigo 5

As sessões da Conferência realizar-se-ão no lugar determinado pelo Conselho de Administração, respeitadas quaisquer decisões que possam haver sido tomadas pela Conferência no decurso de uma sessão anterior.

Artigo 6

Qualquer mudança da sede da Repartição Internacional do Trabalho será decidida pela Conferência por uma maioria de dois terços dos sufrágios dos delegados presentes.

Artigo 7

1. O Conselho de Administração será composto de 56 pessoas:
28 representantes dos Governos,
4 representantes dos empregadores e
14 representantes dos empregados.
2. Dos vinte e oito representantes dos Governos, dez serão nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial e dezoito serão nomeados pelos Estados-Membros designados para esse fim pelos delegados governamentais da Conferência, excluídos os delegados dos dez Membros acima mencionados.
3. O Conselho de Administração indicará, sempre que julgar oportuno, quais os Estados-Membros de maior importância industrial, e, antes de tal indicação, estabelecerá regras para garantir o exame, por uma comissão imparcial, de todas as questões relativas à referida indicação. Qualquer apelo formulado por um Estado-Membro contra a resolução do Conselho de Administração quanto aos Membros de maior importância industrial, será julgado pela Conferência, sem contudo suspender os efeitos desta resolução, enquanto a Conferência não se houver pronunciado.
4. Os representantes dos empregadores e os dos empregados serão, respectivamente, eleitos pelos delegados dos empregadores e pelos delegados dos trabalhadores à Conferência.
5. O Conselho será renovado de três em três anos. Se, por qualquer motivo, as eleições para o Conselho de Administração não se realizarem ao expirar este prazo, será mantido o mesmo Conselho de Administração até que se realizem tais eleições.
6. O processo de preencher as vagas, de designar os suplentes, e outras questões da mesma natureza, poderão ser resolvidas pelo Conselho de Administração, sob ressalva da aprovação da Conferência.
7. O Conselho de Administração elegerá entre os seus membros um presidente e dois vice-presidentes. Dentre os três eleitos, um representará um Governo e os dois outros, empregadores e empregados, respectivamente.
8. O Conselho de Administração estabelecerá o seu próprio regulamento e reunir-se-á nas épocas que determinar. Deverá realizar uma sessão especial, sempre que dezesseis dos seus Membros, pelo menos, formularem pedido por escrito para esse fim.

Artigo 8

1. A Repartição Internacional do Trabalho terá um Diretor-Geral, designado pelo Conselho de Administração, responsável, perante este, pelo bom funcionamento da Repartição e pela realização de todos os trabalhos que lhe forem confiados.

2. O Diretor-Geral ou o seu suplente assistirão a todas as sessões do Conselho de Administração.

Artigo 9

1. O pessoal da Repartição Internacional do Trabalho será escolhido pelo Diretor-Geral de acordo com as regras aprovadas pelo Conselho de Administração.

2. A escolha deverá ser feita, pelo Diretor-Geral, sempre que possível, entre pessoas de nacionalidades diversas, visando a maior eficiência no trabalho da Repartição.

3. Dentre essas pessoas deverá existir um certo número de mulheres.

4. O Diretor-Geral e o pessoal, no exercício de suas funções, não solicitarão nem aceitarão instruções de qualquer Governo ou autoridade estranha à Organização. Abster-se-ão de qualquer ato incompatível com sua situação de funcionários internacionais, responsáveis unicamente perante a Organização.

5. Os Estados-Membros da Organização comprometem-se a respeitar o caráter exclusivamente internacional das funções do Diretor-Geral e do pessoal e a não procurar influenciá-los quanto ao modo de exercê-las.

Artigo 10

1. A Repartição Internacional do Trabalho terá por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.

2. A Repartição, de acordo com as diretrizes que possa receber do Conselho de Administração:

a) preparará a documentação sobre os diversos assuntos inscritos na ordem do dia das sessões da Conferência;

b) fornecerá, na medida de seus recursos, aos Governos que o pedirem, todo o auxílio adequado à elaboração de leis, consoante as decisões da Conferência, e, também, ao aperfeiçoamento da prática administrativa e dos sistemas de inspeção;

c) cumprirá, de acordo com o prescrito na presente Constituição, os deveres que lhe incumbem no que diz respeito à fiel observância das convenções;

d) redigirá e trará a lume, nas línguas que o Conselho de Administração julgar conveniente, publicações de interesse internacional sobre assuntos relativos à indústria e ao trabalho.

3. De um modo geral, terá quaisquer outros poderes e funções que a Conferência ou o Conselho de Administração julgarem acertado atribuir-lhe.

Artigo 11

Os Ministérios dos Estados-Membros, encarregados de questões relativas aos trabalhadores, poderão comunicar-se com o Diretor-Geral por intermédio do representante do seu Governo no Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, ou, na falta desse representante, por intermédio de qualquer outro funcionário devidamente qualificado e designado para esse fim pelo Governo interessado.

Artigo 12

1. A Organização Internacional do Trabalho cooperará, dentro da presente Constituição, com qualquer organização internacional de carácter geral encarregada de coordenar as atividades de organizações de direito internacional público de funções especializadas, e também, com aquelas dentre estas últimas organizações, cujas funções se relacionem com as suas próprias.

2. A Organização Internacional do Trabalho poderá tomar as medidas que se impuserem para que os representantes das organizações de direito internacional público participem, sem direito de voto, de suas próprias deliberações.

3. A Organização Internacional do Trabalho poderá tomar todas as medidas necessárias para consultar, a seu alvitre, organizações Internacionais não governamentais reconhecidas, inclusive organizações internacionais de empregadores, empregados, agricultores e cooperativistas.

Artigo 13

1. A Organização Internacional do Trabalho poderá concluir com as Nações Unidas quaisquer acordos financeiros e orçamentários que pareçam convenientes.

2. Antes da conclusão de tais acordos, ou, se, em dado momento, não os houver em vigor:

a) cada Membro pagará as despesas de viagem e de estada dos seus delegados, consultores técnicos ou representantes, que tomarem parte, seja nas sessões da Conferência, seja nas do Conselho de Administração;

b) quaisquer outras despesas da Repartição Internacional do Trabalho, ou provenientes das sessões da Conferência ou do Conselho de Administração, serão debitadas pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho no orçamento da Organização Internacional do Trabalho;

c) as regras relativas à aprovação do orçamento da Organização Internacional do Trabalho, à distribuição das contribuições entre os Estados-Membros, assim como à arrecadação destas, serão estabelecidas pela Conferência por uma maioria de dois terços dos votos presentes. Tais regras estipularão que o orçamento e os acordos relativos à distribuição das despesas entre os Membros da Organização deverão ser aprovados por uma comissão constituída por representantes governamentais.

3. As despesas da Organização Internacional do Trabalho serão custeadas pelos Estados-Membros, segundo os acordos vigentes em virtude do parágrafo 1 ou do parágrafo 2 letra c do presente artigo.

4. Qualquer Estado-Membro da Organização, cuja dívida em relação a esta seja, em qualquer ocasião, igual ou superior ao total da contribuição que deveria ter pago nos dois anos completos anteriores, não poderá tomar parte nas votações da Conferência, do Conselho de Administração ou de qualquer comissão, ou nas eleições para o Conselho de Administração. A Conferência pode, entretanto, por maioria dos dois terços dos votos presentes, autorizar o Estado em questão a tomar parte na votação, ao verificar que o atraso é devido a motivo de força maior.

5. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho será responsável perante o Conselho de Administração pelo emprego dos fundos da Organização Internacional do Trabalho.

CAPÍTULO II FUNCIONAMENTO

Artigo 14

1. O Conselho de Administração elaborará a ordem do dia das sessões da Conferência, depois de ter examinado todas as propostas feitas pelos Governos de quaisquer dos Membros, por qualquer organização representativa indicada no artigo 3º, ou por qualquer organização de direito internacional público, sobre as matérias a incluir nessa ordem do dia.

2. O Conselho de Administração elaborará diretrizes para que a adoção pela Conferência de uma convenção ou de uma recomendação seja, por meio de uma conferência técnica preparatória ou por qualquer outro meio, precedida de um aprofundado preparo técnico e de uma consulta adequada dos Membros principalmente interessados.

Artigo 15

1. O Diretor-Geral exercerá as funções de Secretário-Geral da Conferência e deverá fazer com que cada Estado-Membro receba a ordem do dia, quatro meses antes

da abertura da sessão. Deverá, também, por intermédio dos referidos Estados-Membros, enviá-la, com essa antecedência, aos delegados não governamentais já nomeados e, ainda, àqueles que o forem dentro desse prazo.

2. Os relatórios sobre cada assunto inscrito na ordem do dia deverão ser comunicados aos Membros de modo a dar-lhes tempo de estudá-los convenientemente, antes da reunião da Conferência. O Conselho de Administração formulará diretrizes para execução deste dispositivo.

Artigo 16

1. Cada Estado-Membro terá o direito de impugnar a inscrição, na ordem do dia da sessão, de um, ou diversos dos assuntos previstos. Os motivos justificativos dessa oposição deverão ser expostos numa memória dirigida ao Diretor-Geral, que deverá comunicá-la aos Estados-Membros da Organização.

2. Os assuntos impugnados ficarão, não obstante, incluídos na ordem do dia, se assim a Conferência o decidir por dois terços dos votos presentes.

3. Toda questão, que a Conferência decidir, pelos mesmos dois terços, seja examinada (diversamente do previsto no parágrafo precedente), será incluída na ordem do dia da sessão seguinte.

Artigo 17

1. A Conferência elegerá um presidente e três vice-presidentes. Os três vice-presidentes serão, respectivamente, um delegado governamental, um delegado dos empregadores e um delegado dos trabalhadores. A Conferência formulará as regras do seu funcionamento; poderá instituir comissões encarregadas de dar parecer sobre todas as questões que ela julgar conveniente sejam estudadas.

2. As decisões serão tomadas por simples maioria dos votos presentes, exceto nos casos em que outra fórmula não for prescrita pela presente Constituição, por qualquer convenção ou instrumento que confira poderes à Conferência, ou, ainda, pelos acordos financeiros e orçamentários adotados em virtude do artigo 13.

3. Nenhuma votação será válida, se o número dos votos reunidos for inferior à metade do dos delegados presentes à sessão.

Artigo 18

A Conferência poderá adir às suas comissões consultores técnicos, sem direito de voto.

Artigo 19

1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de

uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.

2. Em ambos os casos, para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes.

3. A Conferência deverá, ao elaborar uma convenção ou uma recomendação de aplicação geral, levar em conta os países que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização industrial ou por outras circunstâncias especiais relativas à indústria, e deverá sugerir as modificações que correspondem, a seu ver, às condições particulares desses países.

4. Dois exemplares da convenção ou da recomendação serão assinados pelo Presidente da Conferência e pelo Diretor-Geral. Um destes exemplares será depositado nos arquivos da Repartição Internacional do Trabalho e o outro entregue ao Secretário-Geral das Nações Unidas. O Diretor-Geral remeterá a cada um dos Estados-Membros uma cópia autêntica da convenção ou da recomendação.

5. Tratando-se de uma convenção:

a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também, todas as informações sobre as mesmas autoridades e sobre as decisões que estas houverem tomado;

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção;

e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

6. Em se tratando de uma recomendação:

a) será dado conhecimento da recomendação a todos os Estados-Membros, a fim de que estes a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por outra qualquer forma;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também as decisões que estas houverem tomado;

d) além da obrigação de submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação. Deverá também precisar nestas informações até que ponto aplicou ou pretende aplicar dispositivos da recomendação, e indicar as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.

7. No caso de um Estado federado serão aplicados os dispositivos seguintes:

a) as obrigações do Estado federado serão as mesmas que as dos Membros que o não forem, no tocante às convenções e às recomendações para as quais o Governo Federal considere que, de acordo com o seu sistema constitucional, é adequada uma ação federal;

b) no que disser respeito às convenções e recomendações para as quais o Governo Federal considere que, de acordo com o seu sistema constitucional, uma ação da parte dos Estados, das províncias ou dos cantões que o compõem, é -- relativamente a alguns ou a todos os pontos -- mais adequada do que uma ação federal, o referido Governo deverá:

I) concluir, segundo a sua própria constituição e as dos Estados componentes, províncias ou cantões interessados, acordos efetivos para que tais convenções ou recomendações sejam, no prazo máximo de 18 meses após o encerramento da sessão da Conferência, submetidas às devidas autoridades federais ou às dos Estados competentes, províncias ou cantões, para fins de uma ação legislativa ou outra de qualquer natureza;

II) tomar as necessárias medidas -- sob reserva do consentimento dos Governos dos Estados componentes, províncias ou cantões interessados -- para que, periodicamente, as autoridades federais, de um lado e de outro, a dos Estados componentes, províncias ou cantões, se consultem reciprocamente, a fim de

empreenderem uma ação coordenada no sentido de tornarem efetivos, em todo o país, os dispositivos destas convenções e recomendações;

III) informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter tais convenções e recomendações às devidas autoridades federais, às dos Estados componentes, províncias ou cantões, comunicando-lhe todas as informações sobre as autoridades consideradas como legítimas e sobre as decisões que estas houverem tomado;

IV) relativamente a uma convenção não ratificada, informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes, sobre a legislação da federação, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, e sobre a prática, por umas e outros, observada, relativamente ao assunto de que trata essa convenção. Deverá, também, precisar até que ponto deu-se ou se pretende dar aplicação a dispositivos da mesma convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda por qualquer outro processo;

V) relativamente a uma recomendação, informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes, sobre a legislação da federação, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, e sobre a prática, por umas e outros, observada relativamente ao assunto de que trata essa recomendação. Deverá, também, precisar, nestas informações, até que ponto deu-se ou se pretende dar aplicação a dispositivos da recomendação, indicando as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

Artigo 20

Qualquer convenção assim ratificada será comunicada pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, obrigando apenas os Estados-Membros que a tiverem ratificado.

Artigo 21

1. Todo projeto que, no escrutínio final, não obtiver dois terços dos votos presentes, poderá ser objeto de uma convenção particular entre os Membros da Organização que o desejarem.

2. Toda convenção, assim concluída, será comunicada pelos Governos interessados ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e ao Secretário-Geral das Nações Unidas para fins de registro, de acordo com os termos do art. 102 da Carta das Nações Unidas.

Artigo 22

Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho.

Artigo 23

1. O Diretor-Geral apresentará à Conferência, na sessão seguinte, um resumo das informações e dos relatórios que, de acordo com os artigos 19 e 22, lhe houverem sido transmitidos.

2. Os Estados-Membros remeterão às organizações representativas, reconhecidas como tais, para os fins mencionados no art. 3º, cópia das informações e dos relatórios transmitidos ao Diretor-Geral, de acordo com os arts. 19 e 22.

Artigo 24

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Artigo 25

Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada.

Artigo 26

1. Cada Estado-Membro poderá enviar uma queixa à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-Membro que, na sua opinião, não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos precedentes.

2. O Conselho de Administração poderá, se achar conveniente, antes de enviar a questão a uma comissão de inquérito, segundo o processo indicado adiante, pôr-se em comunicação com o Governo visado pela queixa, do modo indicado no art. 24.

3. Se o Conselho de Administração não julgar necessário comunicar a queixa ao Governo em questão, ou, se essa comunicação, havendo sido feita, nenhuma resposta que satisfaça o referido Conselho, tiver sido recebida dentro de um prazo razoável, o Conselho poderá constituir uma comissão de inquérito que terá a missão de estudar a reclamação e apresentar parecer a respeito.

4. O Conselho também poderá tomar as medidas supramencionadas, quer *ex officio*, quer baseado na queixa de um delegado à Conferência.

5. Quando uma questão suscitada nos termos dos arts. 25 ou 26, for levada ao Conselho de Administração, o Governo em causa, se não tiver representante junto àquele, terá o direito de designar um delegado para tomar parte nas deliberações do mesmo, relativas ao caso. A data de tais deliberações será comunicada em tempo oportuno ao Governo em questão.

Artigo 27

No caso de ser enviada uma queixa em virtude do art. 26, a uma Comissão de Inquérito, todo Estado-Membro, nela diretamente interessado ou não, comprometer-se-á a pôr à disposição da Comissão todas as informações que se acharem em seu poder relativas ao objeto da queixa.

Artigo 28

A Comissão de Inquérito, após exame aprofundado da queixa, redigirá um relatório do qual constarão não só suas verificações sobre todos os pontos que permitam bem medir o valor da contestação, como, também, as medidas que recomenda para dar satisfação ao Governo queixoso e os prazos, dentro dos quais, as mesmas medidas devam ser postas em execução.

Artigo 29

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá o relatório da Comissão de Inquérito ao Conselho de Administração e a cada Governo interessado no litígio, assegurando a sua publicação.

2. Cada Governo interessado deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, dentro do prazo de três meses, se aceita ou não as recomendações contidas no relatório da Comissão, e, em caso contrário, se deseja que a divergência seja submetida à Corte Internacional de Justiça.

Artigo 30

Caso um dos Estados-Membros não tome, relativamente a uma convenção ou a uma recomendação, as medidas prescritas nos parágrafos 5 b, 6 b, ou 7 b, I do art. 19, qualquer outro Estado-Membro terá o direito de levar a questão ao Conselho de Administração. O Conselho de Administração submeterá o assunto à Conferência, na hipótese de julgar que o Membro não tomou as medidas prescritas.

Artigo 31

Será inapelável a decisão da Corte Internacional de Justiça sobre uma queixa ou questão que lhe tenha sido submetida, conforme o art. 29.

Artigo 32

As conclusões ou recomendações eventuais da Comissão de Inquérito poderão ser confirmadas, alteradas ou anuladas pela Corte Internacional de Justiça.

Artigo 33

Se um Estado-Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações.

Artigo 34

O Governo culpado poderá, em qualquer ocasião, informar o Conselho de Administração que tomou as medidas necessárias a fim de se conformar com as recomendações da Comissão de Inquérito ou com as da decisão da Corte Internacional de Justiça. Poderá, também, pedir ao Conselho que nomeie uma Comissão de Inquérito para verificar suas afirmações. Neste caso, aplicar-se-ão as estipulações dos arts. 27, 28, 29, 31 e 32, e, se o relatório da Comissão de Inquérito ou a decisão da Corte Internacional de Justiça, for favorável ao referido Governo, o Conselho de Administração deverá imediatamente recomendar que as medidas tomadas de acordo com o art. 33 sejam revogadas.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 35

1. Excetuados os casos em que os assuntos tratados na convenção não se enquadrem na competência das autoridades do território e aqueles em que a convenção for aplicável, dadas as condições locais, os Estados-Membros comprometem-se a aplicar

as convenções que -- de acordo com os dispositivos da presente Constituição -- houverem ratificado aos territórios não metropolitanos, por cujas relações internacionais forem responsáveis, inclusive aos territórios sob tutela cuja administração lhes competir, admitindo-se reserva quanto às modificações necessárias para se adaptarem tais convenções às condições locais.

2. Todo Estado-Membro deve, no mais breve prazo, após haver ratificado uma convenção, declarar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho até que ponto se compromete a aplicá-la aos territórios não visados pelos parágrafos 4 e 5 abaixo, e fornecer-lhe, também, todas as informações que possam ser prescritas pela mesma convenção.

3. Todo Estado-Membro, que tiver formulado uma declaração como previsto no parágrafo precedente, poderá, de acordo com os artigos da convenção, fazer, periodicamente, nova declaração que modifique os termos mencionados no parágrafo precedente.

