

Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?

As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil



Repórter Brasil & SOMO

Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?

As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil

Repórter Brasil

André Campos

SOMO

Mariëtte van Huijstee, Martje Theuws

Amsterdã, Maio de 2015

Cólofon

Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?

As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil
Maio de 2015

Autores: André Campos (Repórter Brasil),
Mariëtte van Huijstee, Martje Theuws (SOMO)

Desenho de capa: Frans Schupp

Fotos: Fernanda Forato (Repórter Brasil)

Infográficos: Annelies Vlasblom

ISBN: 978-94-6207-058-5

Esta publicação foi possível com o auxílio financeiro do Ministério das Relações Exteriores da Holanda e The Sigrid Rausing Trust. O conteúdo é de exclusiva responsabilidade de SOMO e Repórter Brasil, e não refletem necessariamente das posições do referido Ministério ou do The Sigrid Rausing Trust.

Publicado por:



Stichting Onderzoek Multinationale
Ondernemingen (SOMO)

(Centro de Pesquisa sobre Empresas
Multinacionais)

Sarphatistraat 30
1018 GL Amsterdã
Holanda
T + 31 (20) 6391291
F + 31 (20) 6391321
info@somo.nl
www.somo.nl

O Centro de Pesquisa sobre Empresas Multinacionais (SOMO) é uma organização de pesquisa e articulação independente, sem fins lucrativos, que trabalha com questões sociais, ecológicas e econômicas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Desde 1973, a organização vem investigando as empresas multinacionais e as consequências de suas atividades para as pessoas e o meio ambiente no mundo. A SOMO apoia organizações sociais, proporcionando formação, articulando redes, e gerando e divulgando conhecimentos sobre as empresas multinacionais, em um contexto de produção, comércio, financiamento e regulação internacionais.



Repórter Brasil
Organização de Comunicação e Projetos Sociais

Rua Bruxelas 169
São Paulo
Brasil
T +55 11 250 66570
E contato@reporterbrasil.org.br
www.reporterbrasil.org.br

A Repórter Brasil foi fundada em 2001 por jornalistas, educadores e cientistas sociais. Sua missão é identificar e abordar publicamente violações a direitos trabalhistas e humanos no Brasil, bem como outros tipos de crimes sociais e ambientais. Por causa de seu trabalho, tornou-se uma das mais importantes fontes de informação sobre trabalho escravo no país. Suas reportagens, investigações, pesquisas e metodologia educativa são usadas por líderes do governo, empresas e também por organizações da sociedade civil, como instrumentos para o avanço da proteção aos direitos humanos.



Conteúdos

Resumo	5
1 Introdução	9
1.1 Antecedentes	9
1.2 Objetivos	10
1.3 Guia de leitura	10
1.4 Metodologia	11
1.5 Procedimento de revisão	12
2 A indústria global do vestuário	13
2.1 Introdução	13
2.2 As condições de trabalho na indústria do vestuário	16
2.3 Iniciativas voluntárias da indústria	17
2.4 Fornecedores subcontratados e além não são inspecionados devidamente	17
3 A indústria brasileira do vestuário	19
3.1 Introdução	19
3.2 Terceirização e trabalho informal	19
3.3 Escravidão moderna	20
4 O marco jurídico e de políticas públicas	23
4.1 As normas internacionais	23
4.2 Marco jurídico brasileiro	26
4.3 Medidas para erradicar o trabalho forçado e práticas de trabalho escravo	27
4.4 Evoluções na regulamentação sobre terceirização	31
5 O caso Inditex	34
5.1 Inspeções federais	34
5.2 Indenização dos trabalhadores	37
5.3 Acordo entre as autoridades brasileiras e a Zara Brasil	38
5.4 Conclusão	39
6 As iniciativas da Inditex após o caso de “trabalho escravo”	41
6.1 Melhorar políticas e práticas de RSC	41
6.2 Cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta?	46
6.3 Estratégia judicial	51
7 Conclusão e recomendações	56
7.1 Melhorias e problemas que persistem	56
7.2 Estratégia de litígio nociva	57
7.3 Responsabilização jurídica de proprietários de marcas: um passo que precisa ser dado	58
7.4 Recomendações ao Governo Brasileiro	62
7.5 Recomendações para empresas proprietárias de marcas de roupa e varejistas	63
Annexo I	66

Acrônimos

ABVTEX	Associação Brasileira do Varejo Têxtil
CCC	Clean Clothes Campaign
CDHIC	Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante
CIC	Immigrant Citizenship Integration Centre
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONATRAE	Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
CRO	<i>Contract research organisation organization</i> (Organização de Pesquisa Contratada)
OSC	Organização da Sociedade Civil
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
OIT	Organização Internacional do Trabalho
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONG	Organização não governamental
QR	<i>Quick response</i>
SEDH	Special Secretariat on Human Rights
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SOMO	<i>Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen</i> (Centro de Pesquisa sobre Empresas Multinacionais)
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
ONU	Organização das Nações Unidas

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer às seguintes pessoas por seus valiosos aconselhamentos e contribuições à elaboração deste relatório:

- Prof. Cees van Dam, Erasmus University/ Utrecht University
- Caio Borges, Conectas
- Pauline Overeem, SOMO
- Esther de Haan, SOMO
- Marcel Gomes, Repórter Brasil
- Leonardo Sakamoto, Repórter Brasil

Resumo

Antecedentes

Em agosto de 2011, fiscais do governo federal brasileiro encontraram 15 imigrantes trabalhando e vivendo em condições deploráveis. Eles tinham de trabalhar longas jornadas – de até 16 horas – e sua liberdade de movimento era restringida. Posteriormente, os fiscais concluíram que as condições nas duas oficinas deveriam ser classificadas como “análogas à escravidão”. Os trabalhadores estavam costurando roupas para a Zara, uma marca da Inditex, a pioneira espanhola de renome mundial da chamada *fast fashion*. Os abusos ocorreram em duas pequenas oficinas em São Paulo (SP) que haviam sido contratadas pela fornecedora da Zara.