4. Quando os assuntos tratados na convenção forem da competência das autoridades de um território não metropolitano, o Estado-Membro responsável pelas relações internacionais deste território deverá, no mais breve prazo possível, comunicar a convenção ao Governo do mesmo, para que este Governo promulgue leis ou tome outras medidas. Em seguida poderá o Estado-Membro, de acordo com o mencionado Governo, declarar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita as obrigações da convenção em nome do território.

5. Uma declaração de aceitação das obrigações de uma convenção poderá ser comunicada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Estados-Membros da Organização, em se tratando de um território sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território por força dos dispositivos da Carta das Nações Unidas, ou de qualquer outro dispositivo em vigor que se aplique ao mesmo território.

6. A aceitação das obrigações de uma convenção, segundo os parágrafos 4 e 5, acarretará a aceitação, em nome do território interessado, das obrigações que resultam dos termos da convenção, e, também, daquelas que, de acordo com a Constituição da Organização, decorrem da ratificação. Qualquer declaração de aceitação pode especificar as modificações dos dispositivos da convenção que seriam necessárias para adaptá-las às condições locais.

7. Todo Estado-Membro ou autoridade internacional, que houver feito uma declaração na forma prevista pelos parágrafos 4 e 5 do presente artigo, poderá, de acordo com os artigos da convenção, formular periodicamente nova declaração que modifique os termos de qualquer das anteriores ou que torne sem efeito a aceitação da convenção em nome do território interessado.

8. Se as obrigações decorrentes de uma convenção não forem aceitas quanto a um dos territórios visados pelos parágrafos 4 ou 5 do presente artigo, o Membro, os Membros, ou a autoridade internacional transmitirão ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, um relatório sobre a legislação do mesmo território e sobre a prática nele observada, relativamente ao assunto de que trata a convenção. O relatório indicará até que ponto se aplicaram ou se pretendem aplicar dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da dita convenção.

Artigo 36

As emendas à presente Constituição, aceitas pela Conferência por dois terços dos votos presentes, entrarão em vigor quando forem ratificadas por dois terços dos Estados-Membros da Organização, incluindo cinco dentre os dez representados no Conselho de Administração como sendo os de maior importância industrial, de acordo com o disposto no artigo 7, parágrafo 3, da presente Constituição.

Artigo 37

1. Quaisquer questões ou dificuldades relativas à interpretação da presente Constituição e das convenções ulteriores concluídas pelos Estados-Membros, em virtude da mesma, serão submetidas à apreciação da Corte Internacional de Justiça.

2. O Conselho de Administração poderá, não obstante o disposto no parágrafo 1 do presente artigo, formular e submeter à aprovação da Conferência, regras destinadas a instituir um tribunal para resolver com presteza qualquer questão ou dificuldade relativa à interpretação de uma convenção que a ele seja levada pelo Conselho de Administração, ou, segundo o prescrito na referida convenção. O Tribunal instituído, em virtude do presente parágrafo, regulará seus atos pelas decisões ou pareceres da Corte Internacional de Justiça. Qualquer sentença pronunciada pelo referido tribunal será comunicada aos Estados-Membros da Organização, cujas observações, a ela relativas, serão transmitidas à Conferência.

Artigo 38

1. A Organização Internacional do Trabalho poderá convocar conferências regionais e criar instituições do mesmo caráter, quando julgar que umas e outras serão úteis aos seus fins e objetivos.

2. Os poderes, as funções e o regulamento das conferências regionais obedecerão às normas formuladas pelo Conselho de Administração e por ele apresentadas à Conferência Geral para fins de confirmação.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 39

A Organização Internacional do Trabalho deve ter personalidade jurídica, e, precipuamente, capacidade para:

- a) adquirir bens, móveis e imóveis, e dispor dos mesmos;
- b) contratar;
- c) intentar ações.

Artigo 40

1. A Organização Internacional do Trabalho gozará, nos territórios de seus Membros, dos privilégios e das imunidades necessárias a consecução dos seus fins.

2. Os delegados à Conferência, os membros do Conselho de Administração, bem como o Diretor-Geral e os funcionários da Repartição, gozarão, igualmente, dos privilégios e imunidades necessárias para exercerem, com inteira independência, as funções que lhes competem, relativamente à Organização.

3. Tais privilégios serão especificados por um acordo em separado, que será elaborado pela Organização para fins de aceitação pelos Estados-Membros.

ANEXO DECLARAÇÃO REFERENTE AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima sexta sessão, adota, aos dez de maio de mil novecentos e quarenta e quatro, a presente Declaração, quanto aos itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros.

I

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes

dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

II

A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social, afirma que:

a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades;

b) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional;

c) quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal;

d) compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objetivo, todos os programas de ação e medidas de caráter econômico e financeiro;

e) no desempenho das funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho tem capacidade para incluir em suas decisões e recomendações quaisquer disposições que julgar convenientes, após levar em conta todos os fatores econômicos e financeiros de interesse.

III

A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;

b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;

c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;

d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;

e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;

f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;

g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;

h) garantir a proteção da infância e da maternidade;

i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;

j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

IV

A Conferência -- convencida de que uma utilização mais ampla e completa dos recursos da terra é necessária para a realização dos objetivos enumerados na presente Declaração, e pode ser assegurada por uma ação eficaz nos domínios internacional e nacional, em particular mediante medidas tendentes a promover a expansão da produção e do consumo, a evitar flutuações econômicas graves, a realizar o progresso econômico e social das regiões menos desenvolvidas, a obter maior estabilidade nos preços mundiais de matérias-primas e de produtos, e a favorecer um comércio internacional de volume elevado e constante -- promete a inteira colaboração da Organização Internacional do Trabalho a todos os organismos internacionais aos quais possa ser atribuída uma parcela de responsabilidade nesta grande missão, como na melhoria da saúde, no aperfeiçoamento da educação e do bem-estar de todos os povos.

V

A Conferência afirma que os princípios contidos na presente Declaração convêm integralmente a todos os povos e que sua aplicação progressiva, tanto àqueles que são ainda dependentes, como aos que já se podem governar a si próprios, interessa o conjunto do mundo civilizado, embora deva-se levar em conta, nas variedades dessa aplicação, o grau de desenvolvimento econômico e social atingido por cada um."

"Texto extraído do livro Convenções da OIT
Autor: Arnaldo Lopes Sússekind
Editora: LTr Editora Ltda".

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

Considerando que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;

Considerando que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas;

Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e em particular no âmbito do emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, a fim de que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;

Considerando que a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se das mesmas, e que goza de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;

Considerando que numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal;

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) *a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;*

b) *a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;*

c) *a abolição efetiva do trabalho infantil; e*

d) *a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.*

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais;

b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e

c) ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento.

Anexo

Seguimento da Declaração

I.OBJETIVO GERAL

1. O objetivo do seguimento descrito a seguir é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera.
2. De conformidade com este objetivo estritamente promocional, o presente seguimento deverá contribuir a identificar os âmbitos em que a assistência da Organização, por meio de suas atividades de cooperação técnica, possa resultar útil a seus Membros com o fim de ajudá-los a tornar efetivos esses princípios e direitos fundamentais. Não poderá substituir os mecanismos de controle estabelecidos nem obstar seu funcionamento; por conseguinte, as situações particulares próprias ao âmbito desses mecanismos não poderão discutir-se ou rediscutir-se no âmbito do referido seguimento.
3. Os dois aspectos do presente seguimento, descritos a seguir, recorrerão aos procedimentos existentes; o seguimento anual relativo às convenções não ratificadas somente suporá certos ajustes às atuais modalidades de aplicação do artigo 19, parágrafo 5, e) da Constituição, e o relatório global permitirá otimizar os resultados dos procedimentos realizados em cumprimento da Constituição.

II. SEGUIMENTO ANUAL RELATIVO ÀS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS NÃO RATIFICADAS

A. Objeto e âmbito de aplicação

1. Seu objetivo é proporcionar uma oportunidade de seguir a cada ano, mediante um procedimento simplificado que substituirá o procedimento quadrienal introduzido em 1995 pelo Conselho de Administração, os esforços desenvolvidos de acordo com a Declaração pelos Membros que não ratificaram ainda todas as convenções fundamentais.
2. O seguimento abrangerá a cada ano as quatro áreas de princípios e direitos fundamentais enumerados na Declaração.

B. Modalidades

1. O seguimento terá como base relatórios solicitados aos Membros em virtude do artigo 19, parágrafo 5, *e*) da Constituição. Os formulários de memória serão estabelecidos com a finalidade de obter dos governos que não tiverem ratificado alguma das convenções fundamentais, informação sobre as mudanças que ocorreram em sua legislação e sua prática, considerando o artigo 23 da Constituição e a prática estabelecida.
2. Esses relatórios, recopilados pela Repartição, serão examinados pelo Conselho de Administração.
3. Com o fim de preparar uma introdução à compilação dos relatórios assim estabelecida, que permita chamar a atenção sobre os aspectos que mereçam em seu caso uma discussão mais detalhada, a Repartição poderá recorrer a um grupo de peritos nomeados com este fim pelo Conselho de Administração.
4. Deverá ajustar-se o procedimento em vigor do Conselho de Administração para que os Membros que não estejam nele representados possam proporcionar, da maneira mais adequada, os esclarecimentos que no seguimento de suas discussões possam resultar necessárias ou úteis para completar a informação contida em suas memórias.

III. RELATÓRIO GLOBAL

A. Objeto e âmbito de aplicação

1. O objeto deste relatório é facilitar uma imagem global e dinâmica de cada uma das categorias de princípios e direitos fundamentais observada no período quadrienal anterior, servir de base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização e estabelecer as prioridades para o período seguinte mediante programas de ação em matéria de cooperação técnica destinados a mobilizar os recursos internos e externos necessários a respeito.
2. O relatório tratará sucessivamente cada ano de uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais.

B. Modalidades

1. O relatório será elaborado sob a responsabilidade do Diretor-Geral sobre a base de informações oficiais ou reunidas e avaliadas de acordo com os procedimentos estabelecidos. Em relação aos países que ainda não ratificaram as convenções fundamentais, referidas informações terão como fundamento, em particular, no resultado do seguimento anual antes mencionado. No caso dos Membros que tenham ratificado as

convenções correspondentes, estas informações terão como base, em particular, os relatórios (memórias) tal como são apresentados e tratados em virtude do artigo 22 da Constituição.

2. Este relatório será apresentado à Conferência como um relatório do Diretor-Geral para ser objeto de uma discussão tripartite. A Conferência poderá tratá-lo de um modo distinto do inicialmente previsto para os relatórios aos que se refere o artigo 12 de seu Regulamento, e poderá fazê-lo numa sessão separada dedicada exclusivamente a esse informe ou de qualquer outro modo apropriado. Posteriormente, corresponderá ao Conselho de Administração, durante uma de suas reuniões subseqüentes mais próximas, tirar as conclusões de referido debate no relativo às prioridades e aos programas de ação em matéria de cooperação técnica que deva implementar durante o período quadrienal correspondente.

IV.FICA ENTENDIDO QUE:

1. O Conselho de Administração e a Conferência deverão examinar as emendas que resultem necessárias a seus regulamentos respectivos para executar as disposições anteriores.

2. A Conferência deverá, em determinado momento, reexaminar o funcionamento do presente seguimento considerando a experiência adquirida, com a finalidade de comprovar si este mecanismo está ajustado convenientemente ao objetivo enunciado na Parte I.

3. O texto anterior é o texto da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho durante a Octogésima sexta reunião, realizada em Genebra e cujo encerramento foi declarado em 18 de junho de 1998.

É FÉ DO QUAL foi assinado neste décimo nono dia de junho de 1998.

Presidente da Conferência
JEAN-JACQUES OECHSLIN

O Diretor Geral da Oficina Internacional do Trabalho
MICHEL HANSENNE

Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008

A Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra durante sua 97ª reunião,

Considerando que o contexto atual da globalização, caracterizado pela difusão de novas tecnologias, a circulação das idéias, o intercâmbio de bens e serviços, o crescimento da movimentação de capital e fluxos financeiros, a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, do diálogo bem como da circulação de pessoas, especialmente trabalhadoras e trabalhadores, transforma profundamente o mundo do trabalho:

- por uma parte, o processo de cooperação e integração econômicas têm contribuído a beneficiar certo número de países com altas taxas de crescimento econômico e de criação de empregos, a integrar um número de indivíduos pobres da zona rural na moderna economia urbana, a elevar seus objetivos de desenvolvimento e a estimular a inovação na elaboração de produtos e circulação de idéias;

- por outra parte, a integração econômica mundial tem confrontado muitos países e setores com grandes desafios no tocante à desigualdade de ingressos, à persistência de níveis de desemprego e pobreza elevados, a vulnerabilidade das economias diante das crises externas e o aumento, tanto do trabalho precário como da economia informal, que têm incidência na relação de trabalho e na proteção que esta pode oferecer;

Reconhecendo que, nestas circunstâncias, faz-se ainda mais necessário obter melhores resultados, equitativamente distribuídos entre todos com o fim de responder à aspiração universal de justiça social, alcançar o pleno emprego, assegurar a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia mundial, conquistar a coesão social e lutar contra a pobreza e as desigualdades crescentes;

Com a convicção de que a Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel fundamental na promoção e conquista do progresso e da justiça social num entorno em constante evolução:

- sobre a base do mandato contido na Constituição da OIT, junto com a Declaração de Filadélfia (1944), que continua plenamente pertinente no século XXI e deveria inspirar a política de seus Membros, e que, dentre outros fins, objetivos e princípios:

- afirma que o trabalho não é uma mercadoria e que a pobreza, onde houver, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- reconhece que a OIT tem a solene obrigação de promover entre as nações do mundo, programas próprios que permitam alcançar os objetivos do pleno emprego e a elevação do nível de vida, um salário mínimo vital e a extensão das medidas de seguridade social para garantir ingressos básicos a quem precise, junto com os demais objetivos enunciados na Declaração da Filadélfia;
- recomenda à OIT examinar e considerar, à luz do objetivo fundamental de justiça social, todas as políticas econômicas e financeiras internacionais;

- com base e reafirmando a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998), em virtude da qual os Membros reconhecem, no cumprimento do mandato da Organização, a importância dos direitos fundamentais, a saber: a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito da negociação coletiva, a eliminação de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação;

Estimulada pelo reconhecimento da comunidade internacional de que o trabalho decente é um meio eficaz de enfrentar os desafios da globalização, levando em consideração:

- os resultados da Conferência Mundial sobre Desenvolvimento Social, realizada em Copenhague em 1995
- o amplo apoio, reiteradamente manifestado nos planos mundial e regional, a favor do conceito do trabalho decente formulado pela OIT, e
- a adesão de Chefes de Estado e de governo na Conferência Mundial das Nações Unidas de 2005 a favor de uma globalização equitativa e dos objetivos do produtivo e

pleno emprego e o trabalho decente para todos, como metas prioritárias a suas políticas nacionais e internacionais concernentes;

Com a convicção de que em um contexto mundial marcado por uma interdependência e complexidade crescentes, assim como pela internacionalização da produção:

- os valores fundamentais de liberdade, dignidade humana, justiça social, seguridade e não-discriminação são essenciais para um desenvolvimento e uma eficácia sustentáveis em matéria econômica e social;
- o diálogo social e a prática do tripartismo entre os governos e as organizações representativas de trabalhadores e de empregadores, tanto no plano nacional como internacional se tornam ainda mais vigentes para alcançar soluções e fortalecer a coesão social e o Estado de direito, entre outros meios, mediante as normas internacionais do trabalho;
- a importância da relação de trabalho deveria ser reconhecida como meio de oferecer proteção jurídica aos trabalhadores;
- as empresas produtivas, rentáveis e sustentáveis, junto com uma economia social sólida e um setor público viável, são fundamentais para um desenvolvimento econômico e oportunidades de emprego sustentáveis e,
- a Declaração tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social (1977) revisada, que aborda o crescente papel desses atores na consecução dos objetivos da Organização, continua sendo pertinente.

Reconhecendo que, face aos atuais desafios, a Organização deve intensificar seus esforços e mobilizar todos seus meios de ação para promover os objetivos constitucionais e, para assegurar uma maior eficácia desses esforços e reforçar sua capacidade para apoiar aos Membros a fim de alcançar seus objetivos no contexto da globalização, deverá:

- adotar um enfoque coerente acordado na elaboração de um roteiro global e integrado, em conformidade com a Agenda do Trabalho Decente e os quatro objetivos estratégicos da OIT, baseando-se nas sinergias existentes entre eles;
- adaptar suas práticas institucionais e sua governança com o fim de aumentar a sua eficácia e eficiência, respeitando plenamente o marco e os procedimentos constitucionais existentes;

- auxiliar os mandantes a satisfazer as necessidades assinaladas no plano nacional sobre a base de uma plena discussão tripartite, subministrando informações de qualidade, consultorias e trabalhos técnicos que contribuam a satisfazer essas necessidades no contexto dos objetivos constitucionais da OIT;

- promover a política normativa da OIT como pedra angular de suas atividades realçando sua pertinência para o mundo do trabalho e garantir o papel das normas na realização dos objetivos constitucionais da Organização;

Adota, em 10 de junho de dois mil e oito, a presente Declaração

I. Alcance e Princípios

A Conferência reconhece e declara que:

A. Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma:

i) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável de forma que:

- os indivíduos possam adquirir e atualizar as capacidades e competências necessárias que permitam trabalhar de maneira produtiva para sua própria realização pessoal e bem-estar coletivo;

- o conjunto de empresas, tanto públicas como privadas, sejam sustentáveis com o fim de favorecer o crescimento e a criação de maiores possibilidades e perspectivas de emprego e renda para todos, e

- as sociedades possam alcançar seus objetivos de desenvolvimento econômico e de progresso social, bem como alcançar um bom nível de vida;

ii) adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente,

- a extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos;

- condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores, e

- as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção;

iii) promover o diálogo social e tripartismo como os métodos mais apropriados para:

- adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;

- transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico;

- facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente, e

- fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho, e

iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que:

- que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e

- que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

B. Os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente. A falta de promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos demais. Para obter maior impacto, os esforços destinados a promovê-los deveriam compor uma estratégia global e integrada da OIT em benefício do Trabalho Decente. A igualdade entre homens e mulheres e a não-discriminação devem ser consideradas questões transversais no marco dos objetivos estratégicos mencionados anteriormente.

C. Corresponde determinar a cada Membro o alcance os objetivos estratégicos, sob observância das obrigações internacionais que tenha assumido e de acordo com os princípios e deveres fundamentais do trabalho, considerando entre outras coisas:

- i) as condições e circunstâncias nacionais, assim como necessidades e prioridades expressadas pelas organizações representativas de empregadores e trabalhadores;

- ii) a interdependência, solidariedade e cooperação entre todos os Membros da OIT que são mais pertinentes que nunca, no contexto de uma economia globalizada, e

- iii) os princípios e disposições das normas internacionais do trabalho.