De acordo com o relatório de inspeção, a Zara Brasil exercia poder de direção sobre a cadeia de suprimentos e, portanto, deveria ser considerada como o verdadeiro empregador e ser responsabilizada juridicamente pela situação dos trabalhadores resgatados.

A empresa sofreu diversas sanções: foi multada por 48 infrações diferentes encontradas durante a inspeção das oficinas e corria o risco de entrar na chamada “lista suja” do trabalho escravo – um cadastro público de indivíduos ou empresas flagrados empregando trabalhadores em condições análogas à escravidão. A Zara Brasil vem combatendo essas punições na justiça, e questionou a legitimidade da “lista suja” como instrumento. Este relatório questiona essa estratégia de litígio judicial.

Objetivos

Com base em uma análise do caso de trabalho escravo na cadeia de suprimentos da Inditex, este relatório irá demonstrar que as iniciativas voluntárias de responsabilidade social corporativa (RSC) e autorregulação são insuficientes como instrumentos para enfrentar as violações dos direitos humanos na indústria global do vestuário. É necessário haver mais legislação.

Várias iniciativas do governo brasileiro para combater o trabalho forçado e escravo têm sido descritas como melhores práticas. No entanto, para tratar adequadamente das graves preocupações relacionadas a direitos trabalhistas na indústria brasileira do vestuário, o marco regulatório do país precisa ser fortalecido. Ao publicar este relatório, SOMO e Repórter Brasil pretendem ajudar ainda mais a reforçar essas medidas, bem como defender a introdução, nesse marco regulatório, da responsabilização na cadeia de suprimentos.

Iniciativas da Inditex após o caso de condições de escravidão moderna:

Melhoria da política e das práticas de RSC

O escândalo de trabalho escravo em oficinas que produzem para a Zara Brasil levou a uma série de melhorias nas operações da empresa, como um aumento significativo no número de inspeções, o reforço dos seus mecanismos de monitoramento de fornecedores e investimentos em projetos nas comunidades de imigrantes (para mais informações, veja o capítulo 6).

Fragilidade persistente no sistema de monitoramento

Um dos principais problemas na indústria brasileira do vestuário é a alta incidência de terceirização e subcontratação, através das quais oficinas informais são incorporadas à cadeia de suprimentos. Nessas oficinas informais, o risco de graves violações aos direitos humanos e trabalhistas é alta. SOMO e Repórter Brasil são da opinião de que os mecanismos de monitoramento da Inditex, embora reforçados, ainda não enfrentam adequadamente o problema. Em julho de 2013, durante uma audiência na Procuradoria do Trabalho do município de Osasco (SP), a própria Zara Brasil esclareceu que “não há por parte da empresa como afirmar se há meio de algum terceiro ou subcontratado não ser identificado” pela companhia em sua cadeia de suprimentos.

Esta pesquisa apresenta indícios de que o monitoramento da cadeia de fornecimento da empresa não é 100% eficaz. Os exemplos de empresas que constavam da lista de fornecedores da Zara Brasil apesar de estarem fechadas há meses ilustram isso (ver os casos da ND Confeccões e da Rolepam Lavanderia industrial, no Capítulo 6).

Além disso, violações aos direitos trabalhistas em uma série de outros fornecedores e empresas subcontratadas (ver anexo I) não foram relatadas ao Ministério Público do Trabalho (MPT). Com base em um acordo entre a Zara Brasil e o MPT, planos de ações corretivas devem ser adotados e enviados às autoridades se as auditorias da empresa revelarem descumprimento de alguns aspectos da legislação trabalhista brasileira e do Código de Conduta da Inditex. A Inditex entende que estas violações aos direitos trabalhistas estão fora da abrangência do acordo. SOMO e Repórter Brasil são da opinião de que a Inditex não está cumprindo todas as suas obrigações previstas no acordo com o MPT, uma visão que é apoiada pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) criada pela Assembleia Legislativa de São Paulo para investigar os casos de trabalho escravo no estado. E mesmo a Inditex afirmando que tinha conhecimento e cumpriu um papel ativo na solução destas violações de direitos trabalhistas, a SOMO e a Repórter Brasil não receberam qualquer evidência que sustente isso.

Estratégia de litígio prejudicial

Em junho de 2012, a Zara Brasil entrou com uma ação na justiça contra as autoridades brasileiras, contestando tanto as multas que foram impostas à empresa quanto a eventual decisão de incluí-la na chamada “lista suja”. Por meio desse processo judicial, a Zara Brasil tem contestado não apenas sua responsabilidade jurídica, mas também a constitucionalidade da “lista suja” como ferramenta para combater o trabalho escravo. A argumentação da empresa é que o Ministério do Trabalho não deve criar sanções (por exemplo: listas sujas), e sim aplicar as sanções já previstas na legislação em vigor ou em acordos coletivos.

As iniciativas de litígio judicial da empresa contra a inspeção do trabalho e a “lista suja” arriscam fragilizar a capacidade das autoridades brasileiras de combater de forma eficaz outras situações de escravidão moderna no país, não só na indústria do vestuário, mas também em muitos outros setores econômicos.¹ A extinção da lista acabaria com a principal referência de pesquisa para empresas brasileiras comprometidas com a eliminação do uso de trabalho escravo em suas relações comerciais. SOMO e Repórter Brasil acreditam que o suposto compromisso da empresa com os direitos humanos é incompatível com a sua tentativa explícita de prejudicar um instrumento que é exemplo internacional de boas práticas no combate ao trabalho forçado.