II. Método de Aplicação

A Conferência reconhece que, numa economia globalizada:

A. A posta em prática da Seção I da presente Declaração demanda que a OIT apóie de maneira eficaz os esforços de seus Membros. Com tal finalidade, a Organização deveria revisar e adaptar suas práticas institucionais para melhorar sua governança e reforçar suas capacidades, com o fim de utilizar, da melhor forma possível, seus recursos humanos e financeiros, e a vantagem única que representa sua estrutura tripartite e seu sistema normativo, com vistas a:

i) compreender melhor as necessidades de seus Membros, no que concerne a cada um de seus objetivos estratégicos, bem como a ação da desenvolvida pela OIT para responder a essas necessidades, no marco de um ponto recorrente inscrito na ordem do dia da Conferência, de forma a:

- determinar de que maneira a OIT pode responder de forma mais eficaz e essas necessidades mediante a utilização coordenada de todos seus meios de ação;
- determinar os recursos necessários para responder a essas necessidades e, caso proceda, atrair recursos adicionais, e
- orientar o Conselho de Administração e a Oficina no cumprimento de suas responsabilidades;

ii) reforçar e coordenar sua cooperação técnica e conhecimentos especializados que oferece, com o fim de:

- apoiar os esforços desempenhados por cada Membro avançando sobre uma base tripartite, visando a alcançar todos os objetivos estratégicos, assim como prestar

assistência, mediante programas por país em prol do trabalho decente, quando proceda, e no contexto do sistema das Nações Unidas, e

- auxiliar, sempre que necessário, a reforçar a capacidade institucional dos Estados Membros, assim como das organizações representativas de empregadores e trabalhadores para facilitar a condução de uma política social pertinente e coerente além de um desenvolvimento sustentável;

iii) favorecer a compreensão e intercâmbio de conhecimentos sobre as sinergias existentes entre os objetivos estratégicos mediante uma análise empírica e a discussão tripartite de experiências concretas, com a cooperação voluntária de países interessados, para orientar os Membros na tomada de decisões a respeito das potencialidades e desafios da globalização;

iv) assistir, quando necessário, aos Membros que demandem e que desejem promover em conjunto com os objetivos estratégicos no marco dos acordos bilaterais ou multilaterais, sempre e quando sejam compatíveis com suas obrigações a respeito da OIT, e

v) estabelecer, em consulta com as organizações nacionais e internacionais representativas de empregadores e trabalhadores, novas parcerias com entidades não-estatais e atores econômicos, tais como as empresas multinacionais e os sindicatos que atuem em nível setorial em escala mundial, com o fim de melhorar a eficácia dos programas e atividades operacionais da OIT, conseguir que lhes prestem apoio de forma apropriada e promover por qualquer outro meio adequado os objetivos estratégicos da OIT.

B. Ao mesmo tempo, os Membros devem assumir a responsabilidade fundamental de contribuir, mediante sua política econômica e social, à realização de uma estratégia global e integrada para colocar em prática os objetivos estratégicos, incluindo a Agenda do Trabalho Decente, esboçados na Seção I da presente Declaração. A aplicação da Agenda do Trabalho Decente no plano nacional dependerá das necessidades e prioridades dos países e incumbirá aos Estados Membros, decidir, em consulta com as organizações representativas de

empregadores e trabalhadores, a forma em que será cumprida essa responsabilidade. Com essa finalidade, poderiam considerar, entre outras formas:

- i) a adoção de uma estratégia nacional e/ou regional para o trabalho decente, articulada em torno de uma série de prioridades para a consecução integrada dos objetivos estratégicos.
- ii) o estabelecimento, se necessário com o auxílio da OIT, de indicadores ou estatísticas apropriados, para verificar e validar os progressos realizados;
- iii) o exame de sua situação em termos de ratificação ou aplicação de instrumentos da OIT visando a alcançar uma cobertura cada vez mais ampla de cada um dos objetivos estratégicos, enfatizando os instrumentos classificados como normas fundamentais do trabalho, bem como aqueles que se consideram mais significativos sob o ponto de vista da governança, que tratam do tripartismo, da política de emprego e da inspeção do trabalho;
- iv) a adoção de medidas apropriadas para coordenar de forma adequada as posturas expressadas em nome do Estado Membro nos foros internacionais pertinentes e todas as medidas que poderiam ser tomadas à luz da presente Declaração;
- v) a promoção de empresas sustentáveis;
- vi) o intercâmbio, de ser necessário, de práticas nacionais ou regionais em relação à aplicação de iniciativas nacionais e/ou regionais bem sucedidas que incluam um elemento de trabalho decente, e
- vii) a apresentação, sobre uma base bilateral, regional ou multilateral na medida em que seus recursos permitam, de um apoio apropriado aos esforços desenvolvidos por outros Membros, para dar efeito aos princípios e objetivos referidos na presente Declaração.

C. Outras organizações internacionais e regionais cujos mandatos abrangem âmbitos interligados têm um papel importante a ser desempenhado na colocação e prática do

enfoque integrado. A OIT deveria convidá-los a promover o trabalho decente, tendo presente que cada organismo manterá pleno controle a respeito de seu mandato. Dado que a política comercial e dos mercados financeiros repercute no emprego, incumbe à OIT validar esses efeitos com o fim de alcançar o objetivo de colocar o emprego como elemento fundamental das políticas econômicas.

III. Disposições Finais

A. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho será responsável de que a presente Declaração seja comunicada a todos os Membros e, por seu intermédio, às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, às organizações internacionais competentes interligadas nos âmbitos internacional e regional, bem como a toda outra entidade que o Conselho de Administração possa determinar. Os governos, assim como as organizações de empregadores e trabalhadores no âmbito nacional, deverão dar a conhecer a Declaração em todos os foros em que participem ou estejam representados, e difundi-lo de todos os meios possíveis entre as entidades suscetíveis de estar interessadas.

B. O Conselho de Administração e o Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho serão os responsáveis de estabelecer as modalidades necessárias para aplicar, à maior brevidade, a Seção II da presente Declaração.

C. O impacto da presente Declaração, e particularmente as medidas adotadas para promover sua aplicação serão objeto, no momento em que o Conselho de Administração julgue oportuno e segundo as modalidades que determine de exame por parte da Conferência Internacional do Trabalho com o fim de apreciar quais medidas poderiam ser apropriadas.

ANEXO

Seguimento da Declaração

I. Objetivo geral e campo de aplicação

1. A finalidade deste seguimento é determinar os meios com os quais a Organização apoiará os esforços desenvolvidos pelos Membros para tornar efetivo seu compromisso de alcançar os quatro objetivos estratégicos importantes para pôr em prática o mandato constitucional da Organização.

2. No marco deste seguimento, procura-se fazer o melhor uso possível de todos os meios de ação disponíveis em virtude da Constituição da OIT para o cumprimento de seu mandato. Algumas das medidas que visam a prestar assistência aos Membros poderão demandar certas adaptações relativas às modalidades de aplicação existentes no artigo 19, parágrafo 5, e), e 6, d), da Constituição da OIT sem aumentar as obrigações de apresentação de relatórios dos Estados Membros.

II. Ação por parte da Organização para prestar assistência a seus Membros

Administração, recursos e relações exteriores

A. O Diretor Geral tomará as medidas necessárias, incluída a formulação de propostas ao Conselho de Administração, para garantir os meios pelos quais a Organização assistirá os Membros nos esforços desenvolvidos em virtude da presente Declaração. Essas medidas incluirão o exame e revisão de práticas institucionais e da governança da OIT, tal como enunciado na Declaração e deverão considerar a necessidade de assegurar a:

- i) A coerência, a coordenação e a colaboração no âmbito da Secretaria Internacional do Trabalho em vistas de seu bom funcionamento;
- ii) O reforço e a manutenção em matéria de políticas e capacidade operacional;

- iii) Uma utilização eficiente e eficaz de recursos, dos processos de gestão e das estruturas institucionais;
- iv) A idoneidade das competências e da base de conhecimentos, bem como a eficácia das estruturas de governança;
- v) A promoção de parcerias eficazes no âmbito do sistema multilateral e das Nações Unidas para reforçar os programas e atividades operacionais da OIT ou promover, de todas as formas possíveis, seus objetivos, e
- vi) A identificação, atualização e promoção da lista de normas que apresentem maior importância em relação com a governança¹.

Compreender a situação e as necessidades dos Membros e responder a essas necessidades.

B. A Organização estabelecerá um sistema de discussões recorrentes pela Conferência Internacional do Trabalho com base nas modalidades determinadas pelo Conselho de Administração, sem duplicar os mecanismos de controle da OIT, com o fim de:

- i.) compreender melhor a situação e diversas necessidades de seus Membros com relação a cada um dos objetivos estratégicos e responder com melhor eficácia a essas necessidades, utilizando para isso o conjunto de meios de ação de que dispõe, com inclusão da normativa, a cooperação técnica, e as capacidades técnicas e de análise da Secretaria e ajustar, em consequência, suas prioridades e programas de ação, e
- ii.) avaliar os resultados das atividades da OIT com o objetivo de apoiar as decisões relativas ao programa e orçamento, bem como outros aspectos da governança.

¹ A Convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947 (nº. 81), a Convenção sobre a política de emprego, 1964 (nº. 122), a Convenção sobre a inspeção do trabalho (agricultura), 1969 (nº. 129) e a Convenção sobre a consulta tripartite (normas internacionais do trabalho), 1976 (nº. 144), bem como as normas indicadas em futuras atualizações da lista.

Assistência técnica e serviços de assessoramento

C. Prévia demanda dos governos e das organizações representativas de trabalhadores e empregadores, a Organização proporcionará toda a assistência apropriada nos limites de seu mandato, para apoiar os esforços desenvolvidos pelos Membros com o fim de avançar na consecução dos objetivos estratégicos no âmbito de uma estratégia nacional e/ou regional integrada e coerente,

- i.) reforçando e coordenar suas atividades de cooperação técnica no marco de programas nacionais de trabalho decente e no contexto do sistema das Nações Unidas;
- ii.) proporcionando conhecimentos técnicos e assistência de caráter geral, que cada Membro poderá solicitar, com o fim de formular uma estratégia nacional, explorando a possibilidade de alianças inovadoras para sua colocação em prática;
- iii.) elaborando ferramentas apropriadas para avaliar eficazmente os progressos realizados e as repercussões que outros fatores e políticas podem ter nos esforços dos Membros, e
- iv.) considerando as necessidades especiais e as capacidades dos países em desenvolvimento e das organizações representativas de trabalhadores e empregadores, mediante inclusive a mobilização de recursos.

Pesquisa, coleta e intercâmbio de informações

D. A Organização adotará todas as medidas apropriadas para reforçar sua capacidade de pesquisa, sua base de conhecimentos empíricos e sua compreensão da forma em que os objetivos estratégicos interagem entre si e contribuem ao progresso social, a sustentabilidade das empresas, o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza na economia mundial. Essas medidas poderiam incluir o intercâmbio tripartite de experiências e boas práticas nos planos internacional, regional e nacional, no marco de:

- i.) estudos realizados sobre uma base ad hoc e sobre a base da cooperação voluntária dos governos e das organizações representativas de empregadores e trabalhadores dos países interessados; ou

ii.) quaisquer outros tipos de mecanismos, tais como exames de pares, que os Membros interessados possam querer estabelecer ou nos quais estariam dispostos a participar voluntariamente.

III - Avaliação pela Conferência

A. O impacto da presente Declaração, particularmente na medida em que tenha contribuído a promover entre os Membros, os fins e objetivos da Organização, pela colocação em prática integrada de seus objetivos estratégicos, será objeto de avaliação pela Conferência, a qual poderá ser renovada num certo tempo, no âmbito de um ponto inscrito em sua ordem do dia.

B. A Secretaria preparará para a Conferência uma informação que avaliará as repercussões da Declaração, contendo informação sobre:

- i.) as ações ou medidas tomadas em virtude da presente Declaração, informação que poderá ser proporcionadas pelos mandantes tripartites mediante os serviços da OIT, em particular nas regiões, ou proceder de qualquer outra fonte fidedigna;
- ii.) as medidas tomadas pelo Conselho de Administração e a Secretaria para assegurar um seguimento das questões pertinentes relativas à governança, à capacidade e à base de conhecimentos em relação com a consecução dos objetivos estratégicos, com inclusão dos programas e as atividades da OIT e suas repercussões, e
- iii.) os possíveis impactos da Declaração em relação com outras organizações internacionais interessadas.

C. As organizações multilaterais interessadas terão a possibilidade de participar na avaliação das repercussões e na discussão correspondente. Outras entidades interessadas poderão assistir à discussão e participar, a convite do Conselho de Administração.

D. À luz de sua avaliação, a Conferência deverá pronunciar-se sobre a oportunidade de efetuar novas avaliações ou adotar qualquer outro tipo de medidas apropriadas.

Resolução sobre o fortalecimento da capacidade da OIT para prestar assistência aos membros em consequência de seus objetivos no contexto da globalização.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida na 97ª reunião, 2008:

Havendo adotado, no marco do sexto ponto da ordem do dia, intitulado “O fortalecimento da capacidade da OIT para prestar assistência aos membros na consecução de seus objetivos no contexto da Globalização”, uma declaração que será denominada a Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa;

Recordando que essa Declaração prevê uma série de medidas de caráter marcadamente promocional relacionadas ao trabalho decente e deveria redundar em benefício dos mandantes da OIT o mais rápido possível;

Ciente da importância de que o trabalho visando à melhoria da capacidade da OIT deve ser divulgado o antes possível,

1. Toma nota de que as disposições da Declaração e suas aplicações não deveriam duplicar os mecanismos de controle existentes da OIT, e que esta aplicação não deveria aumentar as obrigações aos Estados Membros em matéria de apresentação de relatórios.

2. Convida o Diretor-Geral a que apresente, em caráter prioritário, um plano de aplicação ao Conselho de Administração em sua reunião de novembro de 2008 e, se o Conselho de Administração considerar necessário, uma série de propostas finais para exame em sua seguinte reunião, que incluam todos os elementos relativos à aplicação prevista na Declaração, com inclusão de:

a) as disposições dos parágrafos A e C da parte II da Declaração, bem como as disposições de seu anexo;

b) sem prejuízo do que precede, os seguintes elementos:

I. Questões de capacidade e de governança, propostas concretas sobre formas de:

- a) Fortalecer a capacidade de pesquisa, na base do conhecimento e da elaboração de análises baseadas em dados empíricos, incluindo formas de cooperar com outras instituições de estudo e especialistas externos;
- b) assegurar de que o exame da estrutura exterior resulte numa configuração da presença no terreno que permita responder com maior eficácia e eficiência às necessidades dos mandantes;
- c) reforçar a coerência e a cooperação na Secretaria e entre a sede e os escritórios exteriores;
- d) reforçar o desenvolvimento dos recursos humanos e adaptá-los em função das necessidades dos mandantes em matéria de conhecimentos;
- e) supervisionar e avaliar os programas de maneira adequada, assegurar a transmissão ao Conselho de Administração das lições extraídas, com inclusão de formas de avaliação independente;
- f) melhorar os métodos de trabalho do Conselho de Administração e o funcionamento da Sessão anual da Conferência Internacional do Trabalho;
- g) adaptar e revisar as práticas institucionais, a gestão e a governança;
- h) assegurar o seguimento e avaliação da aplicação dos programas de trabalho decente por país (PTDP);
- I) aplicar plenamente a gestão com base nos resultados, incluindo a plena utilização dos sistemas de informática;

II. Pontos recorrentes da ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho, propostas sobre:

- a) a seqüência e a freqüência dos pontos recorrentes na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho;
- b) a relação existente entre as discussões dessas questões na Conferência Internacional do Trabalho e o relatório global em virtude do seguimento da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.
- c) a relação com o Marco de Políticas e Estratégias;

d) a função da estrutura exterior

e) a consolidação e racionalização da apresentação de relatórios pelos Membros e a Secretaria, e

III. Parcerias - propostas relativas à cooperação com outras organizações internacionais e regionais, assim como atores

c) a tomada em consideração das preocupações dos mandantes, como convém, tal como manifestadas no Relatório da Comissão do fortalecimento da capacidade da OIT na presente reunião da Conferência.

3. Considera que o Conselho de Administração talvez considere oportuno estabelecer um mecanismo apropriado e confiável para colocar em prática o referido programa, à luz dos ensinamentos extraídos da experiência positiva adquirida no marco da discussão deste ponto na presente reunião da Conferência, eventualmente mediante a instituição de um comitê diretor.

4. Indica que confia em que os resultados desse trabalho serão alcançados utilizando os recursos de maneira eficaz, eficiente e econômica possível, inclusive determinando possíveis reduções de custos.

5. Decide que as medidas adotadas em conformidade com a presente resolução formarão parte integrante de toda avaliação pela Conferência das repercussões da Declaração em virtude da Parte III do seguimento da Declaração.

ANEXO 05 – Matéria produzida pela Ong Repórter Brasil

Em recente operação que fiscalizou oficinas subcontratadas de fabricante de roupas da Zara, 15 pessoas, incluindo uma adolescente de 14 anos, foram libertadas de trabalho escravo contemporâneo em plena capital paulista

Por Bianca Pyl* e Maurício Hashizume | Categoria(s): [Reportagens](#)



São Paulo (SP) – Nem uma, nem duas. Por três vezes, equipes de fiscalização trabalhista flagraram trabalhadores estrangeiros submetidos a condições análogas à escravidão produzindo peças de roupa da badalada marca internacional Zara, do grupo espanhol Inditex.

Na mais recente operação que vasculhou subcontratadas de uma das principais "fornecedoras" da rede, 15 pessoas, incluindo uma adolescente de apenas 14 anos, foram libertadas de escravidão contemporânea de duas oficinas – uma localizada no Centro da capital paulista e outra na Zona Norte.



Para sair da oficina que também era moradia, era preciso pedir autorização (Foto: Fernanda Forato)

A investigação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP) – que culminou na inspeção realizada no final de junho – se iniciou a partir de uma outra fiscalização realizada em Americana (SP), no interior, ainda em maio. Na ocasião, 52 trabalhadores foram encontrados em condições degradantes; parte do grupo costurava calças da Zara.

"Por se tratar de uma grande marca, que está no mundo todo, a ação se torna exemplar e educativa para todo o setor", coloca Giuliana Cassiano Orlandi, auditora fiscal que participou de todas as etapas da fiscalização. Foi a maior operação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo Urbano da SRTE/SP, desde que começou os trabalhos de rastreamento de cadeias produtivas a partir da criação do Pacto Contra a Precarização e Pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confecções.

A ação, complementa Giuliana, serve também para mostrar a proximidade da escravidão com pessoas comuns, por meio dos hábitos de consumo. "Mesmo um produto de qualidade, comprado no *shopping center*, pode ter sido feito por trabalhadores vítimas de trabalho escravo".

O quadro encontrado pelos agentes do poder público, e acompanhado pela **Repórter Brasil**, incluía contratações completamente ilegais, trabalho infantil, condições degradantes, jornadas exaustivas de até 16h diárias e cerceamento de liberdade (seja pela cobrança e desconto irregular de dívidas dos salários, o *truck system*, seja pela proibição de deixar o local de trabalho sem prévia autorização). Apesar do clima de medo, um dos trabalhadores explorados confirmou que só conseguia sair da casa com a autorização do dono da oficina, concedida apenas em casos urgentes, como quando teve de levar seu filho às pressas ao médico.

Quem vê as blusas de tecidos finos e as calças da estação nas vitrines das lojas da Zara não imagina que algumas delas foram feitas em ambientes apertados, sem ventilação, sujos, com crianças circulando entre as máquinas de costura e a fiação elétrica toda exposta. Principalmente porque as peças custam caro. Por fora, as oficinas parecem residências, mas todas têm em comum as poucas janelas, quase sempre fechadas. Tecidos escuros pendurados impedem a visão do que acontece do lado de dentro das células de produção têxtil ocultas e improvisadas.

As vítimas libertadas pela fiscalização foram aliciadas na Bolívia e no Peru, país de origem de apenas uma das costureiras encontradas. Em busca de melhores condições de vida, deixam os seus países em busca do "sonho brasileiro". Quando chegam aqui, geralmente têm que trabalhar inicialmente por meses, em longas jornadas, apenas para quitar os valores referentes ao custo de transporte para o Brasil. Durante a operação, auditores fiscais apreenderam dois cadernos com anotações de dívidas referentes à "passagem" e a "documentos", além de "vales" que faziam com que o empregado aumentasse ainda mais a sua dívida. Os cadernos mostram alguns dos salários recebidos pelos empregados: de R\$ 274 a R\$ 460, bem menos que o salário mínimo vigente no país, que é de R\$ 545.

As oficinas de costura inspecionadas não respeitavam nenhuma norma referente à Saúde e Segurança do Trabalho. Além da sujeira, os trabalhadores conviviam com o perigo iminente de incêndio, que poderia tomar grandes proporções devido à grande quantidade de tecidos espalhados pelo chão e à ausência de janelas, além da falta de extintores. Após um dia extenuante de trabalho, os costureiros e seus filhos eram obrigados a tomar banho frio. Os chuveiros permaneciam desligados para evitar a sobrecarga nas instalações elétricas, feitas sem nenhum cuidado.



Roupa com etiqueta da marca, falta de espaço, riscos e banho frio (Fotos: FF, BP e SRTE/SP)

As cadeiras nas quais os trabalhadores passavam sentados por mais de 12 horas diárias eram completamente improvisadas. Alguns colocavam espumas para torná-las mais confortáveis. As máquinas de costura não possuíam aterramento e tinham a correia toda exposta (foto acima). O descuido com o equipamento fundamental de qualquer confecção ameaçava especialmente as crianças, que circulavam pelo ambiente e poderiam ser gravemente feridas (dedos das mãos decepados ou até escalpelamento).

Para Giuliana, a superexploração dos empregados, que têm seus direitos laborais e previdenciários negados, é motivada essencialmente pelo aumento das margens de lucro. "Com isso, há uma redução do preço dos produtos, caracterizando o *dumping social*, uma vantagem econômica indevida no contexto da competição no mercado, uma concorrência desleal".

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) lavrou 48 autos de infração contra a Zara devido as irregularidades nas duas oficinas. Um dos autos se refere à discriminação étnica de indígenas quéchua e aimará. De acordo com a análise feita pelos auditores, restou claro que o tratamento dispensado aos indígenas era bem pior que ao dirigido aos não-indígenas.

"Observa-se com nitidez a atitude empresarial de discriminação. Todos os trabalhadores brasileiros encontrados trabalhando em qualquer um dos pontos da cadeia produtiva estavam devidamente registrados em CTPS [Carteira de Trabalho e Previdência Social], com jornadas de trabalho condizentes com a lei, e garantidos em seus direitos trabalhistas e previdenciários", destaca o relatório da fiscalização. "Por outro lado, os trabalhadores imigrantes indígenas encontram-se em situação de trabalho deplorável e indigno, em absoluta informalidade, jornadas extenuantes e meio ambiente de trabalho degradante".



Dignidade é subtraída por dívidas, degradância, longas jornadas e baixa remuneração (Foto: BP)

A equipe de fiscalização foi composta por dois agentes da Polícia Federal (PF), integrantes do Núcleo de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – da Secretaria da Justiça e Defesa da Cidadania do Estado de São Paulo, auditores da SRTE/SP e dirigente do Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco.

Blusas e vestidos

A primeira oficina vistoriada mantinha seis pessoas, incluindo uma adolescente de 14 anos, em condições de trabalho escravo. No momento da fiscalização, os empregados finalizavam blusas da Coleção Primavera-Verão da Zara, na cor azul e laranja (fotos acima). Para cada peça feita, o dono da oficina recebia R\$ 7. Os costureiros declararam que recebiam, em média, R\$ 2 por peça costurada. No dia seguinte à ação, 27 de junho, a reportagem foi até uma loja da Zara na Zona Oeste de São Paulo (SP), e encontrou uma blusa semelhante, fabricada originalmente na Espanha, sendo vendida por R\$ 139.

A oficina funcionava em um cômodo de uma casa pequena – na parte de cima de um sobrado. Seis máquinas de costura ocupavam uma pequena sala. Dois quartos abrigavam todos os trabalhadores, inclusive casais com filhos. O espaço era dividido por guarda-roupas e panos. No banheiro, não havia água banho quente, pois o chuveiro estava desligado para reduzir o consumo de energia elétrica, que era totalmente destinada à produção.

A intermediária AHA (que também utilizava a razão social SIG Indústria e Comércio de Roupas Ltda.) pagava cerca de R\$ 7 por cada peça para a dona da oficina, que repassava R\$ 2 aos trabalhadores. Peça semelhante a que estava sendo confeccionada foi encontrada em loja da marca com o preço de venda de R\$ 139.

Uma jovem de 20 anos, vinda do Peru, disse à reportagem que chegou a costurar 50 vestidos em um único dia. Em condições normais, estimou Maria Susicléia Assis, do Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco, seria preciso um tempo muito maior para que a mesma quantidade da difícil peça de vestuário fosse toda costurada.

Há 19 anos no Brasil, a boliviana que era dona da oficina teve todos os seus oito filhos (entre 5 meses e 15 anos) nasceram aqui. Ela sonha em dar um futuro melhor aos rebentos, para que não tenham que trabalhar "nas máquinas, com costura". "Todo mundo na minha terra que vinha para o Brasil dizia que aqui era bom. E eu vim", contou a senhora.

Parte da produção foi apreendida, assim como as peças pilotos, que carregavam instruções da Zara de como confeccionar a peça de acordo com o padrão definido pela varejista multinacional. "Isso demonstra a subordinação das oficinas e da AHA em relação à Zara", realça Giuliana. A oficina e um dos quartos, onde dormiam dois trabalhadores e duas crianças, foram interditados. A fiação elétrica estava totalmente exposta e havia possibilidade de curto-circuito.

Os trabalhadores declararam trabalhar das 7h30 às 20h, com uma hora de almoço, de segunda à sexta-feira. Aos sábados, o trabalho seguia até às 13h. Um trabalhador relatou que a jornada chegava a se estender até às 22h.

O local funcionava em um sobrado de dois andares (foto ao lado), com muitos cômodos. O maior deles, onde os trabalhadores passavam a maior parte do dia, acomodava as máquinas. Os cinco banheiros estavam muito sujos. Somente três possuíam chuveiros, mas todos também estavam desligados.

Um dos trabalhadores, irmão da dona da oficina, está no Brasil há sete anos e já possui os documentos e até CTPS. "Eu trabalho na costura desde que cheguei. Mas eu queria mesmo era trabalhar com música. Eu consegui comprar algum equipamento já".

Outro jovem, de 21 anos, disse que não gosta muito do trabalho porque é "cansativo". Ele recebe, em média, R\$ 500 por mês. "Eu vou voltar para a Bolívia. Queria estudar Turismo e trabalhar com isso. A costura é só para sobreviver", projetou.

A Zara foi avisada do flagrante no momento da ação pelos auditores fiscais e convidada a ir até a oficina de costura, mas não compareceu.

No dia seguinte, compareceram à sede da SRTE/SP dois diretores, que não quiseram participar da reunião de exposição dos fatos. Até o advogado da empresa foi embora sem ver as fotos da situação encontrada.



Prédio onde ficava oficina, condições degradantes, precariedade e etiquetas (Fotos: SRTE/SP, FF e BP)

Somente duas advogadas da AHÁ (que no início da reunião se apresentaram como enviadas dos donos das oficinas e até dos trabalhadores) participaram da reunião com os auditores. A empresa não providenciou sequer alimentação às vítimas, que ficou a cargo do sindicato da categoria.

Fluxograma

A intermediária na contratação das duas oficinas em que houve libertações é a AHA Indústria e Comércio de Roupas Ltda. No período de abril a junho deste ano, a produção de peças para a Zara chegou a 91% do total. A SRTE/SP descobriu que há 33 oficinas sem constituição formal, com empregados sem registros e sem recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) contratadas pela AHA para a executar a atividade de costura.



Por meio de análises de documentos da empresa AHA, incluindo contábeis, a fiscalização verificou que, neste mesmo período, mais de 46 mil peças foram produzidas para a Zara sem nenhuma formalização.

Durante o período auditado pela fiscalização (julho de 2010 a maio deste ano), a AHA foi a fabricante da Zara que mais cresceu em faturamento e número de peças de roupas faturadas para a marca, a ponto, na descrição da SRTE/SP, de se tornar a maior fonecedora da Zara na área de tecidos planos. Entretanto, chamou a atenção dos agentes que, nesse mesmo período, a empresa diminuiu o número de empregados formalizados. Os contratados diretamente da AHA passaram de 100 funcionários para apenas 20 (*gráfico abaixo*). A redução de trabalhadores na função de costureiros foi ainda mais drástica: dos anteriores 30 para cinco funcionários exercendo a função.

"O nível de dependência econômica deste fonecedor para com a Zara ficou claro para a fiscalização. A empresa funciona, na prática, como extensão de logística de sua cliente preponderante, Zara Brasil Ltda.", sustentam os auditores fiscais do trabalho que estiveram à frente da investigação.

Foi apurado que até a escolha dos tecidos era feita pelo Departamento de Produtos da Zara. Mas o fabricante terceirizado encaminhava peças piloto por conta própria para a matriz da Zara (Inditex) na Espanha, após a aprovação de um piloto pela gerente da Zara Brasil. Somente após a anuência final da Europa, o pedido oficial era emitido para o recebimento das etiquetas. Na opinião de Luís Alexandre Faria, auditor fiscal que comandou as investigações, a empresa faz de tudo, porém, para não "aparecer" no processo.



Para a fiscalização trabalhista, não pairam dúvidas acerca do gerenciamento da produção por parte da Zara. Entre os atos típicos de poder diretivo, os agentes ressaltaram "ordens verbais, fiscalização, controle, e-mails solicitando correção e adequação das peças, controle de qualidade, reuniões de desenvolvimento, cobrança de prazos de entrega etc."

Os 48 autos de infração foram lavrados em nome da Zara. "A empresa tem responsabilidade por quem trabalha para ela. Esses trabalhadores estavam produzindo peças da Zara, e seguindo determinações da empresa", coloca Giuliana. É a chamada responsabilização estrutural, completa Luís. "Essa é a atividade fim da empresa, a razão de sua existência. Portanto, é dever dela saber como suas peças estão sendo produzidas".

A confecção de uma calça gerava ao dono da oficina terceirizada R\$ 6, em média. Este valor era dividido em três partes: R\$ 2 para os trabalhadores; R\$ 2 para as despesas com alimentação, moradia e outros custos; e R\$ 2 para o dono da oficina. Após a produção na oficina, a intermediária (AHA) recolhia a produção e encaminhava as peças à lavanderia, também terceirizada. Depois, o produto ainda era acabado e embalado para ser entregue à Zara.

Após os flagrantes, os trabalhadores compareceram à SRTE/SP, onde foram colhidos depoimentos e emitidas as carteiras e as guias de Seguro Desemprego para Trabalhador Resgatado. Parte das vítimas já havia dado entrada na documentação obter o visto de permanência no Brasil.

As verbas rescisórias, que acabaram sendo pagas pela intermediária AHA, totalizaram mais de R\$ 140 mil. As contribuições previdenciárias sonegadas e pagas *a posteriori* somaram cerca de R\$ 7,2 mil. Já as contribuições sociais e ao FGTS sonegadas chegaram à R\$ 16,3 mil.

A **Repórter Brasil** entrou em contato com a AHA, que preferiu não responder especificamente ao conjunto de perguntas enviadas. A advogada da fornecedora da Zara enviou apenas uma nota escrita em que declarou que a empresa "jamais teve conhecimento da utilização, pelas oficinas contratadas, de mão de obra escrava; jamais teve qualquer participação na contratação dos funcionários de referidas oficinas; e, assim que tomou conhecimento de irregularidades constatadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, imediatamente adotou todas as providências necessárias à regularização".

A intermediária alega ainda em seu comunicado que "prestou serviços não só à Zara, como a outras empresas" e "que repudia toda e qualquer utilização, por quem quer que seja", de trabalho análogo à escravidão.

Calças

O primeiro flagrante de oficina em condições degradantes com pessoas costurando peças para a Zara se deu em Americana (SP), interior de São Paulo, no final de maio. Motivada pela denúncia de um trabalhador, a ação foi realizada pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego (GRTE) de Campinas (SP), pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (PRT-15) e pela Polícia Federal (PF). A Vigilância Sanitária de Americana foi chamada a atuar e interditou os alojamentos. Os empregados não foram retirados por causa da inexistência de abrigos para este fim no município.

Foram encontrados 52 trabalhadores, sendo cinco deles brasileiros. O restante do grupo era formado por bolivianos. Na oficina de Narciso Atahuichy Choque, os empregados eram submetidos à jornada exaustiva e expostos a riscos. Além disso, muitos trabalhadores foram aliciados na Bolívia e chegaram ao Brasil devendo o valor da passagem.

O alojamento e o local de trabalho estavam em condições degradantes e insalubres. Havia risco de incêndio devido à sobrecarga nas precárias instalações elétricas. Poderia haver explosão, por causa dos botijões de gás de cozinha encontrados irregularmente nos quartos.



Primeiro flagrante de trabalho escravo na cadeia produtiva da Zara foi em Americana (Fotos: BP)

A oficina funcionava em um imenso galpão de dois andares. No andar superior, ficavam os alojamentos e a cozinha. No inferior, as máquinas. A fiação elétrica estava exposta e o local era muito sujo. Havia um bebedouro, porém somente um copo plástico para todos dividirem. Os pequenos quartos abrigavam famílias inteiras e grupos de até cinco trabalhadores. Alguns cômodos tinham alimentos espalhados, armazenados de forma inadequada.

Um grupo de trabalhadores costurava uma calça jeans da Coleção Primavera-Verão da Zara. Cada trabalhador fazia uma parte da peça e o valor de, em média, R\$ 1,80, era dividido pelo grupo todo, composto por sete pessoas. O dono da oficina afirmou que trabalha há cinco anos com a intermediária Rhodes e que aproximadamente 70% da sua produção é destinada à empresa. A oficina é especializada em calças e bermudas. Uma funcionária da Rhodes costuma visitar e verificar as condições e o ritmo de produção da oficina.

Após a fiscalização, a Rhodes pagou as verbas rescisórias de cada trabalhador. A fiscalização foi à nova oficina de Narciso, em 26 de junho, e constatou melhorias. Entre elas, o registro de todos os funcionários, regularização migratória, submissão de costureiros a exames médicos.

De acordo com auditores fiscais da GRTE de Campinas (SP), houve adequação da instalação elétrica e melhora do espaçamento entre as máquinas. Os trabalhadores agora utilizam cadeiras com melhores condições ergonômicas e de conforto. A iluminação também foi melhorada e os equipamentos de incêndio estão todos válidos e sinalizados. As saídas de emergência foram demarcadas. "Com a mudança da oficina e a suspensão da interdição, grande parte dos trabalhadores voltaram a trabalhar de forma regular nas novas instalações da mesma oficina", discorre a auditora Márcia Marques. Foram lavrados 30 autos de infração contra a intermediária Rhodes pelas irregularidades encontradas. Nove autos se referem às questões trabalhistas e as demais infrações estão relacionadas à saúde e segurança do trabalho. A reportagem não conseguiu entrar em contato com a Rhodes pelos telefones da empresa.



Made in Brazil

Em resposta a questões sobre os ocorridos enviadas pela Repórter Brasil, a Inditex – que é dona da Zara e de outras marcas de roupa com milhares de lojas espalhadas mundo afora – classificou o caso envolvendo a AHA e as oficinas subcontratadas como "terceirização não autorizada" que "violou seriamente" o Código de Conduta para Fabricantes.

Seuqod a Inditex, o Código de Conduta determina que qualquer subcontratação deve ser autorizada por escrito pela Inditex. A assinatura do Código do Conduta é obrigatória para todos os fornecedores da companhia e foi assumido pelo fornecedor em questão (AHA/SIG).

A empresa disse ter agido para que o fornecedor responsável pela "terceirização não autorizada" pudesse "solucionar" a situação imediatamente, assumindo as compensações econômicas dos trabalhadores e comprometendo-se a corrigir as condições de trabalho da oficina flagrada com escravidão.

Haverá, segundo a Inditex, um reforço an revisão do sistema de produção da AHA, assim como das outras empresas no Brasil, para garantir que não exista outro caso como este. "Estamos trabalhando junto com o MTE para a erradicação total destas práticas que violam não só nosso rígido Código de Conduta, como também a legislação trabalhista brasileira e internacional".

Em 2010, a Inditex produziu mais de 7 milhões de unidades de peças no Brasil, desenvolvidas, segundo a



Mistura entre espaço familiar e de trabalho, instruções e peça piloto (Fotos: SRTE/SP, FF e BP)

empresa, por cerca de 50 fornecedores que somam "mais de 7 mil trabalhadores". O total de peças que estava sendo produzido irregularmente (algumas centenas de peças), adicionou a Inditex, representa "uma porcentagem inferior a 0,03%" da produção do grupo, que é um dos maiores do mundo no segmento, no país.

A maior parte dos produtos do grupo que comanda a Zara é feita na Europa. Metade é confeccionada em países como Espanha (onde a empresa mantém fábricas próprias) ou Portugal. Outros 14% são fabricados em outras nações europeias como Turquia e Itália. A produção no Brasil corresponde a algo inferior a 1% do total. Em 2010, 30 lojas da Zara já estavam em funcionamento no país. São cerca de 2 mil profissionais contratados diretamente.

"No que se refere à presença comercial, o Brasil é o terceiro mercado mais importante da Inditex no continente americano, ficando atrás somente dos Estados Unidos e do México", colocou a empresa, que manifestou intenção de não abandonar a produção no país. "A Inditex prevê seguir crescendo no Brasil com a abertura de novas lojas a curto, médio e longo prazo".

**A jornalista da Repórter Brasil acompanhou a fiscalização da SRTE/SP como parte dos compromissos assumidos no Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confecções*

Reportagens relacionadas:

DPU ajuíza ação contra a Collins por trabalho escravo

Rede Pernambucanas esteve envolvida em flagrante anterior

Trabalho escravo é encontrado na cadeia da Pernambucanas

Costureiras são resgatadas de escravidão em ação inédita

Escravidão produziram coletes de recenseadores do IBGE

Oficina flagrada no caso Marisa também produziu para C&A

Escravidão é flagrada em oficina de costura ligada à Marisa

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA

(Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2)

Compromisso que celebra, em âmbito nacional, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO da 2ª Região - SP**, presente pelo Procurador do Trabalho Dr. Luiz Carlos Michele Fabre, conjuntamente com **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**, por sua Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo (doravante, "SRTE/SP"), neste ato presente por seu Auditor Fiscal do Trabalho, Sr. Luis Alexandre de Faria, com base no art.5º, § 6º, da Lei n.º 7.347/85, com a redação dada pelo art. 113, da Lei n.º 8.078/90, e a empresa **ZARA BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob n.º 02.952.485/0001-49, com sede social na Av. Tamboré, nº 301, Barueri - SP, CEP 06460-000, neste ato representada por seu Presidente, Sr. Enrique Huerta Gonzalez, portador da cédula de identidade RNE nº V-501368-0, inscrito no CPF/MF sob o nº 232.685.508-60, a quem foram conferidos poderes especiais para firmar o termo de ajuste de conduta.