Responsabilidade moral versus responsabilização jurídica

Em sua resposta ao escândalo de trabalho escravo de 2011, a Inditex combinou medidas ativas na esfera da RSC voluntária com o litígio reativo na esfera jurídica. Em outras palavras: ela assume voluntariamente a responsabilidade “moral”, mas resiste a assumir responsabilidade jurídica pelas condições de trabalho dentro de sua cadeia de suprimentos. Na verdade, essa combinação de estratégias revela uma incoerência: na esfera da RSC, a Inditex assegura a seus stakeholders que consegue controlar sua cadeia de suprimentos, enquanto se recusa, na esfera jurídica, a assumir a responsabilidade pelas condições nas oficinas de costura, argumentando que a subcontratação não foi autorizada, que a Zara Brasil não estava ciente dela e que as contratadas vinham enganando auditorias. Ou seja, conclui-se que a Zara Brasil não consegue controlar sua cadeia de suprimentos.

Há outra incoerência na abordagem da Inditex: embora tenha reconhecido publicamente o valor da “lista suja” como instrumento para combater o trabalho escravo, ao aderir ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, a estratégia jurídica da empresa prejudica a ferramenta, uma vez que ameaça a própria existência da lista. Repórter Brasil e SOMO consideram que a lista suja e outras medidas de combate ao trabalho escravo no Brasil precisam ser fortalecidas, e não enfraquecidas.

Responsabilização jurídica de proprietários de marcas: um passo que precisa ser dado

Este relatório demonstra mais uma vez que os sistemas privados de auditoria e certificação não são suficientes para superar a precarização do trabalho e os abusos aos direitos humanos na indústria têxtil

1 Durante a última fase da produção deste relatório, esse risco se mostrou muito real, já que a “lista suja” foi suspensa temporariamente. A Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias interpôs recurso no Supremo Tribunal Federal (STF), alegando que a lista não é amparada pela lei e nega às empresas o direito a uma defesa legítima. Esse raciocínio é comparável ao da Zara Brasil. Enquanto se aguarda a decisão final do STF – que pode levar anos – o presidente do órgão concedeu liminar interrompendo a atualização da lista com nomes dos novos infratores. Ver: Repórter Brasil, “Ação de construtoras barra publicação da “lista suja” do trabalho escravo”, 30 de dezembro de 2014 <<http://reporterbrasil.org.br/2014/12/lobby-de-construtoras-barra-publicacao-da-lista-suja-do-trabalho-escravo/>>.

e de vestuário. Há muitos outros exemplos de graves abusos aos direitos humanos que ocorrem nas cadeias de suprimentos de marcas e varejistas no mundo ocidental.²

A escravidão, os incêndios fatais e outros tipos de violações de direitos enfrentadas pelos trabalhadores refletem, em grande parte, um modelo de negócio baseado na produção a custo baixo, um modelo em que grandes marcas e varejistas têm amplo poder de influenciar as condições de trabalho impostas em suas redes de fabricantes. Nesse cenário, deve-se abandonar urgentemente o entendimento de que os varejistas têm uma simples “responsabilidade social” pelos direitos dos trabalhadores.

O monitoramento voluntário da cadeia de suprimentos não é uma solução suficiente nem justa para o problema do trabalho escravo e outras violações recorrentes aos direitos trabalhistas. Ele não anula a motivação econômica que faz com que oficinas precárias e ilegais sejam uma parte importante da indústria do vestuário. Na verdade, deixa a responsabilidade jurídica por padrões trabalhistas e humanos básicos com os proprietários das oficinas, enquanto os atores econômicos poderosos na rede de produção – proprietários de marcas e gigantes varejistas – se beneficiam da produção a custo baixo, ao “terceirizar” os riscos de sanções legais por abusos a direitos humanos e trabalhistas.

Recomendações:

Ao governo brasileiro

- Estabelecer, por meio de lei, a responsabilidade objetiva de empresas no topo da cadeia produtiva por violações aos direitos trabalhistas e humanos na produção de suas próprias marcas.
- Tomar medidas para garantir que o caráter jurídico da “lista suja” seja reforçado, a fim de evitar qualquer questionamento futuro da sua legalidade por infratores.
- Reforçar a capacidade da fiscalização trabalhista para que ela seja capaz de monitorar adequadamente o cumprimento dos acordos pelas empresas.

A marcas e varejistas

- Identificar, prevenir e mitigar os riscos e os impactos negativos em suas cadeias de suprimentos, de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.
- Estabelecer coerência entre a estratégia jurídica e a de RSC.
- Mapear a cadeia de suprimentos e proporcionar transparência sobre sua base de fornecedores.
- Estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia verdadeiros e confiáveis.
- Erradicar sistemas insustentáveis de subcontratação.
- Desenvolver práticas empresariais sustentáveis.

2 Ver, por exemplo: SOMO e CCC, “Fatal Fashion: Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garment workers’ lives”, março de 2013, <http://www.somo.nl/publications-en/Publication_3943>; Repórter Brasil, “Confecção de roupas infantis flagrada explorando escravos tinha certificação”, <<http://reporterbrasil.org.br/2013/02/confeccao-de-roupas-infantis-flagrada-explorando-escravos-tinha-certificacao/>>.

1 Introdução

1.1 Antecedentes

Em agosto de 2011, fiscais do governo federal brasileiro encontraram 15 imigrantes trabalhando e vivendo em condições deploráveis. Os trabalhadores tinham de trabalhar longas jornadas – de até 16 horas – e tinham restringida sua liberdade de movimento através de deduções ilegais de seus salários ou eram proibidos de sair da oficina sem permissão. Os fiscais concluíram que as condições nas duas oficinas deveriam ser classificadas como “análogas à escravidão”. Os trabalhadores estavam costurando roupas para a Zara, uma marca da Inditex, a pioneira espanhola de renome mundial da chamada *fast fashion*. Os abusos ocorreram em duas pequenas oficinas em São Paulo (SP) que haviam sido contratadas pela fornecedora da Zara.