CONSIDERANDO a necessidade de um programa brasileiro decorrente da ação Global de erradicação do trabalho forçado, enfatizando a dignidade dos trabalhadores e o Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;

CONSIDERANDO que as Autoridades Governamentais, trabalhadores, empresários, Entidades Sindicais e outros parceiros nacionais e internacionais devem ser envolvidos na discussão dos mecanismos de erradicação da precarização das relações de trabalho;

CONSIDERANDO que as ações nesse sentido devem ser realistas, efetivas, práticas e objetivas;

CONSIDERANDO que a precarização do trabalho e a imigração de mão-de-obra passa pela análise de questões econômicas, políticas e sociais;

CONSIDERANDO que para a erradicação do trabalho precário e forçado, é necessária a aliança entre as partes signatárias e um compromisso formal e efetivo da ZARA com a comunidade brasileira para discutir as opções e estimular a resposta apropriada e harmonizada à legislação local;

CONSIDERANDO que as partes entendem que podem proporcionar mecanismos apropriados para a identificação, integração, proteção, e reabilitação das vítimas do trabalho forçado ou precário, com penalidades proporcionais e com estruturas inovadoras que exijam o cumprimento das Leis;

CONSIDERANDO que a experiência Global mostra que sem a integração apropriada, a reabilitação das vítimas do trabalho forçado e precário pode colocá-las em uma situação mais vulnerável;

CONSIDERANDO que as ações estabelecidas nesse documento não são exaustivas, mas representam a prioridade com soluções pragmáticas dentro desse difícil tema social;

CONSIDERANDO que o Ministério do Trabalho e Emprego, pelo Grupo de Combate a Fraude e à Terceirização Irregular, da SRTE/SP, e o Ministério Público do Trabalho, pela Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, vêm realizando ações com vista a coibir práticas de trabalho sob condições precárias de trabalho;

CONSIDERANDO que a ZARA tem, entre seus valores, a preocupação com sustentabilidade e responsabilidade social, e, como uma das maiores varejistas de vestuário do mundo, pode contribuir de forma decisiva para coibir eventuais práticas irregulares, já que dispõe extensa experiência com relação às confecções FORNECEDORAS;

CONSIDERANDO que a despeito de sua magnitude como ator do mercado, há limitações quanto à abrangência com que a ZARA pode realizar suas ações, firmam as partes o presente Termo de Ajuste de Conduta (TAC).

I. OBJETIVOS DO TAC

1.1. O Objetivo deste TAC é aperfeiçoar as condições de trabalho nas confecções (indústria têxtil) para garantir melhor qualidade de vida aos trabalhadores das oficinas e eliminar as condições degradantes de trabalho na cadeia produtiva da ZARA BRASIL, não se constituindo em confissão de culpa por situações pretéritas eventualmente ligadas a este objeto.

1.2. As partes reconhecem que o Brasil vive uma questão social com grande número de trabalhadores estrangeiros sem registros formais de cidadania e de emprego, atuando na cadeia produtiva de confecções nos grandes centros, em especial na Grande São Paulo.

1.3. A contratação desses trabalhadores imigrantes, por FORNECEDORES da ZARA, pode tender à precarização das relações de trabalho.

1.4. Em função das considerações acima, as partes celebram o presente TAC, que contempla as seguintes diretrizes, a serem detalhadas no curso deste instrumento:

- A) Aprimoramento do controle, pela ZARA BRASIL, da regularidade das condições de trabalho que ocorrem ao longo de sua cadeia no Brasil, FORNECEDORES E TERCEIROS, como definido abaixo;
- B) Assunção de responsabilidade, pela ZARA BRASIL, por verificação das condições de trabalho observadas nos FORNECEDORES e TERCEIROS no Brasil;
- C) Investimentos sociais a serem realizados, pela ZARA BRASIL, no intuito de fortalecer o combate ao trabalho degradante no setor têxtil, bem como de se proteger trabalhadores vitimados por tal exploração.

1.5. Para fins do presente TAC, as seguintes expressões deverão ser consideradas:

- A) FORNECEDORES – são fábricas, empresas externas, oficinas ou pessoas físicas, todas localizadas no Brasil que fornecem produtos finalizados e que se destinam à venda nas lojas da ZARA BRASIL ou a marcas do grupo Inditex, tratando-se da primeira linha da cadeia de suprimentos da ZARA BRASIL.
- B) TERCEIROS – são fábricas, empresas externas, oficinas ou pessoas físicas, todas localizadas no Brasil, subcontratadas pelos FORNECEDORES da ZARA BRASIL para que estes atendam aos pedidos de peças realizados pela ZARA BRASIL, tratando-se da segunda linha da cadeia de suprimentos da ZARA BRASIL.

II. DO CONTROLE DA CADEIA DE SUPRIMENTO DA ZARA BRASIL

ii.i. DO PROCESSO DE APRIMORAMENTO DA CADEIA DE SUPRIMENTO DA ZARA BRASIL

2.1.1. O Código de Conduta para FORNECEDORES e Fabricantes Externos (doravante “Código”) é parte integrante deste TAC (Anexo I) e será de implementação obrigatória a todos os FORNECEDORES da Inditex.

2.1.2. O Código tem como quadro conceitual os princípios da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Base Code da *Ethical Trading Initiative*, os princípios do *Global Compact* e, entre outras, as seguintes convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): 1, 14, 26, 29, 79,87,98,100,105, 111, 131, 135, 138, 142, 155, 164 e 182, naquilo que ratificado e compatível com a legislação brasileira.

2.1.3. Os FORNECEDORES da ZARA BRASIL, como uma marca pertencente à Inditex, estão incluídos – e deverá haver previsão expressa neste sentido em política de fornecimento firmada pela ZARA BRASIL com seus FORNECEDORES - no denominado Programa de Cumprimento do Código, ferramenta que fornece informações sobre o grau de cumprimento por parte dos mesmos, a identificação de áreas de risco e a implementação de planos de ação corretivos.

2.1.4. Os TERCEIROS subcontratados pelos FORNECEDORES também estão incluídos no Programa de Cumprimento do Código, com base na política de fornecimento.

2.1.5. Tanto os FORNECEDORES da ZARA BRASIL como seus TERCEIROS, trabalham em um regime de não exclusividade, podendo realizar atividades com outras marcas não pertencentes ao grupo Inditex.

2.1.6. O Programa de Cumprimento do Código será reforçado após a assinatura do presente Termo através da implementação das seguintes atividades:

A) As verificações do cumprimento serão baseadas principalmente na metodologia atual de auditorias sociais realizadas nos FORNECEDORES da Inditex e seus TERCEIROS, denominada Tested to Wear (a partir de agora, TTW). A TTW foi projetada e desenvolvida em conjunto pelo Departamento de Responsabilidade Social Corporativa da Inditex (a partir de agora, RSC), com a colaboração da *International Trade Garment Leather Workers' Federation* (a partir de agora, ITGLWF), da Universidade de Northumbria (Reino Unido), e do Center for Business and Public Sector (Cambridge, Reino Unido). O quadro regulamentar da TTW é baseado em:

- 1) O Código de Conduta da Inditex;
- 2) O *Base Code* da *Ethical Trading Initiative*;
- 3) Os princípios do *Global Compact* da ONU;
- 4) O programa promovido pela Organização Internacional do Trabalho *Better Factories Programme*;
- 5) Os procedimentos do Social Accountability International; e
- 6) Os princípios da *Global Reporting Initiative*.

B) A metodologia de análise inclui os seguintes testes e procedimentos realizados nos FORNECEDORES e TERCEIROS:

- 1) Visita às instalações;
- 2) Realização de entrevistas com funcionários;
- 3) Revisão de documentos;
- 4) Elaboração de um plano de ação corretivo; e
- 5) Comunicação de resultados, entre outros.

C) A metodologia de análise priorizará os seguintes aspectos:

- 1) Comprovação da existência de contratos de trabalho daqueles trabalhadores que prestam serviços de forma subordinada, não eventual, remunerada e pessoal, inseridos na cadeia de suprimento dos produtos comercializados pela ZARA BRASIL. Os referidos trabalhadores deverão estar registrados nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS), pela empresa que diretamente os contratou;

- 2) Verificação do pagamento integral dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, vedados quaisquer descontos pelo empregador, salvo quando resultarem de dispositivos de lei ou de Convenção / Acordo Coletivos, e Depósito do FGTS até o dia 7 de cada mês e do INSS até o dia 15 de cada mês subsequente ao vencido;
- 3) Comprovação do registro correto e permanência no país de estrangeiros inseridos nos FORNECEDORES da Inditex e TERCEIROS, sejam esses trabalhadores empregados, prestadores de serviço ou mesmo meros intermediários na prestação de serviços, constando dessa relação a quantidade de trabalhadores estrangeiros, a nacionalidade dos trabalhadores e sua situação migratória;
- 4) Garantia de respeito à jornada de trabalho legal ou sindical (acordo ou convenção coletiva de trabalho);
- 5) Detecção de qualquer situação de trabalho infantil. É proibido trabalho de qualquer pessoa menor de 16 anos, bem como a permanência de crianças e adolescentes menores de 16 anos nas salas de produção;
- 6) Garantia de condições de meio ambiente de trabalho, segurança e saúde do trabalhador, em conformidade com as Normas Regulamentadoras – NR – aprovadas nos termos do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho. Essa obrigação se estende à habitação ou alojamentos de trabalhadores e seus familiares, porventura mantidos ou fornecidos pelos empregadores, que deverão ser dignos;
- 7) Combate à servidão por dívidas e a práticas cerceadoras da liberdade de locomoção de trabalhadores;
- 8) Verificação do cumprimento integral da Convenção Coletiva da Categoria; e
- 9) Garantia aos trabalhadores estrangeiros os mesmos direitos assegurados a os trabalhadores brasileiros.

D) A metodologia de análise será aleatória e no formato surpresa, isto é, os FORNECEDORES da Inditex e seus TERCEIROS não serão previamente comunicados da época e datas da realização do processo de verificação descrito.

E) A metodologia de análise Incluirá análise da capacidade de produção dos FORNECEDORES da Inditex e seus TERCEIROS da ZARA BRASIL, no seguinte sentido:

- 1) As verificações trarão uma análise da capacidade de produção de cada FORNECEDOR da Inditex e seus TERCEIROS, que necessariamente deverá incluir o dimensionamento da mão-de-obra necessária, tendo em vista as disposições de proteção à jornada e descansos previstos em lei, bem como a produtividade média por trabalhador em face da peça de roupa a ser produzida, com os pedidos de peças de vestuário nelas colocados, a

fim de se evitar as subcontratações não declaradas pelos FORNECEDORES ou TERCEIROS.

- 2) A ZARA BRASIL não será responsabilizada pela produção contemporânea para outras marcas, que comprometa a rotina do FORNECEDOR, mas velará nas auditorias por investigar e alertar seus FORNECEDORES e TERCEIROS dessa prática, bem como ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho e Emprego.
- 3) Incorporação de controles adicionais da produção nas instalações produtivas.

F) As visitas serão efetuadas quando do credenciamento do FORNECEDOR e seus TERCEIROS e, no mínimo, uma vez a cada seis meses.

ii.ii. NOTIFICAÇÃO ÀS AUTORIDADES.

2.2.1. Os relatórios de visitas serão enviados à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (doravante, SRTE) e ao Ministério Público do Trabalho (Procuradoria do Trabalho no Município de Osasco), nos quais se informará a Razão Social, CNPJ do FORNECEDOR/TERCEIROS, endereços visitados e relato de possíveis desconformidades tanto à legislação trabalhista do Brasil como ao Código de Conduta.

2.2.2. Se no decorrer das visitas se encontrarem estrangeiros com situação migratória irregular, uma cópia do plano de regularização de permanência no país será encaminhada ao Ministério da Justiça visando à regularização.

2.2.3. A ZARA BRASIL manterá constantemente atualizada a relação de todos os seus FORNECEDORES e dos TERCEIROS, com informações referentes a) ao endereço, b) CNPJ/CPF. Tal relação se manterá para uso do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego na verificação de cumprimento deste TAC, vedada a divulgação midiática, mantida a confidencialidade dessa informação.

ii.iii. DO ACOMPANHAMENTO DAS VERIFICAÇÕES

2.3.1. O Programa de Cumprimento do Código de Conduta para FORNECEDORES e Fabricantes Externos será executado tanto por pessoal interno como externo da ZARA BRASIL. Em todo caso, o pessoal designado a tais atividades contará com as seguintes capacitações:

- 1) Conhecimento da realidade cultural e sócio-laboral do país;
- 2) Experiência nos setores têxtil, confecções e calçados,

- 3) Experiência na realização de auditorias de situações complexas como a liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, saúde e segurança, trabalho forçado e trabalho infantil entre outros;
- 4) Disposição a trabalhar em ONGs locais e sindicatos,
- 5) Conhecimento da língua utilizada predominantemente pelos funcionários dos FORNECEDORES e TERCEIROS visitados,
- 6) Disposição para ser avaliado periodicamente pela Inditex, e
- 7) Manutenção dos mais altos padrões éticos.

2.3.2. As Autoridades competentes poderão acompanhar, se considerarem necessário, as equipes de revisão interna e externa nas atividades descritas no Capítulo I deste Termo.

ii.iv. – DAS PROVIDÊNCIAS E CONSEQÜÊNCIAS RESULTANTES DOS RELATÓRIOS DE AUDITORIA

2.4.1. Constatadas desconformidades nos FORNECEDORES da ZARA BRASIL e em seus TERCEIROS, com base nas auditorias realizadas e confrontadas com os aspectos listados neste TAC, serão tomadas as seguintes medidas:

A) Nos casos em que as desconformidades forem constatadas em FORNECEDORES da ZARA BRASIL, a ZARA BRASIL e os FORNECEDORES em questão adotarão as providências a serem tomadas para o saneamento de referidas desconformidades, bem como os prazos para a implementação de cada uma das providências (doravante chamado “Plano de Ações Corretivas”).

B) Nos casos em que as desconformidades forem constatadas nos TERCEIROS, cada FORNECEDOR da ZARA BRASIL adotará as providências de regularização necessárias em face de cada um dos TERCEIROS. Caberá à ZARA BRASIL velar pela implementação dos Planos de Ações Corretivas.

C) Os Planos de Ações Corretivas serão remetidos à SRTE e ao MPT no prazo de até 30 dias da apuração das irregularidades.

D) Em qualquer dos casos descritos nas cláusulas anteriores, os prazos para a implementação de providências necessárias ao saneamento de desconformidades dependerão da gravidade da situação detectada e da complexidade do Plano de Ação Corretiva, apontadas nos Relatórios de Auditoria. Em qualquer caso, o prazo de execução do Plano de Ação Corretiva não será superior a 6 (seis) meses.

E) Não comportarão a elaboração dos Planos de Ações Corretivas previstos nos parágrafos anteriores desta Cláusula,

devendo ser saneadas, nos prazos abaixo, pelo FORNECEDOR da ZARA BRASIL ou TERCEIRO, sob pena de rescisão imediata do contrato de fornecimento, as desconformidades relativas à:

- a) Detecção de qualquer situação de trabalho infantil – prazo de regularização: imediato;
- b) Garantia do respeito à jornada de trabalho legal ou sindical (acordo ou convenção coletiva de trabalho) – prazo de regularização: três dias;
- c) Detecção de condições degradantes de trabalho, como habitações inseguras ou indignas, servidão por dívida, cerceamento da liberdade de ir e vir de trabalhadores – prazo de regularização: imediato, inclusive com encaminhamento de trabalhadores a hotéis ou outras moradias, caso a adequação das habitações demande tempo.

2.4.2. Os FORNECEDORES da ZARA BRASIL e TERCEIROS se reportarão periodicamente à ZARA BRASIL, com apresentação de evidências documentais, tais como, mas não se limitando a, fotocópias de documentos (registro em carteira profissional; protocolos de pedidos de regularização de imigrantes, etc.) e fotos do ambiente de trabalho, o progresso na implementação das medidas saneadoras das desconformidades constatadas e apontadas nos Relatórios de Auditoria.

2.4.3. A periodicidade de que trata a cláusula 2.4.2 será:

- a) quinzenal, se o prazo para implementação da ação corretiva for de até um mês;
- b) mensal, para prazos superiores a um mês.

2.4.4. Finalizados os prazos para cumprimento das medidas estipuladas nos Planos de Ações Corretivas, o Responsável Técnico pela ZARA BRASIL, Sra. Viviane Marrese (vivianema@br.inditex.com), encaminhará relatório sucinto dos resultados obtidos o responsável à SRTE/SP, na pessoa do auditor-fiscal Luis Alexandre Faria (luis.faria@mte.gov.br) e ao Ministério Público do Trabalho, na pessoa do procurador Luiz Carlos Michele Fabre (luiz.fabre@mpt.gov.br), podendo-se valer, ainda, de meio postal.

2.4.5. O FORNECEDOR da ZARA BRASIL que descumprir com os prazos estipulados nos Plano de Ações Corretivas, ou/e que falhe em descredenciar o TERCEIRO que assim o faça, será descredenciado pela ZARA BRASIL.

2.4.6. O conjunto de mecanismos de auditoria e correção de desconformidades estabelecido neste Acordo é independente da intervenção legal das SRTE competentes, em relação a situações de fraude nos contratos de trabalho comprovadas na cadeia de suprimento – FORNECEDORES e TERCEIROS - da ZARA BRASIL no Brasil.

2.5. DA COLABORAÇÃO DOS FORNECEDORES DA ZARA BRASIL

2.5.1. Os FORNECEDORES da ZARA BRASIL no Brasil colaborarão ativamente no processo de aperfeiçoamento da cadeia de suprimento descrita.

2.5.2. Tanto o Código como seu Programa de Cumprimento, são de implementação obrigatória para os FORNECEDORES da ZARA BRASIL e para os seus TERCEIROS.

2.5.3. O Código que assinam os FORNECEDORES os compromete, bem como aos seus TERCEIROS, a:

- a) Aderir-se e assumir todos os compromissos do Código;
- b) Autorizar a Inditex e/ou TERCEIROS nomeados pela Inditex para a execução de inspeções ou auditorias com o objetivo de verificar a adequada aplicação do Código. Neste sentido, deverão providenciar aos inspetores e/ou auditores os meios adequados e o acesso apropriado às instalações e documentação requerida de forma a assegurar esta verificação;
- c) Implementar e manter o Plano de Ações Corretivas uma vez constatadas desconformidades conforme apontamentos nos Relatórios de Auditoria.
- d) Nomear uma pessoa responsável pela implementação e cumprimento do Código.
- e) Divulgar o conteúdo do Código a todos os seus funcionários, terceirizados, FORNECEDORES, agentes e trabalhadores que estejam envolvidos na cadeia de suprimento para a ZARA BRASIL.

2.6. DAS GARANTIAS DA ZARA BRASIL

2.6.1. Na hipótese de irregularidade do trabalhador em decorrência de obstáculos alheios à ZARA BRASIL enfrentados no processo de regularização (por exemplo, demora de órgãos públicos na regularização de documentação e situação migratória de trabalhadores), caberá à ZARA BRASIL relatar a situação ao Ministério Público do Trabalho, para que cada um possa intervir na medida de sua responsabilidade a fim de sanar o problema. Nessa hipótese, o FORNECEDOR da ZARA BRASIL somente será descredenciado após a tentativa de superação dos obstáculos apontados pelos respectivos responsáveis, não recaindo responsabilidade sobre a ZARA BRASIL pela manutenção do acordo de fornecimento enquanto estiver em curso o procedimento de regularização das condições de trabalho.

2.6.2. Em caso de constatação de desconformidades em FORNECEDORES da ZARA BRASIL ou em TERCEIROS que ainda não tenham sido submetidos à auditoria descrita no parágrafo 5º da Cláusula 1ª, a autoridade competente pela fiscalização comunicará o fato à ZARA BRASIL, que se responsabilizará, no prazo de 10 dias contados da ciência da notificação, a celebrar com o FORNECEDOR o Plano de Ação Corretiva.