A Repórter Brasil, coautora deste relatório, monitora o Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confeccões e, nesse contexto, esteve presente durante as fiscalizações de agosto de 2011.

As condições de trabalho descritas acima, caracterizadas pela exploração, não são exclusivas da cadeia de suprimentos da Inditex no Brasil. Um número significativo de trabalhadores informais na indústria do vestuário do país trabalha em oficinas de costura não registradas ou em oficinas caseiras.³ Os trabalhadores informais não gozam de direitos básicos que são garantidos por lei aos trabalhadores regulares – como férias remuneradas, uma jornada de trabalho máxima de 44 horas semanais, seguro-desemprego e acesso a benefícios da previdência social. Os trabalhadores informais costumam ser pagos por peça costurada, em um acordo que os obriga a enfrentar longas jornadas de trabalho para se sustentar.

O governo brasileiro tem levado a cabo um amplo leque de políticas e iniciativas para detectar, prevenir e combater esses abusos trabalhistas. Um desses instrumentos é a “lista suja” do trabalho escravo. Indivíduos ou empresas flagrados empregando trabalhadores em condições análogas à escravidão correm o risco de ter seus nomes incluídos nesse cadastro público.

Depois que os inspetores concluíram que as condições encontradas nas oficinas subcontratadas pela Zara poderiam ser classificadas como “análogas à escravidão”, a subsidiária brasileira da empresa – Zara Brasil – passou a correr o risco entrar na “lista suja”. Em resposta, a Zara Brasil questionou sua inclusão e contestou a legitimidade da própria ferramenta na justiça. Este relatório questiona essa estratégia de litígio judicial.

3 Carlos Freire da Silva, “Trabalho Informal e Redes de Subcontratação: Dinâmicas Urbanas da Indústria de Confeccões em São Paulo” – <http://www.fflch.usp.br/ds/pos-graduacao/sites/trajetorias/txts/Carlos_Freire.pdf>.

1.2 Objetivos

Com base em uma análise do caso de trabalho forçado na cadeia de suprimentos da Inditex, este relatório irá demonstrar que as iniciativas voluntárias de responsabilidade social corporativa (RSC) e autorregulação são insuficientes como ferramenta para combater violações aos direitos humanos na indústria global do vestuário. O relatório apresenta recomendações à Inditex e a marcas e varejistas semelhantes para que implementem e melhorem sua responsabilidade empresarial visando respeitar os direitos humanos, o que inclui a coerência entre as suas estratégias jurídicas e de RSC.

Para tratar adequadamente das graves preocupações relacionadas a direitos trabalhistas na indústria brasileira do vestuário, o marco regulatório do país precisa ser fortalecido. Várias iniciativas do governo brasileiro para combater o trabalho escravo já foram descritas como melhores práticas por várias instituições – por exemplo, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT),⁴ o Conselho de Direitos Humanos da ONU⁵ e a Fundação Walk Free.⁶ Ao publicar este relatório, SOMO e Repórter Brasil pretendem ajudar a reforçar ainda mais essas medidas, bem como defender a introdução da responsabilização da cadeia de suprimentos no marco brasileiro.

1.3 Guia de leitura

O relatório está estruturado da seguinte forma:

- ❑ O Capítulo 2 caracteriza a indústria global do vestuário e destaca as precárias condições de trabalho que predominam nela;
- ❑ O Capítulo 3 trata especificamente da indústria do vestuário do Brasil, da forma como está estruturada, e das péssimas condições encontradas em oficinas (ilegais) de costura;
- ❑ O Capítulo 4 descreve o marco regulatório e de políticas relativo à indústria brasileira do vestuário, ao abordar o trabalho forçado e escravo, incluindo as regras que se aplicam às relações na cadeia de suprimentos;
- ❑ O Capítulo 5 ilustra a forma como esse marco regulatório e de políticas se desenvolve na prática, por meio do caso de trabalho escravo encontrado na cadeia de suprimentos da Inditex em 2011;
- ❑ O Capítulo 6 descreve a postura adotada pela Inditex em resposta ao caso, ilustrando os pontos fortes e fracos de sua abordagem voluntária e as ameaças representadas por sua estratégia de litígio ao marco como um todo;
- ❑ O Capítulo 7 resume as conclusões da análise e faz recomendações ao governo brasileiro, assim como a empresas como a Inditex, sobre como fortalecer abordagens para combater o trabalho forçado e escravo.

4 ILO, “The good practices of labour inspection in Brazil: the eradication of labour analogous to slavery”. International Labour Office. (Brasília: ILO, 2010), p. 16.

5 United Nations Human Rights Council, “Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, Gulnara Shahinian,” agosto de 2010 <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrCouncil/docs/15session/A.HRC.15.20..Add.4_en.pdf>.

6 Walk Free Foundation, “the Global Slavery Index 2013” <<http://www.globalslaveryindex.org/>>.

1.4 Metodologia

Várias fontes foram usadas para coletar, organizar e analisar informações nos últimos três anos, incluindo:

Fonte

Monitoramento in loco: A Repórter Brasil participou como observadora da inspeção do governo brasileiro que encontrou trabalhadores escravos na produção de roupas da Zara

Data da pesquisa

Agosto de 2011

Método de coleta de dados

Observação participativa

Fonte

Documentos oficiais – relatórios, acordos extrajudiciais, judiciais, etc. – que são resultado da inspeção mencionada acima

Data da pesquisa

Maio de 2013 a novembro 2014

Método de coleta de dados

Pesquisa em fontes (*desk research*)

Fonte

Processos trabalhistas individuais iniciados em 2012 e 2013 contra os fornecedores e subcontratados da empresa

Data da pesquisa

2º semestre de 2013

Método de coleta de dados

Pesquisa em fontes

Fonte

Documentos da Inditex sobre suas políticas de RSC

Data da pesquisa

Maio a dezembro de 2013

Método de coleta de dados

Pesquisa em fontes

Fonte

Entrevistas com três trabalhadores de oficinas de costura que faziam parte da cadeia produtiva da Inditex

Data da pesquisa

2º semestre de 2013

Método de coleta de dados

Pesquisa empírica

Fonte

Entrevistas com vários outros atores – membros do governo brasileiro, membros do MPT, ONGs de direitos humanos, representantes da comunidade de imigrantes latino-americanos no Brasil e ativistas que trabalham com questões trabalhistas.