2.7. SANÇÕES

2.7.1. A não implementação de auditorias nos moldes deste TAC importará em sanção pecuniária. Identificada a irregularidade de FORNECEDOR OU TERCEIRO não auditado, caberá ao Ministério Público notificar a ZARA BRASIL para que, no prazo de 10 (dez) dias do recebimento da notificação, realize as auditorias, sob pena de sanção, por auditoria não realizada, de R\$ 50.000,00, além de multa diária, computada a partir do término do prazo concedido, de R\$ 5.000,00, até o limite de R\$ 50.000,00 até a sua realização. As sanções serão colocadas à disposição do Fundo de Emergência gerenciado pela instituição CENTRO DE APOIO AO MIGRANTE (CAMI) e/ou CENTRO PASTORAL DO MIGRANTE (CPM).

III. DA RESPONSABILIDADE JURÍDICA

3.1. Em decorrência do presente Termo, a responsabilidade jurídica da ZARA BRASIL fica adstrita a responder, nos termos e dentro dos limites deste TAC, por eventuais irregularidades cometidas por seus FORNECEDORES e TERCEIROS. Esta cláusula não se aplica a reivindicações e questões individuais de trabalhadores quanto a créditos de ordem trabalhista, que poderão ser questionadas pelo trabalhador perante a Justiça do trabalho se entender pertinente.

3.2. As hipóteses de constatação de irregularidades nos FORNECEDORES diretos ou nos seus TERCEIROS, seja pela SRT ou pelo MPT, das obrigações elencadas na cláusula 2.1.6.C implicará no desembolso, pela ZARA BRASIL, dos seguintes valores:

- 1) Para cada FORNECEDOR ou TERCEIRO encontrado em situação irregular será feito o aporte de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para um Fundo de Emergência gerenciado pela instituição CENTRO DE APOIO AO MIGRANTE (CAMI) e/ou CENTRO PASTORAL DO MIGRANTE (CPM).
- 2) Para cada empregado envolvido na situação irregular detectada no FORNECEDOR ou TERCEIRO, além do valor descrito no item anterior, será feito o aporte, de três vezes o valor do piso salarial local e a entrega de uma cesta básica. Tal aporte também serão realizados em favor do fundo referido na cláusula acima, podendo, a critério do MPT e da SRTE, ser diretamente revertido em benefício dos próprios empregados envolvidos na situação irregular.
- 3) Após o aporte dos valores mencionados nos itens 1 e 2 da presente Cláusula, a ZARA não mais será responsabilizada pela destinação dos investimentos realizados pela instituição gestora do fundo.

IV. DO INVESTIMENTO SOCIAL

4. A ZARA fará o Investimento Social mínimo de R\$ 3.477.831,22 em ações preventivas e corretivas no setor, nos moldes e parâmetros discriminados no Anexo II, no prazo de dois anos contados da assinatura deste instrumento.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Concordam as partes que ações assumidas e os investimentos descritos no Capítulo IV do presente Termo não representam assunção de culpabilidade por parte da Zara.

5.2. Além das ações descritas no presente Termo e dos investimentos determinados conforme Anexo II, a Zara implementará medidas adicionais de apoio para viabilizar o compromisso assumido, descritas nos Anexos III e IV.

5.3. Fica estabelecido que o cumprimento das ações assumidas no presente Termo, é por prazo indeterminado, exceto no que diz respeito ao investimento previsto na Cláusula 4.

5.4. Ao presente TAC aplicam-se as regras jurídicas que tratam do grupo econômico e da sucessão de empresas, subsistindo mesmo em caso de fusão, cisão, incorporação ou alteração da ZARA BRASIL, nos termos do artigo 2, parágrafo 2 e 10 da CLT.

5.5. As partes convencionam ainda, nos termos do artigo 422 do Código Civil, que este termo é firmado sob os princípios da boa-fé dos contratantes e assim deve ser interpretado.

São Paulo, 19 de dezembro de 2011.

ZARA DO BRASIL

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADOR DO TRABALHO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO,
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO
PAULO

ANEXO I: CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES E FABRICANTES EXTERNOS

Introdução:

O Grupo Inditex (Inditex) assume o compromisso de que:

- Todas as operações da Inditex são efetuadas de uma forma ética e responsável.
- Todas as pessoas que mantêm de uma forma direta ou indireta qualquer relação laboral, económica, social ou industrial com a Inditex, são tratadas de forma justa e respeitável.
- O Grupo Inditex desenvolve as suas atividades com o máximo respeito pelo meio ambiente.
- Todos os FORNECEDORES e fabricantes externos (centros de produção que não são propriedade da Inditex) deverão aderir a estes compromissos e assumir que todos os pontos do Código de Conduta da Inditex sejam, igualmente, cumpridos pelos seus subcontratados.

1. Trabalho forçado

A Inditex não permite qualquer tipo de trabalho forçado ou involuntário nos centros de produção e/ou instalações dos seus FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão exigir dos seus funcionários qualquer tipo de “depósito” nem estão autorizados a reter os documentos de identificação dos mesmos.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão aceitar a rescisão do contrato de trabalho dos seus trabalhadores após notificação apresentada dentro de um período de tempo razoável.

2. Trabalho infantil

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão contratar menores. A Inditex define como menores as pessoas com idade inferior a 16 anos. Se a legislação local estabelecer uma idade superior, as empresas deverão respeitar essa legislação.

As pessoas com idade inferior a 18 anos não deverão trabalhar por turnos ou fazer trabalhos pesados, de acordo com o definido na Recomendação 190 do Convénio da Organização Internacional do Trabalho.

Se for verificado qualquer tipo de trabalho de menores nos centros de produção e/ou instalações dos FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados, deverão ser imediatamente aplicados os protocolos definidos para a sua eliminação, e desenvolvidos programas educacionais de forma a garantir a eliminação de qualquer forma de exclusão de menores até que estes atinjam a idade mínima de admissão ao trabalho.

3. Não discriminação

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão aplicar qualquer tipo de práticas discriminatórias, relativamente à contratação, remuneração, acesso a formação, promoções e cessação do vínculo laboral ou reforma, baseadas, nomeadamente, no sexo, raça, religião, idade, nacionalidade, orientação sexual, convicções políticas ou deficiências físicas e psíquicas.

4. Respeito pela liberdade de associação e colectivismo

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão assegurar que os seus trabalhadores, sem distinção, têm liberdade de associação e coletivismo. Nenhum tipo de retaliação deverá ser exercido pelo exercício deste direito e nenhuma forma de remuneração ou pagamento deverá ser oferecida de forma a impedir os trabalhadores de exercerem esse direito.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão adoptar uma postura aberta e colaborante relativamente à atividade dos Sindicatos de Trabalhadores.

Os representantes dos trabalhadores deverão ser protegidos de qualquer forma de discriminação e deverão ter liberdade para o exercício das suas funções sindicais no local de trabalho.

Nas situações em que o Direito de Liberdade de Associação e Coletivismo seja restringido por lei, deverão ser definidos os canais apropriados para assegurar um razoável e independente exercício desses direitos.

5. Assédio e abusos

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão tratar os seus trabalhadores com dignidade e respeito. Em nenhuma circunstância deverá ser permitido o castigo físico, o assédio racial ou sexual, abusos verbais ou morais ou qualquer forma ou de qualquer tipo de assédio ou intimidação.

6. Condições de saúde e segurança

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão proporcionar aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho saudável e seguro, assegurando condições adequadas de luminosidade, ventilação, higiene, prevenção de incêndios, medidas de segurança, e acesso a água potável.

Os trabalhadores deverão ter acesso a casas de banho higiénicas e água potável. Onde necessário, deverão ser providenciados refeitórios.

Dormitórios, caso existam, deverão ser limpos e seguros.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão tomar as medidas necessárias para a prevenção de acidentes e riscos para a saúde dos seus trabalhadores, pela minimização possível dos riscos inerentes ao trabalho.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão providenciar aos seus trabalhadores, formação regular em Higiene e Segurança no trabalho e manter um registo apropriado de todas as acções de formação realizadas.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão nomear uma pessoa qualificada, como responsável pela área de Higiene, Segurança e Saúde no trabalho, devidamente autorizado e com poder de decisão adequado.

7. Política de remuneração

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão garantir que o salário pago, para uma semana normal de trabalho, deverá ser igual ou superior ao Salário Mínimo Nacional ou ao definido no Contrato Coletivo de Trabalho. Em qualquer das situações, os salários deverão ser suficientes, tendo em conta as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias ou qualquer outra necessidade adicional razoável.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão fazer qualquer tipo de dedução ou retenção dos salários por questões disciplinares, nem por razões além das aplicáveis à lei, sem autorização dos seus trabalhadores.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão providenciar aos seus trabalhadores informação escrita e perceptível sobre as

suas condições salariais após o seu recrutamento e sobre as particularidades salariais dos valores pagos.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão assegurar que os salários e outros benefícios são pagos pontualmente e em cumprimento de toda a legislação vigente em matéria laboral e, especificamente, que os pagamentos são efetuados da forma mais conveniente para o trabalhador.

8. Horas trabalhadas não são excessivas

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão fixar o horário de trabalho, tendo em conta a lei vigente ou de acordo com a respectiva convenção coletiva de trabalho, caso esta ofereça maior protecção ao trabalhador.

Em nenhuma situação, os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados poderão solicitar aos seu trabalhadores que trabalhem, em regra, mais de 48h semanais, devendo ser garantido, pelo menos, um dia de folga após 7 dias de trabalho.

O trabalho extra deverá ser voluntário, não deverá exceder 12 horas por semana, não deverá ser solicitado regularmente e deverá ser sempre compensado com um pagamento, de acordo com o regulamento vigente.

9. Meio ambiente

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão assumir o compromisso de protecção do ambiente e deverão cumprir a legislação vigente em matéria de ambiente.

10. Trabalho regular

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão assegurar que todas as fórmulas de contratação adotadas estão de acordo com as práticas de trabalho e a legislação de trabalho em vigor.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão prejudicar os direitos reconhecidos dos trabalhadores no âmbito da legislação do trabalho, segurança social e regulamentos, através da utilização de esquemas tais como: subcontratação, trabalho de casa, formação e contratos de aprendizagem ou outras fórmulas com o objetivo de o prejudicar em termos de direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

11. Implementação do Código

Subcontratação.

Os FORNECEDORES e fabricantes externos não deverão subcontratar qualquer trabalho sem prévia autorização por parte da Inditex.

Os FORNECEDORES e fabricantes externos, que subcontratem trabalho destinado à Inditex, serão responsáveis pelo cumprimento do Código por parte dos referidos subcontratados.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão aplicar os princípios do Código relativamente ao trabalho em casa utilizado na cadeia de produção e deverão ser transparentes na localização dos mesmos, bem como providenciar boas condições de trabalho aos mesmos.

Sistemas de Gestão.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão implementar e manter programas de monitorização do cumprimento do Código;

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão nomear uma pessoa responsável – Gestora – pela implementação e cumprimento do Código;

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão divulgar o conteúdo do Código a todos os seus funcionários, subcontratados, FORNECEDORES, agentes e trabalhadores em casa que estejam envolvidos na cadeia de produção para a Inditex.

Supervisão e cumprimento.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados desde já autorizam a Inditex e/ou TERCEIROS nomeados pela Inditex para a execução de inspeções ou auditorias com o objetivo de verificar a adequada aplicação do Código. Neste sentido, deverão providenciar aos inspectores e/ou auditores os meios adequados e o acesso apropriado às instalações e documentação requerida de forma a assegurar esta verificação.

Compromisso ético.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão levar a cabo as suas atividades de uma forma honesta, correta e transparente,

mantendo registos contábeis apropriados, como medida preventiva de qualquer tipo de corrupção, suborno ou extorsão.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão oferecer, conceder, solicitar ou aceitar qualquer tipo de ofertas ou donativos para/de os compradores da Inditex, podendo, neste sentido, infringir os princípios do “Internal Guidelines for the Responsible Practices of the Inditex Group Personnel”.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão manipular ou influenciar os seus trabalhadores, nem falsificar qualquer documento ou registo, de forma a alterar o processo de verificação relativamente ao cumprimento do Código;

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados não deverão oferecer ou aceitar qualquer remuneração, a qual possa ser entendida como forma de influenciar, ou de facto, influencie o julgamento imparcial ou a objetividade dos TERCEIROS contratados pela Inditex para a realização das auditorias de inspeção e verificação do cumprimento do Código.

Higiene e Segurança dos Produtos.

Os FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados aceitam aplicar as normas da Inditex sobre higiene e segurança dos produtos, em todo o processo produtivo: matérias-primas, produtos acabados, acessórios e calçado produzidos para a Inditex.

Publicação do Código.

Os responsáveis dos FORNECEDORES, fabricantes externos e seus subcontratados deverão informar os seus trabalhadores do conteúdo do presente Código de Conduta. Uma cópia do mesmo, redigida no idioma local, permanecerá num local acessível para todos os empregados.

Referência à Legislação Nacional e Convenções Colectivas de Trabalho.

Os requisitos do Código constituem apenas os standards mínimos.

Os regulamentos nacionais ou outra Lei ou outros compromissos aceites ou aplicáveis, incluindo os acordos com os sindicatos, deverão garantir que sejam aplicadas as disposições que ofereçam maior proteção aos trabalhadores.

ANEXO II: PLANO DE INVESTIMENTO

PROJETO 1: MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA DE SUPRIMENTOS (CONFORME ANEXO III)

A) Projeto Trabalho Decente na Cadeia de Confeções. Beneficiários diretos: 110 empresas. Investimento: R\$ 387.000,00.

B) Ações informativas para Trabalhadores. Beneficiários diretos: 11.533 trabalhadores. Investimento: R\$ 322.800,00.

C) Ações formativas para trabalhadores. Beneficiários diretos: 11.533 trabalhadores. Investimento: R\$ 398.900,00.

PROJETO 2: PROMOÇÃO DE DIREITOS HUMANOS (CONFORME ANEXO IV)

A) Orientação Jurídica especializada. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 216.458,08.

B) Fundo de Emergência. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 404.256,82.

C) Auxílio para regularização migratória. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 426.360,00.

D) Promoção cultural e identidade. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 38.900,00.

E) Formação para a cidadania. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 312.823,44.

F) Divulgação e comunicação. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 446.300,00.

G) Formação para o trabalho. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 204.032,88.

PROJETO 3: FORTALECIMENTO DE ENTIDADES DEDICADAS AO COMBATE À EXPLORAÇÃO DE TRABALHADORES (ANEXO V)

A) Doação de bens à SRTE/SP. Beneficiários: População migrante no Brasil, especialmente em SP. Investimento: R\$ 320.000,00, até 15 de março de 2012.

TOTAL: R\$ 3.477.831,22

ANEXO III: MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA DE FORNECIMENTO

A melhoria das condições de trabalho na cadeia de fornecimento da ZARA BRASIL visa atuar nas seguintes linhas de trabalho:

- a) Ações corretivas
- b) Ações informativas
- c) Ações formativas

I- DAS AÇÕES CORRETIVAS

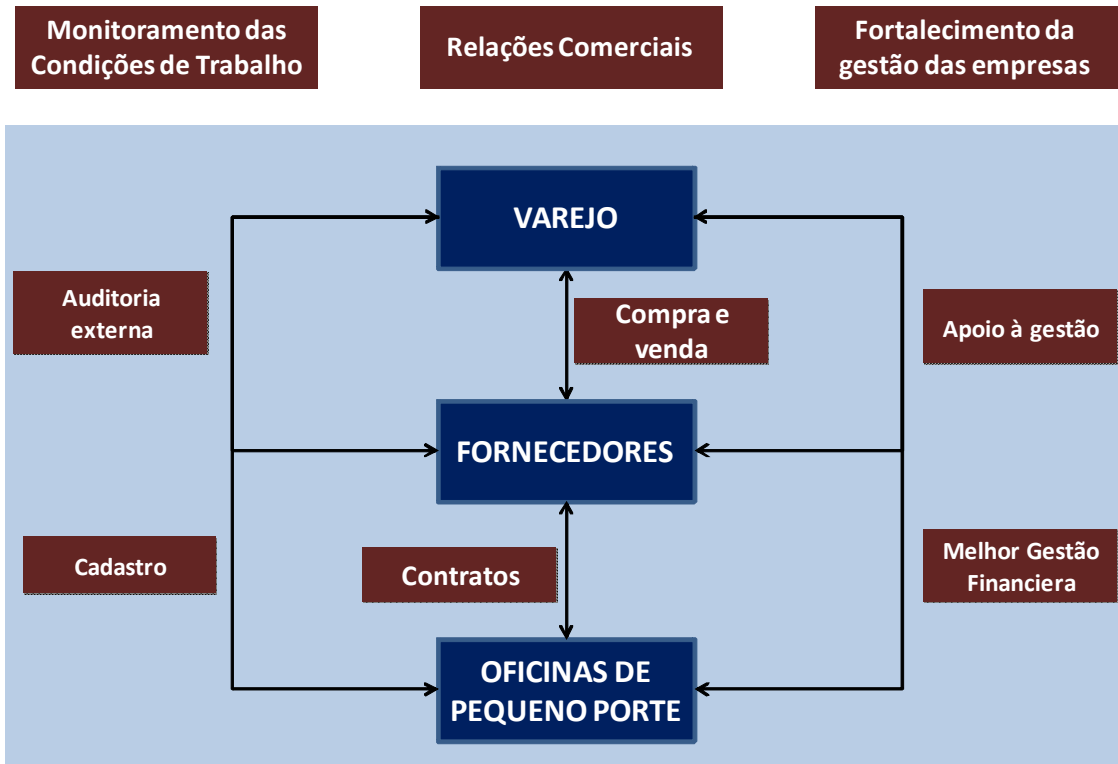
Essas ações serão realizadas através de um programa de capacitação desenvolvido pela INDITEX em conjunto com UNIETHOS, cujo nome será “Projeto Trabalho Decente na Cadeia de Confecções” e destinar-se-á à formalização das oficinas de costura.

Este projeto, já acordado com UNIETHOS, tem como objetivo geral a melhoria das condições de trabalho na cadeia de suprimento de indústria da confecção têxtil e visa especificamente:

- Estruturar as relações de longo prazo entre as empresas da cadeia de suprimentos
- Formalizar as oficinas de costura
- Fortalecer os negócios das oficinas de costura.

O detalhamento das fases e do Projeto encontra-se no quadro abaixo:

ESTRUTURAÇÃO DA CADEIA



(i) Fases do Projeto:

1. Monitoramento das condições de trabalho.

O objetivo de tal fase é identificar as possíveis desconformidades da cadeia de suprimentos e definir o cadastro de oficinas autorizadas para os FORNECEDORES da ZARA BRASIL.

Esta fase inicial do projeto foi levada a cabo pela ZARA BRASIL mediante a fiscalização dos FORNECEDORES do produto finalizado e das oficinas que finalizam trabalhos de costura.

Este procedimento será realizado de forma periódica juntamente com os FORNECEDORES da ZARA BRASIL a fim de garantir a manutenção das condições de trabalho.

2. Relações comerciais:

O objetivo é o fortalecimento das relações comerciais entre as partes envolvidas na cadeia de suprimentos, a saber, entre varejistas e FORNECEDORES do produto concluído e entre esses últimos e as oficinas de confecção.

A UNIETHOS será responsável por levar a cabo esta fase do projeto.

3. Fortalecimento da gestão das empresas.

Esta fase envolverá duas ações, uma dirigida aos FORNECEDORES e outra às oficinas de costura.

A ação dirigida aos FORNECEDORES será levada a cabo pela UNIETHOS e visará o estabelecimento de políticas de relacionamento com seus próprios FORNECEDORES.

Na ação dirigida às oficinas de costura intervirão uma Instituição Financeira e uma Organização Especializada na Capacitação de Pequenas e Medias Empresas.

À Instituição Financeira apoiará as oficinas disponibilizando microcréditos para o financiamento de quaisquer ações necessárias para sua regularização.

À Organização Especializada na Capacitação dará assistência nos âmbitos organizacionais e de gestão.

(ii) Metas do projeto:

As metas do projeto são:

- a) Incremento de FORNECEDORES com contratos comerciais de longo prazo com oficinas de costura
- b) Melhoria do desempenho econômico das oficinas de costura
- c) Melhoria das condições de trabalho nas oficinas de costura

(iii) Metodologia do projeto:

- (a) Atividades a serem realizadas com a ZARA BRASIL:
 - Diagnóstico das relações comerciais com FORNECEDORES
 - Workshops para a revisão das políticas de relacionamento com FORNECEDORES
 - Grupos de discussão com FORNECEDORES
 - Introdução de melhorias no sistema de contratação de FORNECEDORES

(b) Atividades com FORNECEDORES de produtos finalizados:

- Diagnóstico das relações comerciais com as oficinas de confecção
- Workshops para a revisão das políticas de relacionamento com oficinas
- Grupos de discussão com oficinas de costura
- Introdução de melhorias no sistema de contratação de oficinas

(c) Atividades com oficinas de confecção:

- Formação das oficinas, formalização das mesmas e preparação de planos de negócio
- Assistência técnica para segurança e saúde no trabalho
- Análise das necessidades financeiras das oficinas
- Assistência técnica oferecida pelos próprios FORNECEDORES de produtos finalizados

(iv) Desenvolvimento do Projeto:

Será eleita uma amostra representativa de FORNECEDORES da ZARA BRASIL e das oficinas que para eles trabalham com o objetivo de desenvolver um projeto piloto que permita avaliar seus resultados.

Os objetivos do Programa de Capacitação, bem como o lançamento de um Programa Piloto para o desenvolvimento do mesmo, serão levados a cabo em meados de dezembro de 2011.

II- DAS AÇÕES INFORMATIVAS

Esta iniciativa possui dois tipos de destinatários:

- Oficinas de costura ou proprietários das oficinas de costura
- Trabalhadores das oficinas de costura

Quanto às oficinas de costura ou seus proprietários, as ações visam criar a consciência da necessidade de regularizar sua situação tanto do ponto de vista das relações empresa- trabalhador como da própria estrutura jurídica da oficina como empresa.

Estas ações se concretizarão mediante o desenvolvimento de seminários e reuniões de conscientização com empregadores e trabalhadores.

Além das ações de conscientização, será implementado um serviço de orientação jurídica e administrativa especializada, que atuará junto às empresas nos processos de regularização.

Em relação aos trabalhadores, as ações estão voltadas à divulgação, promoção e melhoria do conhecimento de seus direitos, deveres e obrigações, com especial ênfase no grupo de imigrantes. Os seguintes temas serão abordados nos seminários:

- a) Situações precárias de trabalho
- b) Situações de trabalho forçado
- c) Formas ilegais de contratação
- d) Condições degradantes de trabalho
- e) Normas referentes à Segurança e Saúde no trabalho
- f) Regularização migratória no Brasil
- g) Direitos e deveres dos estrangeiros no Brasil

Estas ações informativas serão complementadas por um serviço de assistência jurídica para os trabalhadores nos processos de regularização.

Estes programas de ações informativas serão levados a cabo com ONGs tais como Centro Pastoral do Migrante, Centro de Apoio ao Migrante (Cami), CDHIC, ANEIB e outras organizações com quem a Inditex possui parcerias.

III- DAS AÇÕES FORMATIVAS

Esse projeto tem como principal objetivo promover e garantir a inclusão ou reinclusão dos trabalhadores egressos do trabalho escravo e/ou em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Busca, ainda, garantir a verdadeira libertação do obreiro, a partir do incremento da sua empregabilidade com a concessão de cursos de qualificação técnico educacional.

O objetivo destas ações é a capacitação dos trabalhadores a fim de permitir sua inserção no mercado do trabalho, mediante ações como:

- Cursos de capacitação profissional para a indústria da confecção
- Cursos de orientação profissional para jovens
- Aulas de capacitação em informática

- Bolsas de estudo para formação profissional
- Cursos de liderança e formação de agentes disseminadores
- Promoção do acesso ao primeiro emprego mediante capacitação de jovens para o mercado de trabalho.
- Cursos de português

Estas iniciativas formativas serão canalizadas através das ONGs mencionadas no parágrafo anterior, tornando-se centros de encaminhamento a empregos para grupos menos favorecidos.

ANEXO IV: PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A Inditex entende a Responsabilidade Social Corporativa como uma oportunidade para melhorar as condições daquelas comunidades com que, de forma direta ou indireta, mantém vínculos, além de exercer uma solidariedade responsável, apoiada em organizações sociais que trabalhem na promoção dos Direitos Humanos.

Neste sentido, a Inditex estabelece entre seus objetivos a melhoria do bem-estar comunitário ou global, empregando recursos empresariais mediante decisões que fomentem, entre outros, a realização de “Programas de Desenvolvimento Comunitário” em áreas geográficas aonde mantém atividades.

Fruto de tal compromisso, a Inditex através da sua filial ZARA BRASIL estabeleceu a necessidade de atuar em diversas frentes em benefício da população imigrante residente no Brasil, com a qual firmou o financiamento de Programas voltados à promoção e defesa dos Direitos Humanos.

I- DA JUSTIFICATIVA DO PROGRAMA

Em um contexto em que o fenômeno da migração urbana tem crescido radicalmente nos últimos anos, o apoio das empresas privadas para a realização de projetos de desenvolvimento para grupos imigrantes torna-se fundamental para tentar garantir condições de vida dignas e sustentáveis.

II- DO OBJETIVO GERAL DO PROGRAMA

O objetivo geral do programa é a promoção e defesa dos Direitos Humanos dos imigrantes no Brasil, através do financiamento de ações executadas por organizações sociais do país.

III- DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO PROGRAMA

Um detalhe dos objetivos específicos do programa encontra-se abaixo:

Orientação jurídica especializada: consiste no auxílio à regularização migratória, e na busca por soluções inovadoras para situações especiais de casos não contemplados pela legislação vigente, ou então, casos indeferidos que colocam a pessoa em situação de risco e vulnerabilidade.

- Fundo de emergência: auxílio de emergência de caráter humanitário para casos relacionados à carência de alimentação, e alojamento.
- Auxílio para regularização migratória: apoio estrutural de organizações locais especializadas na promoção dos direitos dos imigrantes.

- Promoção cultural e identitária: divulgação de elementos de conscientização e criatividade dos grupos migrantes e suas tradições, assim como os costumes da comunidade.
- Formação para a cidadania: consiste, sobretudo, no apoio à organização dos migrantes, estimulando a formalização do seu trabalho, seja ele individual ou cooperativado, que possibilite a geração de renda.
- Informação e comunicação: elaboração, impressão e divulgação de jornais e páginas da web com conteúdo que ofereça subsídio para que a comunidade migrante tenha conhecimento de seus direitos e deveres, bem como obtenha a informação necessária para a busca de sua regularização migratória e formalização de seu trabalho.
- Formação de capacidades humanas: promoção do acesso a atividades formativas que facilitem o desenvolvimento de habilidades técnicas, permitindo aos beneficiários buscar um trabalho digno.

IV- DAS ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS NO QUADRO DO PROGRAMA

Um detalhe dos objetivos específicos do programa encontra-se abaixo:

(i) Orientação jurídica especializada.

- Campanhas formativas para imigrantes sobre a atual Lei do Trabalhador.
- Assessoria sobre acordos de trabalho emprego – empregador, em caso de conflito de não pagamento por parte do empregador.
- Reuniões de sensibilização e acordos mútuos com governo municipal e polícia civil, entre outras instituições.

(ii) Fundo de emergência:

- Apoio com albergue temporário para pessoas em situação crítica, sem hospedagem.
- Necessidade emergencial de custeio de despesas de repatriação, desde que de acordo com a vontade do trabalhador.
- Campanha de sensibilização e acompanhamento.
- Contratação para atendimento jurídico.
- Reversão dos eventuais aportes decorrentes da aplicação da cláusula 3.2.2 em favor de empregados encontrados em situação irregular.

(iii) Auxílio para regularização migratória.

- Aquisição de imóvel para organizações locais.

- Aquisição de mobiliário, tal como: computadores, TV, câmeras filmadoras, etc.
- Realização de seminários e simpósio.
- Contratação de pessoas para atendimento

(iv) Promoção cultural e de identidade.

- Oficina de dança e música
- Oficina de arte
- Módulo de capacitação
- Oficina de teatro

(v) Formação para a cidadania.

- Cursos em direitos humanos
- Módulos de capacitação de líderes
- Aulas de orientação vocacional para jovens

(vi) Informação e Comunicação.

- Programas de TV.
- Programas de rádio.
- Intercâmbio de experiências entre migrantes latino-americanos.
- Marchas de sensibilização.

(vii) Formação para o trabalho.

- Bolsas de estudo
- Cursos de capacitação (assessoria contábil)
- Bolsas de estudo para formação técnica

V- DA MEDIÇÃO DE RESULTADOS, PROSSEGUIMENTO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

A medição dos resultados do programa se realizará a partir dos indicadores sociais definidos no presente documento. A partir de tais indicadores, desenvolveu-se um mecanismo de prosseguimento e avaliação de projetos, baseado na definição de metas e da posterior revisão do nível de cumprimento dos objetivos previstos.

Nesse sentido, a partir da definição dos objetivos relacionados com cada um dos indicadores mencionados e seu caráter agregado, será possível obter informações semestrais do avanço de cada um dos projetos, linhas estratégicas e do programa como um todo.

Um detalhe dos indicadores definidos para a medição de resultados do programa de promoção dos direitos humanos, especificado por linha estratégica/ objetivo específico, encontra-se a seguir:

(i) Orientação jurídica especializada:

Nº de convênios /contatos com outras instituições

Nº de workshops realizados.

Nº de presentes nos workshops.

Nº de pessoas assessoradas.

Nº de materiais distribuídos (especificar)

Nº de horas de formação realizadas.

(ii) Fundo de solidariedade para combate à fome / Fundo para albergue em caso de emergência:

Nº de kilos de alimentos distribuídos.

Nº de pessoas atendidas (alimentos).

Nº de pessoas atendidas (albergue)

(iii) Auxílio para regularização migratória:

Nº de acordos e propostas alcançados.

Nº de ações de promoção workshops de desenvolvimento de capacidades, campanhas sobre direitos, etc.

Nº de infraestruturas construídas/reabilitadas (especificar)

Nº de infraestruturas equipadas.

Nº de workshops realizados.

Nº de presentes nos workshops.

Nº de pessoas assessoradas.

Nº de pessoas contratadas.

(iv) Promoção cultural e identitária:

Nº de ações de promoção (workshops de desenvolvimento de capacidades, campanhas sobre direitos, atividades recreativas e esportivas).

Nº de presentes nas ações de promoção.

Nº de horas realizadas em ações de promoção.

Nº de certificados no idioma português.

(v) Formação para a cidadania:

Nº de workshops realizados.

Nº de presentes nas atividades formativas: aulas, workshops, outras atividades educativas.

Nº de horas de formação.

(vi) Informação e Comunicação:

Nº de horas em campanhas de rádio e TV.

Público atingido com campanhas de rádio e TV (estimado).

Nº de eventos realizados.

Nº de participantes nos eventos realizados.

(vii) Formação de capacidades humanas:

Nº de workshops realizados.

Nº de presentes nos workshops.

Nº de bolsas de estudos oferecidas.

Nº de alunos/as com práticas profissionais.

Nº de inserções no mercado de trabalho.

Taxa de empregabilidade dos indivíduos formados.

ANEXO V: FORTALECIMENTO DE ENTIDADES DEDICADAS AO COMBATE À EXPLORAÇÃO DE TRABALHADORES

5.1. Doação de bens à SRTE/SP, até 15 de março de 2012:

ITEM 1 (BEM)

NOTEBOOK

QUANTIDADE SOLICITADA: 20

CONFIGURAÇÃO MÍNIMA:

Processador: Segunda Geração do Processador Intel® Core™ I5 -2430M
(2.4GHz, Turbo Boost 2.0 de até 3.0Ghz, 3Mb Cache, 4 Threads)

Sistema operacional: Windows® 7 Professional Original

Tela: Tela LED de Alta Definição de 15.6" (1366x768) - Anti-Reflexo

Memória: Memória 6GB, DDR3, 1333MHz (1x2Gb + 1x4Gb)

Teclado: Teclado Iluminado em Português com Touchpad

Placa de vídeo: Placa de vídeo AMD Radeon HD 6630M de 1GB, 128-bit

Unidade óptica: Gravador de DVD/CD Dual Layer (Unidade DVD+/- RW 8x)
com Roxio e Cyberlink PowerDVD™ DX9.5

Software de segurança: 36 meses de Trend Micro Worry-Free Business
Security Services 3.5

Software Office: Microsoft® Office Home and Business 2010

COTAÇÃO (7 DEZEMBRO 2011): UNIDADE: R\$ 3.070,00

TOTAL: 61.400,00

ITEM 2 (BEM):

IMPRESSORA LASER COLOR

QUANTIDADE SOLICITADA: 2

CONFIGURAÇÃO MÍNIMA:

Laser com Impressão Colorida.

Velocidade de impressão (cores, qualidade normal, A4)
30 ppm.

Qualidade de impressão (cores, melhor qualidade)

1200 x 600 ppp

conexão de rede.

COTAÇÃO (7 DEZEMBRO 2011): UNIDADE: R\$ 2.386,80

TOTAL: R\$ 4.773,60

ITEM 3 (BEM) :

TONER COMPATÍVEL IMPRESSORA LASER (ITEM 2):

QUANTIDADE SOLICITADA: 48 (24 PRETOS E 24 CORES)

COTAÇÃO (7 DEZEMBRO 2011): UNIDADE: R\$ 310,00

TOTAL: R\$ 14.880,00

ITEM 4 (SERVIÇO):

Assinatura 60 MESES - INTERNET MÓVEL – tecnologia 3G HSPA+ com
modem incluso – franquia mínima de dados 10GB – velocidade 1MBS.

QUANTIDADE SOLICITADA: 20

COTAÇÃO (7 DEZEMBRO 2011): UNIDADE: R\$ 199,00/mês

TOTAL: R\$ 238.800,00

Investimento máximo total TAC: R\$ 319.853,60



INDITEX

ACUERDO MARCO GLOBAL

ENTRE

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.)

E

INDUSTRIALL GLOBAL UNION

**RELATIVO AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES
DEL TRABAJO EN LA CADENA DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE
INDITEX**

INTRODUCCIÓN

PRIMERO.- D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, Presidente, actuando en nombre y representación de **INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, SOCIEDAD ANÓNIMA** (en adelante, **Inditex**), con domicilio social en Arteixo (A Coruña), Avda. de la Diputación, Edificio Inditex, inscrita en el Registro Mercantil de la provincia de A Coruña, en el Tomo 964 del Archivo, Sección General, Folio 17, Hoja nº C-3.342, titular del Código de Identificación Fiscal (C.I.F) A-15075062, en virtud de escritura de nombramiento otorgada el 27 de junio de 2005 ante D. Francisco Manuel Ordóñez Armán, Notario Público de A Coruña, bajo el número 2.039 de su protocolo.

SEGUNDO.- D. Jyrki Raina, Secretario General de **IndustriALL Global Union**, con sede en 54bis, Route des Acacias 1227 Carouge, Ginebra, Suiza, quien actúa en su nombre, en virtud de los poderes que le fueron otorgados al ser elegido en el Congreso Fundacional de IndustriALL Global Union celebrado en Copenhague, Dinamarca, en los días de 19-20 de Junio de 2012, y por los Estatutos de dicha Institución.

PARTE DECLARATIVA

Tras una década de colaboración entre Inditex y el sindicalismo organizado, y una vez cumplidos siete años desde la firma del Acuerdo Marco Global entre Inditex y IndustriALL Global Union (anteriormente ITGLWF), las partes han considerado oportuno renovar este último Acuerdo, con el objeto de reafirmar los compromisos en él contenidos.

El objetivo esencial del Acuerdo sigue siendo el de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el ámbito laboral y social, mediante la promoción del trabajo decente en el conjunto de la cadena de producción de Inditex.

En este sentido, los firmantes aseveran el interés que la experiencia de estos años ha significado tanto para la política de Responsabilidad Social Corporativa de Inditex, como para el sindicalismo organizado.

El balance de esta década de colaboración ha puesto de manifiesto que los objetivos comunes que IndustriALL Global Union e Inditex defienden son complejos, debido a que engloban todos los centros de trabajo y todos los trabajadores de la cadena de producción de Inditex, con la intervención de los sindicatos locales coordinados por IndustriALL Global Union, y debido a que en algunos casos tales objetivos deben defenderse en lugares en los que no impera un eficaz ordenamiento jurídico.

A lo largo de estos años los firmantes han comprobado la eficacia de la cooperación empresarial y sindical para contribuir a tales objetivos, resolviendo los conflictos que se han planteado y remediando los potenciales incumplimientos detectados del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex. Por todo ello, este Acuerdo Marco se ha convertido en una importante referencia que los firmantes seguirán impulsando en la nueva etapa que se abre con la firma de esta renovación.

En atención a estas consideraciones, las partes firmantes han decidido promover la nueva firma del Acuerdo Marco Global para ratificar su validez, reafirmar sus compromisos y renovar la respectiva responsabilidad de cada uno de ellos mediante una actitud proactiva en la resolución de los retos que puedan plantearse.

Por todo ello formulan las siguientes consideraciones y normas:

PRIMERO.- Considerando que Inditex, constituida por un grupo de sociedades dedicadas principalmente a la fabricación, distribución y venta de prendas de vestir y accesorios, considera que su Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC) incluye el compromiso de aplicar Principios y Criterios de desarrollo social sostenible y solidario para mejorar los Derechos Humanos Fundamentales, en los ámbitos laborales y sociales, así como las condiciones de vida de las comunidades con las que trata, especialmente a través de sus actividades de fabricación.

SEGUNDO.- Considerando que IndustriALL Global Union, que integra sindicatos y federaciones sindicales que organizan a los trabajadores en toda la industria, incluyendo textil, de la vestimenta, calzado, cuero y otras industrias ligeras, está comprometida con la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores a nivel mundial, regional y sub-regional, y ello también mediante la promoción de las normas internacionales del trabajo dentro de las estrategias de RSC de las empresas globales.

TERCERO.- Considerando que, desde febrero de 2001, Inditex dispone de un Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos que fue sustituido en el año 2012 por el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores (se adjunta como Anexo I, en su última versión de 2012), que debe ser observado por todos los proveedores externos y cuyo cumplimiento se comprueba mediante auditorías sociales.

CUARTO.- Considerando que Inditex, para poner en práctica sus compromisos de RSC a nivel mundial, reconoce que IndustriALL Global Union es un sindicato global que es

P.R

D

su equivalente para los trabajadores contratados en la producción de textil, vestimenta y calzado.

QUINTO.- Considerando que tanto Inditex como IndustriALL Global Union se obligan a colaborar para velar por la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, incluidos los Convenios n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 159 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio de la ONU sobre los Derechos del Niño y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Por lo tanto, Inditex e IndustriALL Global Union han acordado establecer un Acuerdo Marco Global de colaboración (en adelante, el Acuerdo) para velar por la efectiva aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo referidas en el párrafo anterior en la cadena de producción y distribución de Inditex, según se detalla a continuación.