Data da pesquisa

Maio a dezembro de 2013

Método de coleta de dados

Pesquisa empírica

1.5 Procedimento de revisão

A SOMO tem diretrizes rigorosas para procedimentos de revisão, os quais preveem que as empresas que são objeto de relatórios de pesquisa devem ter a oportunidade de revisar, responder e comentar as versões preliminares de trechos de diretamente a elas. Essa oportunidade de responder visa evitar a publicação de imprecisões e, como tal, é um elemento essencial para garantir uma pesquisa de alta qualidade. No entanto, é importante observar que, mesmo que a versão preliminar de um relatório de pesquisa seja analisada por uma empresa ou empresas, os autores do relatório continuam sendo os únicos responsáveis por seu conteúdo.

No caso deste relatório, o processo de revisão consistiu na apresentação de uma primeira versão à Inditex e à Zara Brasil.⁷ Em resposta a este pedido de revisão, a Inditex propôs uma reunião com a SOMO, que ocorreu em 23 de abril de 2014, em Amsterdã. Durante a reunião, a Inditex ofereceu uma resposta à primeira versão do relatório, que também apresentou por escrito posteriormente, com data de dois de maio de 2014. Em resposta à carta da Inditex, SOMO e Repórter Brasil enviaram mais algumas perguntas. A Inditex respondeu a essas perguntas com outra carta, datada de três de julho de 2014. Os comentários da Inditex foram tratados nesta versão final do relatório, de forma condensada.

Deve-se observar que os comentários da revisão da Inditex incluíram algumas informações contraditórias com os resultados da pesquisa (principalmente com algumas das informações coletadas nos relatórios da inspeção trabalhista). Quando for este o caso, serão relatadas as conclusões da Inditex, bem como as da SOMO e da Repórter Brasil.

7 O procedimento de revisão para este relatório não inclui as (sub)contratadas da Zara Brasil mencionadas aqui, uma vez que a menção a elas apenas reflete informações que são de domínio público, sem mais interpretações por parte dos autores.

2 A indústria global do vestuário

2.1 Introdução

A indústria da moda é muito diferente do que era há uma geração. Ao contrário de outros bens de consumo, os preços de roupas no varejo caíram ao longo dos últimos anos.⁸ Ao mesmo tempo, as lojas atualizam seus estoques cada vez com mais frequência, e novos itens chegam a cada semana. Este modelo de “fast fashion” se afasta dos padrões tradicionais de moda feita por estilistas e baseada em estações, e usa estilistas que adaptam continuamente suas criações às demandas dos clientes.⁹ Novas peças de roupas chegam às lojas o tempo todo, em um sistema produtivo em que a redução do tempo entre design, fabricação e distribuição das roupas é essencial. Essa abordagem tem um grande impacto sobre a cadeia de suprimentos ao exigir respostas rápidas dos fornecedores às exigências de empresas de marca e varejistas.

Um pequeno número de grandes marcas e varejistas de vestuário cumpre um papel fundamental na indústria global de roupas. Com seu poder de compra, essas empresas influenciam as condições em toda a cadeia de suprimentos. Em geral, eles fazem o design, promovem a marca e comercializam, mas não fabricam os produtos que vendem. Grandes marcas e varejistas estabelecem os termos para os fabricantes que fazem os produtos acabados. Definem modelos, medidas e tecidos. Estabelecem quantidades, definem prazos de entrega e exigem correções nas peças. Nesta parte da cadeia de valor, que é caracterizada por fortes obstáculos à entrada de novas empresas, a lucratividade é maior. Os obstáculos à entrada de novos fabricantes, por outro lado, são muito menores. A relativa facilidade de criar empresas de manufatura tem levado a uma diversidade inigualável de fabricantes de roupas nas economias em desenvolvimento e emergentes, que estão enfrentando enorme concorrência e retornos baixos.¹⁰ Isso contribui para os desequilíbrios de poder entre os varejistas/marcas e fabricantes, ilustrados na Figura 1.

A fabricação de linhas, tecidos e roupas ocorre predominantemente em economias em desenvolvimento e emergentes. Os principais exportadores de produtos de vestuário são China, Hong Kong, Bangladesh, Turquia, Vietnã e Índia.¹¹ Para conseguir oferecer roupas a preços baixos e responder rapidamente às mudanças nas tendências da moda, as marcas de vestuário e varejistas estão sempre à procura de locais de produção barata que possam atender a pedidos complexos e oferecer produtos de qualidade em prazos curtos. A empresa de vestuário média pode espalhar seus pedidos a centenas de fornecedores, que vão mudando. São raros os relacionamentos duradouros com fornecedores. A pressão por prazos de entrega curtos e preços baixos tem efeitos indiretos em toda a cadeia de suprimentos.

8 Modint, “Prijs van kleding blijft achter bij totale inflatie”, no date <<http://www.modint.nl/nieuwsberichten/website/modint-nieuws/prijs-van-kleding-blijft-achter-bij-totale-inflatie>>.

9 Crofton, S. O. e Dopico, L. G, “Zara-Inditex and the growth of *fast fashion*” in: Essays in Economic & Business History, Vol. XXV, 2007.

10 Baseado em McCormick, D., Gereffi, G. et al. “The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries?” (Vienna: UNIDO, 2001) e Pan, J. “Global Cotton and Textile Product Chains: Identifying challenges and opportunities for China through a global commodity chain sustainability analysis,” (2008).

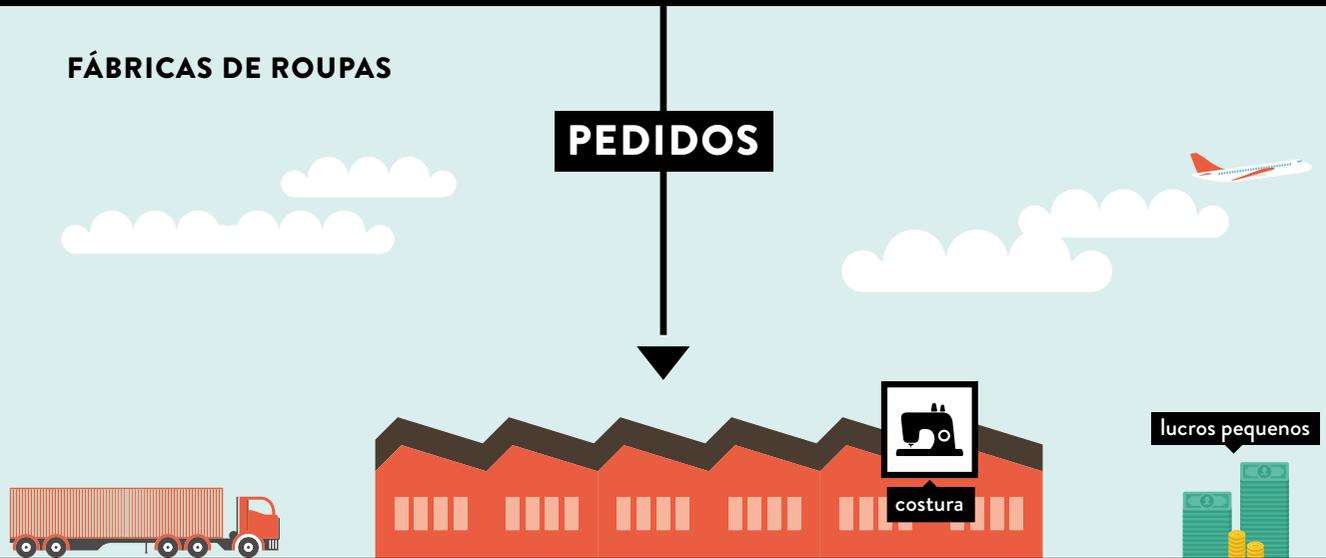
11 UNCTAD, “Handbook of Statistics 2013”, 2013 <<http://unctad.org/en/pages/PublicationWebflyer.aspx?publicationid=759>>.

Relações de poder na cadeia de suprimentos do vestuário

GRANDES MARCAS E VAREJISTAS DE MODA



FÁBRICAS DE ROUPAS



OFICINAS (INFORMAIS) OU CASEIRAS DE COSTURA



* com base em valor de marcas. Fonte: site da MBAskool "Top ten apparel brands in the World 2013"
<http://www.mbaskool.com/fun-corner/top-brand-lists/7708-top-10-apparel-brands-in-the-world-2013.html>

Quadro 1: O caso da Inditex, pioneira da *fast fashion*

O Grupo Inditex é famoso como um dos principais expoentes do modelo de negócio de *fast fashion*. Atualmente, é o maior varejista de moda em número de lojas do mundo. O grupo tem mais de seis mil pontos de venda em 86 países de todos os continentes. Cerca de um terço deles pertence à Zara, a maior e mais conhecida marca do grupo. Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterqüe completam o portfólio de marcas controladas pelo conglomerado multinacional fundado em 1975, na cidade espanhola de La Corunha.¹

Como nenhuma outra empresa de moda, a Inditex é capaz de identificar e traduzir as últimas tendências em produtos. Seus sistemas de coleta de informações, somados à configuração da cadeia de suprimentos, possibilitam que a empresa encurte o ciclo que vai do design à loja até um mínimo absoluto.

O modelo de negócio da Inditex tem sido elogiado por muitos analistas de negócios como sendo perfeitamente adequado ao acelerado ritmo da indústria da moda. Ao contrário da maioria de seus concorrentes globais, a Inditex não adquire a maior parte das suas roupas de países asiáticos, como China, Bangladesh ou Índia. Em vez disso, a empresa montou sua cadeia de suprimentos para permitir o chamado “proximity sourcing” (suprimento próximo).² Uma grande parcela de sua produção ocorre na Espanha e no Marrocos, muito próximos geograficamente da Europa, o maior mercado da Inditex. Em sintonia com o conceito de suprimento próximo, uma parte importante das peças da Zara vendidas em suas lojas no Brasil é produzida por fabricantes brasileiros (para mais informações, ver Quadro 3).

De acordo com a Inditex, o conceito de “suprimento próximo” abrange entre 55% e 60% da produção total. Essas roupas são produzidas pelos principais fornecedores da empresa na Espanha, que incluem fábricas de propriedade da Inditex. Outros fornecedores importantes estão localizados em Portugal, no Marrocos e em vários países europeus. O resto da produção do Grupo é proveniente de mais de 40 países diferentes localizados nas Américas, na Ásia e na África.³ Por ter seus fornecedores mais próximos de seus mercados de varejo, a Inditex é mais capaz de responder rapidamente às mudanças nas tendências da moda do que seus concorrentes.