Por otra parte, Inditex e IndustriALL Global Union, recogiendo las experiencias de su aplicación desde su firma en 2007, incorporan como Anexos el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex y el Protocolo firmado en 2012 que establece las formas de intervención de los sindicatos de cada país bajo la dirección y coordinación de IndustriALL Global Union.

NORMAS

PRIMERA.- Tanto Inditex como IndustriALL Global Union reconocen el papel fundamental de la Libertad Sindical y el Derecho a la Negociación Colectiva, establecido en los Convenios N° 87, 98 y 135 de la OIT y en la Recomendación n° 143, como pieza fundamental para garantizar el cumplimiento sostenible y a largo plazo de todas las demás Normas Internacionales del Trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex, puesto que proporcionan a los trabajadores los mecanismos para vigilar y hacer que se cumplan sus derechos en el trabajo.

SEGUNDO.- Inditex se compromete a aplicar e insistir en el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo arriba mencionadas en su cadena de producción y distribución, para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados por Inditex o bien por sus fabricantes o proveedores externos.

TERCERO.- Las estipulaciones del presente Acuerdo serán de aplicación a toda la cadena de producción y distribución de Inditex, incluso en aquellos lugares de trabajo en los que los sindicatos afiliados a IndustriALL Global Union no tengan representación. IndustriALL Global Union e Inditex se comprometen a informar a otros sindicatos en éstos últimos lugares de trabajo acerca de las estipulaciones acordadas en el presente Acuerdo.

CUARTO.- IndustriALL Global Union colaborará con Inditex para velar por el cumplimiento íntegro de las normas establecidas en los instrumentos internacionales anteriormente mencionados y en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex, adjuntado como Anexo I:

1. Prohibición de trabajo forzado
2. Prohibición de trabajo infantil
3. Prohibición de discriminación
4. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.

5. Prohibición de abuso o trato inhumano
6. Seguridad e higiene en el trabajo
7. Pago del salario
8. Horas de trabajo no excesivas
9. Trabajo regular
10. Trazabilidad de la producción
11. Salud y seguridad del producto
12. Compromiso medioambiental
13. Confidencialidad de la información
14. Implementación del código
 - 14.1. Transparencia y sostenibilidad de la contratación
 - 14.2. Referencia a la legislación nacional y a convenios y acuerdos
 - 14.3. Control y supervisión del cumplimiento
 - 14.4. Comité de Ética y Canal de Denuncias

EJERCICIO DE LAS NORMAS

PRIMERO.- Inditex e IndustriALL Global Union deberán revisar los desarrollos de la Libertad Sindical y del Derecho a la Negociación Colectiva en la cadena de producción y distribución de Inditex. En aquellos casos en que se detectasen problemas, Inditex e IndustriALL Global Union cooperarán en la búsqueda de soluciones, incluida la colaboración en programas de formación para la dirección y los trabajadores afectados.

SEGUNDO.- Inditex e IndustriALL Global Union convienen en practicar una revisión anual en relación con la aplicación del presente Acuerdo y en consecuencia, crearán un comité compuesto por tres representantes de Inditex y tres representantes de IndustriALL Global Union para proceder a la revisión anual.

TERCERO.- Para facilitar la revisión continua de la Libertad Sindical y del Derecho a la Negociación Colectiva así como la revisión anual del presente Acuerdo, Inditex se compromete a facilitar a IndustriALL Global Union información razonable acerca de su cadena de producción y distribución.

CUARTO.- Inditex e IndustriALL Global Union se comprometen a informarse mutuamente acerca de cualquier incumplimiento del presente Acuerdo, tan pronto como se descubriese el mismo, al objeto de permitir la más inmediata puesta en práctica de un plan de acción para ponerle remedio.

QUINTO.- Inditex se compromete a informar a sus proveedores externos acerca del contenido y la finalidad del presente Acuerdo, y a su vez IndustriALL Global Union hará lo mismo con sus sindicatos afiliados y demás sindicatos, en su caso.

SEXTO.- Inditex e IndustriALL Global Union se obligan conjuntamente a desarrollar políticas de formación y programas sobre temas laborales designados para avanzar en el ejercicio del presente Acuerdo en toda la cadena de producción y distribución de Inditex.

GENERAL

PRIMERO.- Inditex e IndustriALL Global Union confirman de forma conjunta que el presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y estará vigente durante un año, tras el cual se entenderá automáticamente prorrogado por períodos sucesivos de un

PR

b

año, a no ser que alguna de las partes notifique a la otra al menos con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, o a la fecha de vencimiento de la prórroga, que no desea renovarlo.

SEGUNDO.- Inditex se compromete a trabajar con sus proveedores, e IndustriALL Global Union con sus sindicatos afiliados, para llevar a cabo todos los esfuerzos posibles para garantizar el cumplimiento efectivo del presente Acuerdo en toda la cadena de producción y distribución de Inditex.

INTERPRETACIÓN

PRIMERO.- Toda cuestión que pudiera plantear la interpretación del presente Acuerdo será resuelta mediante consultas mutuas entre Inditex e IndustriALL Global Union. Se harán todos los esfuerzos para llegar a acuerdos mutuos, pero en aquellos casos en que no fuera posible, Inditex e IndustriALL Global Union, buscarán, en las circunstancias adecuadas, el consejo experto de la Organización Internacional del Trabajo.

SEGUNDO.- El presente Acuerdo se firma en lengua española e inglesa. En caso de cualquier controversia entre ambas versiones, prevalecerá la versión española

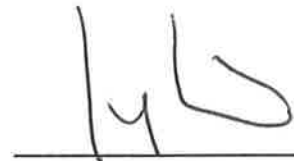
Ginebra, a 8 de julio de 2014

Inditex, S.A.



D. Pablo Isla Álvarez de Tejera

IndustriALL Global Union



D. Jyrki Raina

ANEXO I

CODIGO DE CONDUCTA DE FABRICANTES Y PROVEEDORES GRUPO INDITEX

Introducción

El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex (en adelante, el Código) define los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben ser observados por los fabricantes y proveedores de los productos que comercializa Inditex en el desarrollo de su actividad, de acuerdo con la cultura empresarial del Grupo Inditex (en adelante, Inditex), firmemente asentada en el respeto de los derechos humanos y laborales.

Inditex se compromete a poner los medios necesarios para que los fabricantes y proveedores conozcan y comprendan el presente código y puedan asumir su cumplimiento.

El Código es de aplicación a todos los fabricantes y proveedores que intervienen en los procesos de compra, fabricación y acabado y promueve y se asienta en los principios generales que definen el comportamiento ético de Inditex:

- Todas sus actividades se desarrollarán de manera ética y responsable.
- Toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con la empresa, recibirá un trato justo y respetuoso.
- Todas sus actividades se desarrollarán de manera respetuosa con el medioambiente.
- Todos sus fabricantes y proveedores (centros de producción ajenos a la propiedad de Inditex) se adherirán íntegramente a estos compromisos y promoverán su responsabilidad para asegurar que se cumplan los estándares contemplados en el presente Código.

1. Prohibición de trabajo forzado

Inditex no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en sus fabricantes y proveedores. Éstos no podrán exigir a sus trabajadores ningún “depósito” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad.

Los fabricantes reconocerán el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable¹.

¹ Los aspectos relacionados con dichas limitaciones, se regirán por los Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

P.D

6

2. Prohibición de trabajo infantil

Los fabricantes y proveedores no contratarán a menores de edad. Inditex define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 16 años cumplidos. Si la legislación local establece un límite de edad superior, se respetará dicho límite².

Las personas con edades comprendidas entre 16 y 18 años cumplidos, se considerarán trabajadores juveniles. Estos no deberán trabajar en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas.³

3. Prohibición de discriminación

Los fabricantes y proveedores no deberán aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política⁴.

4. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva

Los fabricantes y proveedores garantizarán a sus trabajadores, sin excepción, los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias, y no ofrecerán remuneración o pago de ningún tipo a los empleados con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos. Asimismo, adoptarán una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos.

Los representantes de los trabajadores estarán protegidos contra cualquier tipo de discriminación y podrán desempeñar libremente sus funciones como representantes en su lugar de trabajo.

Cuando los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos por ley, deberán diseñarse cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio⁵.

5. Prohibición de abuso o trato inhumano

Los fabricantes y proveedores tratarán a sus empleados con dignidad y respeto. Bajo ninguna circunstancia se tolerará el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

² Los aspectos relacionados con la prohibición del trabajo infantil se desarrollarán según los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

³ Los aspectos relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores juveniles se regirán por la Recomendación 190 de la OIT.

⁴ Los aspectos relacionados con las prácticas laborales se desarrollarán por el Convenio 111 de la OIT.

⁵ Los aspectos relacionados con las prácticas de libertad de asociación y negociación colectiva se desarrollarán por los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT.

P&S

6

6. Seguridad e higiene en el trabajo

Los fabricantes y proveedores proporcionarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable.

Los trabajadores deberán disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de los alimentos.

Los dormitorios, en caso de proporcionarse, serán higiénicos y seguros.

Los fabricantes y proveedores adoptarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Los fabricantes y proveedores impartirán a sus trabajadores formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo. La empresa deberá llevar un registro apropiado de los cursos de formación impartidos. Asimismo, deberán designar un responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoridad y capacidad de decisión suficiente⁶.

7. Pago del salario

Los fabricantes y proveedores deberán garantizar que el salario liquidado a sus trabajadores sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, el mencionado salario deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.

Los fabricantes y proveedores no realizarán retenciones y/ o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización. Asimismo, proporcionarán a sus trabajadores: en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y en el momento de la liquidación periódica del salario, información sobre sus particularidades.

Los fabricantes y proveedores garantizarán que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y, en concreto, que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores⁷.

⁶ Los aspectos relacionados con las condiciones laborales en aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo estarán reguladas por el Convenio 155 de la OIT

⁷ Los aspectos relacionados con los pagos de los salarios, estarán reguladas por los Convenios 26 y 131 de la OIT.

PD

8

8. Horas de trabajo no excesivas

Los fabricantes y proveedores ajustarán la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador. Los fabricantes y proveedores no exigirán a sus empleados trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana y se les reconocerá de media, al menos, un día libre por cada periodo de 7 días naturales.

Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente⁸.

9. Trabajo regular

Los fabricantes y proveedores se comprometen a que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la legislación local aplicable. De esta manera, no menoscabarán los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

10. Trazabilidad de la producción

Los fabricantes y proveedores no podrán derivar la producción a terceros sin la autorización previa y escrita de Inditex. Aquellos que lo hagan, serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de dichos terceros y de sus trabajadores.

De la misma manera, los fabricantes y proveedores aplicarán los principios de este Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción y darán transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores.

11. Salud y seguridad del producto

Los fabricantes y proveedores son responsables de que todos los productos suministrados a Inditex cumplan con los estándares de Salud y Seguridad de Inditex de manera que los artículos comercializados no impliquen riesgos para el cliente.

12. Compromiso medioambiental

Los fabricantes y proveedores mantendrán un compromiso constante con la protección del medioambiente y cumplirán los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional.

⁸ Las jornadas laborales estarán reguladas por los Convenios 1 y 14 de la OIT.

PR

8

Asimismo, se comprometen a cumplir los estándares medioambientales establecidos por Inditex incluyendo, en su caso, las medidas de reducción y compensación de dicho impacto que sean necesarias para aplicar dichos estándares.

13. Confidencialidad de la información

Los fabricantes y proveedores tienen la obligación de preservar la integridad y confidencialidad de la información que reciben como consecuencia de las relaciones comerciales que mantienen con Inditex.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida su relación con Inditex y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la compañía que el fabricante o proveedor tenga en su poder.

14. Implementación del código

Los fabricantes y proveedores implementarán y aplicarán programas para poner en práctica este Código. Deberán designar un representante de la Dirección que será responsable de la aplicación y cumplimiento de este Código.

Los fabricantes y proveedores deberán dar a conocer este Código a todos sus empleados y a aquellos que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de Inditex.

Una copia del Código, traducida al idioma local, deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores.

14.1 Transparencia y sostenibilidad de la contratación.

Los fabricantes y proveedores mantendrán un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, que facilite la trazabilidad de sus decisiones, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse.

Los fabricantes y proveedores no deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de Inditex que contravengan lo convenido en el Código de Conducta y Prácticas Responsables de Inditex.

Los fabricantes y proveedores no manipularán ni influirán a sus trabajadores ni falsificarán archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento de este Código.

Los fabricantes y proveedores no podrán ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por Inditex para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del presente Código.

PS

2

14.2 Referencia a la legislación nacional y a convenios y acuerdos.

Las disposiciones de este Código constituyen únicamente estándares mínimos.

En el caso de que la legislación nacional o cualquier otra de aplicación o cualesquiera otros compromisos asumidos o que fueren aplicables, incluidos los convenios colectivos, regulen la misma materia, se aplicará la regulación más favorable para el trabajador.

Inditex asume, como parte de su normativa interna, el contenido de los acuerdos y convenios, nacionales e internacionales, a los que se ha adherido, y que sean de aplicación a sus relaciones con fabricantes y proveedores, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento.

14.3 Control y supervisión del cumplimiento.

Los fabricantes y proveedores autorizarán a Inditex y/ o a terceras partes designadas a supervisar el adecuado cumplimiento de este Código. Para ello, facilitaran los medios y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación.

14.4 Comité de Ética y Canal de Denuncias.

El presente Código se alinea con los principios y valores que recoge el Código de Conducta y Prácticas Responsables de Inditex, el cual regula un Comité de Ética y un Canal de Denuncias a fin de asegurar su cumplimiento.

En este sentido, y para asegurar el cumplimiento del presente Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, el Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de un fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a la sociedad a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Correo ordinario a la dirección: Avenida de la Diputación, Edificio Inditex, 15142 Arteixo, A Coruña (España), a la atención del Comité de Ética.
- Correo electrónico a la dirección: comitedeetica@inditex.com
- Fax al número: +34 981 186211.

PA

t

ANEXO II

Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del ACUERDO MARCO GLOBAL en la Cadena de Producción de INDITEX

IndustriALL Global Union e INDITEX comparten y entienden que, para asegurar la adecuada aplicación del Acuerdo Marco Global (en adelante, AMG), es decir los Derechos Fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), es fundamental reforzar el control en su cadena de producción, en todos sus proveedores y sus subsiguientes fabricantes. De esta manera, IndustriALL Global Union e INDITEX desarrollan, con este protocolo, el Acuerdo de Intenciones firmado el 1 de septiembre de 2011.

Primero- A fin de concretar el acceso de IndustriALL Global Union¹ a los proveedores de INDITEX como medida de refuerzo del sistema de control de este último, se acuerda que la información que contribuya al conocimiento de las características y condiciones de estos centros de trabajo se proporcionará al órgano de dirección de IndustriALL Global Union.

Segundo.- INDITEX e IndustriALL Global Union determinarán, de mutuo acuerdo, las aportaciones que deba hacer INDITEX para coordinar la ejecución del AMG. La normativa sobre viajes de IndustriALL Global Union será de aplicación a sus representantes.

IndustriALL Global Union e INDITEX mantendrán una reunión anual para revisar los desarrollos en la cadena de producción y el cumplimiento del AMG.

Tercero.- IndustriALL Global Union asume la confidencialidad de la información facilitada por INDITEX y se responsabiliza de su adecuada utilización por parte de los sindicatos y miembros afiliados.

Se define el “acceso a los proveedores” como:

1. Informar anualmente de la cadena de producción de INDITEX².
2. Participar en la mejora continua de la cadena de producción de INDITEX.
3. Garantizar el ejercicio de la responsabilidad sindical teniendo en cuenta las singularidades de cada región. Ésta se define como la posibilidad de que IndustriALL Global Union, así como sus organizaciones sindicales locales, nacionales y regionales federadas, tengan acceso físico a aquellos proveedores o fabricantes que consideren necesario. Se especificará el modo como se llevará a cabo este acceso a partir de los mecanismos que la dirección de IndustriALL Global Union e INDITEX consideren adecuados.

¹ Se entiende IndustriALL Global Union como su órgano de dirección conjuntamente con los órganos de dirección de las organizaciones sindicales afiliadas.

² Se define cadena de producción como todos aquellos proveedores recurrentes así como todos los fabricantes que los proveedores hayan utilizado para la producción dedicada a INDITEX.

PD

6

4. Reconocer que el papel de los sindicatos es organizar y negociar en representación de los trabajadores.

Cuarto.- El protocolo tendrá en cuenta la participación de las organizaciones sindicales locales que puedan tener, por razón de proximidad, un acceso natural y rápido a la cadena de producción de INDITEX.

Las organizaciones sindicales locales juegan un papel importante a la hora de velar por la aplicación del AMG en la cadena de producción de INDITEX. Bajo la coordinación de la dirección de IndustriALL Global Union, las estructuras sindicales locales, nacionales y regionales de ésta conocerán las acciones que desarrolle Inditex en su seguimiento de la aplicación del AMG en cada país.

Quinto.- El Departamento de RSC de INDITEX notificará al responsable designado por IndustriALL Global Union de los programas de Auditorías Sociales previstas, así como los fabricantes a auditar.

Sexto.- Cuando la organización sindical detecte posibles incumplimientos en la aplicación del AMG en alguno de sus proveedores o de sus fabricantes, lo notificará a los responsables de INDITEX y de IndustriALL Global Union designados a tal efecto. Las estructuras sindicales locales, nacionales y regionales y la dirección de IndustriALL Global Union, así como INDITEX, podrán dirigirse directamente a los proveedores y fabricantes externos de INDITEX, para abordar las cuestiones que se planteen, antes de seguir el procedimiento previsto en el AMG y en este protocolo. Para el seguimiento de la aplicación del AMG en cada zona la responsabilidad prioritaria corresponderá a las organizaciones regionales de IndustriALL Global Union bajo la dirección y coordinación de ésta.

INDITEX introducirá los Planes de Acción Correctivos (en adelante PAC) si se confirma tal incumplimiento, informando de su gestión al respecto a los responsables de IndustriALL Global Union. Esta última podrá jugar un papel activo a la hora de definir los PAC así como en su aplicación y seguimiento.

Séptimo.- Para contribuir a lo señalado en el punto anterior, así como del desarrollo de lo ya acordado en el AMG, INDITEX e IndustriALL Global Union, implementarán planes de formación que se orientarán a facilitar un mejor conocimiento del AMG.

El objetivo general de estos planes de formación es involucrar a gerentes, directivos, trabajadores y supervisores de los proveedores y fabricantes que integran la cadena de producción de INDITEX, así como a representantes de las organizaciones sindicales locales de cada uno de los países involucrados.

Los programas de formación conjuntos, tendrán en cuenta todos aquellos aspectos relevantes que impliquen:

- Organización del trabajo.
- Productividad, capacidad productiva en los fabricantes.

P.R.

6

- Técnicas de diálogo social en el lugar de trabajo.
- Promoción de la Libertad de Asociación y de la Negociación Colectiva y sistemas de Relaciones Industriales Maduras.
- Mejora de los mecanismos / procedimientos de quejas y disciplina en el lugar de trabajo.
- Derechos y Deberes de trabajadores y directivos de la fábrica.

Octavo.- Complementariamente a las mencionadas iniciativas para la formación de trabajadores, representantes sindicales y directivos empresariales, se desarrollarán mecanismos para fomentar el diálogo social en el centro de trabajo.

PR.

f