Embora seja mais caro do que ter fornecedores em países com salários baixos, o fornecimento próximo permite à empresa responder diretamente a informações sobre o que os consumidores estão realmente comprando. De acordo com um artigo publicado no The Financial Times, lojas Zara no mundo todo enviam milhares de relatórios em tempo real à sede da Inditex, sobre as mudanças de comportamento dos consumidores.⁴

1 Inditex, “Our Group”: <http://www.inditex.com/en/who_we_are/our_group>.

2 Inditex Annual Report 2013, p. 63.

3 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

4 The Financial Times, “Inditex keeps its finger on the pulse”, 22 de maio de 2011, <<http://www.ft.com/cms/s/a79b5b16-8485-11e0-afcb-00144feabdc0>>, (10 de março de 2014).

◦ **Quadro 1: O caso da Inditex, pioneira da *fast fashion***

Enquanto outras empresas têm de esperar vários meses antes de seus produtos chegarem da Ásia, e correm o risco de eles terem saído de moda nesse meio-tempo, a Inditex consegue usar essa informação e seus fornecedores próximos para reabastecer os itens mais populares vendidos em suas lojas em uma quinzena. Enquanto o ciclo padrão entre design e varejo é de cinco a seis meses, o da Inditex é de apenas cinco semanas. A empresa só precisa de duas semanas para entregar às lojas pedidos repetidos ou com ligeiras alterações. O ciclo mais curto permite à Inditex trazer mais estilos para suas lojas e atualizá-los constantemente.⁵ Além disso, a empresa encomenda pequenas quantidades em prazos curtos, em vez de fazer grandes encomendas com muita antecedência.⁶ Por isso, velocidade e flexibilidade são os principais requisitos para fornecedores e subcontratados.

Esse modelo de negócio tem dado à empresa uma importante vantagem competitiva sobre seus concorrentes e explica, em grande parte, como ela conseguiu se tornar a maior empresa de moda do mundo na última década. Seus concorrentes diretos, como H&M, Gap e Benetton, dependem mais de suprimentos vindos de países como Bangladesh e, portanto, têm mais dificuldades para se manter em dia com a rápida evolução das tendências da moda e das demandas dos consumidores. Isso tornou a empresa altamente rentável, mas o lado negativo do modelo de *fast fashion* é que sua dependência em relação à produção rápida e flexível pode se traduzir em condições de trabalho precárias. As condições encontradas nas duas oficinas de São Paulo descritas neste relatório são um exemplo disso.

5 Crofton, S. O. e Dopico, L. G, "Zara-Inditex and the growth of *fast fashion*" in: Essays in Economic & Business History, Vol. XXV, 2007.

6 Zhelyazkov, G. "Agile Supply Chain: Zara's case study analysis", setembro de 2011, Design, Manufacture & Engineering Management; Strathclyde University Glasgow.

2.2 As condições de trabalho na indústria do vestuário

A indústria mundial do vestuário é caracterizada por más condições de trabalho. Salários de fome, trabalho infantil e formas de trabalho forçado ou escravo estão disseminadas em toda a cadeia de suprimentos do vestuário. Alguns empregados trabalham em condições insalubres e até mesmo altamente perigosas. O desabamento do edifício Rana Plaza, em 2013, que custou a vida de mais de 1.100 trabalhadores, marcou a maior tragédia de uma longa série de acidentes fatais em fábricas de Bangladesh, Paquistão e Camboja,¹² e chamou a atenção internacional para as duras condições que os trabalhadores de vestuário estão enfrentando.

12 Veja, por exemplo, SOMO and Clean Clothes Campaign (CCC), "Fatal Fashion: Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garment workers' lives", março de 2013, <http://www.somo.nl/publications-en/Publication_3943>.

2.3 Iniciativas voluntárias da indústria

No entanto, más condições de trabalho na indústria do vestuário não são um fenômeno novo. Na verdade, o setor foi um dos primeiros em que os debates sobre a responsabilidade na cadeia de suprimentos e os direitos trabalhistas ganharam destaque. Desde o final da década de 1980, a indignação pública sobre as condições de exploração em oficinas de costura catalisou o desenvolvimento de iniciativas para melhorar as condições de trabalho nas cadeias de suprimento do vestuário, tais como códigos de conduta das empresas e iniciativas envolvendo vários stakeholders. Sem dúvida, essas iniciativas levaram a algumas melhorias, mas ainda há questões não respondidas sobre até onde as coisas realmente mudaram para melhor no chão de fábrica. Os códigos de conduta das empresas, por exemplo, parecem bons em teoria, mas, na prática, sua eficácia costuma ser prejudicada pelas práticas de compra de empresas de marcas e varejo, que, nos últimos anos, têm se concentrado cada vez mais em preços baixos e entregas rápidas. A eficácia limitada de iniciativas puramente voluntárias têm suscitado algumas iniciativas visando a criação de instrumentos de aplicação obrigatória, que são apresentados no Quadro 2.

2.4 Fornecedores subcontratados e além não são inspecionados devidamente

Além disso, as inspeções (auditorias de conformidade social) normalmente só ocorrem em fornecedores de primeiro nível, ou seja, aqueles que fornecem produtos finais. Unidades subcontratadas, processos terceirizados e etapas anteriores de produção (como algodão, colheita, fiação, tecelagem e tinturaria) ficam fora dessas auditorias de conformidade social. Quando acontecem, as fiscalizações muitas vezes não conseguem detectar problemas delicados, como trabalho escravo, assédio e discriminação.¹³

O governo brasileiro é um dos primeiros a ir além das iniciativas voluntárias, com medidas para responsabilizar as empresas pelos impactos negativos sobre os direitos humanos em suas cadeias de suprimentos. As iniciativas brasileiras para erradicar o trabalho forçado e escravo são discutidas em mais detalhe no Capítulo 4.

13 Clean Clothes Campaign (CCC), "Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops, 2005, <<http://www.cleanclothes.org/resources/publications/05-quick-fix.pdf>>.

Quadro 2: Rumo a instrumentos obrigatórios

Acordo sobre Incêndios e Segurança de Edifícios em Bangladesh

Uma ruptura com as abordagens voluntárias e de autorregulação às questões de direitos trabalhistas na indústria do vestuário ocorreu quando entrou em vigor o Acordo sobre Incêndios e Segurança de Edifícios em Bangladesh¹ (*Bangladesh Accord*), em maio de 2013. O Acordo de Bangladesh é um pacto entre mais de 170 marcas e varejistas do vestuário, sindicatos e ONGs, destinado a fazer das fábricas de roupas em Bangladesh lugares seguros para trabalhar.

O Acordo requer inspeções independentes de fábricas fornecedoras, relatórios públicos, treinamento, bem como correções e reformas obrigatórias. Ele inclui um papel central a ser cumprido por trabalhadores e sindicatos, tanto na fiscalização quanto na aplicação do Acordo, incluindo a criação de comissões de segurança lideradas pelos trabalhadores. Ele leva em conta a necessidade de contratos com fornecedores que tenham fundos suficientes e preços adequados. O aspecto singular do Acordo é que ele inclui um contrato legalmente vinculante para garantir o cumprimento desses compromissos. Embora o Acordo de Bangladesh só trate da segurança de prédios e seja limitado ao país, é promissor que marcas e varejistas tenham se comprometido com acordos juridicamente obrigatórios.

O Protocolo de Liberdade de Associação da Indonésia

Em junho de 2011, sindicatos da indústria têxtil, de vestuário e calçados da Indonésia, importantes fábricas de artigos esportivos, calçados e roupas, bem como marcas esportivas, incluindo Adidas, Nike e Puma, assinaram o Protocolo de Liberdade de Associação. O protocolo contém uma série de disposições, todas com o objetivo de criar tempo e espaço para atividades sindicais e promover melhores relações industriais nas fábricas de artigos esportivos.²

O Protocolo não só estabelece que os sindicatos são permitidos, mas também apresenta um conjunto de diretrizes detalhadas sobre o que significa, na prática, a liberdade de associação em nível de fábrica. O Protocolo prevê que os acordos coletivos sejam negociados em nível local, que os sindicatos tenham suas próprias instalações e que os funcionários tenham tempo livre para fazer trabalho sindical. Um elemento central do Protocolo é que o fornecedor e o sindicato negociarão um acordo coletivo no prazo de seis meses a partir da formação de uma seção sindical local na fábrica, e que as negociações ocorrerão sem restrições. Outro elemento importante do Protocolo é a criação de comissões de fábrica, encarregadas de investigar denúncias, resolver disputas e monitorar a implementação do Protocolo de Liberdade de Expressão.

O Protocolo também prevê a criação de uma comissão nacional composta por representantes de sindicatos, ONGs, fornecedores e marcas. A comissão pode fazer recomendações sobre como resolver as disputas. Se elas não puderem ser resolvidas por qualquer das comissões, o caso será levado à justiça.³

1 The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: <<http://bangladeshaccord.org/>>.

2 Página da IndustriALL, “Adidas and Nike told to meaningfully engage in Indonesia”, 17 de julho de 2012 <<http://www.industrialall-union.org/adidas-and-nike-told-to-meaningfully-engage-in-indonesia>>.

3 Swedwatch, “PLAY FAIR – A CAMPAIGN FOR DECENT SPORTSWEAR Has the first agreement between multinational companies and local unions strengthened freedom of association in Indonesia?”, novembro de 2013 <http://www.swedwatch.org/sites/default/files/swedwatch_-_fair_play_-_eng.pdf>.

3 A indústria brasileira do vestuário

3.1 Introdução

A indústria têxtil e de confecções do Brasil atende principalmente ao mercado interno do país, que tem crescido em importância nos últimos anos devido à rápida expansão da classe média. Além disso, uma quantidade considerável de produtos têxteis e de vestuário é exportada. Em 2013, as exportações brasileiras desses produtos representaram um valor total de 1.260.600 dólares. Os dez¹⁴ principais destinos de exportação para produtos têxteis e de vestuário brasileiros incluem outros países da América Latina e os Estados Unidos (número dois, depois da Argentina). A Holanda é o número dez na lista.¹⁵

A indústria têxtil e de vestuário é um importante empregador na economia brasileira. Em 2012, de acordo com estatísticas oficiais, a indústria – de empresas têxteis ao varejo – criou empregos para 1,7 milhão de pessoas, a maioria deles (733.000) concentrados na fabricação de roupas e outros artigos de vestuário.¹⁶ Para situar um pouco no contexto, em 2012, a população trabalhadora do Brasil totalizava 93,9 milhões de pessoas.¹⁷ A maioria dos costureiros – a maior categoria profissional na indústria – é mulher. Sua remuneração média fica perto do salário mínimo nacional, que atualmente é de cerca de 250 dólares por mês.¹⁸

A holandesa C&A é a maior varejista de moda do Brasil, com mais de 260 lojas, seguida pela cadeia de lojas de departamento brasileira Renner, com 212 lojas.¹⁹ A Inditex, que opera no país através da Zara Brasil, até agora abriu 53 lojas no país.

3.2 Terceirização e trabalho informal

Além dos números oficiais, há um número significativo de trabalhadores informais na indústria do vestuário do Brasil, trabalhando em oficinas de costura não registradas ou em oficinas caseiras que estão espalhados por todo o país. Os trabalhadores informais não gozam de direitos básicos que são garantidos por lei aos trabalhadores regulares – como férias remuneradas, uma jornada de trabalho máxima de 44 horas semanais, seguro-desemprego e acesso a benefícios da previdência social. Os trabalhadores

14 1. Argentina; 2. Estados Unidos; 3. Paraguai; 4. Uruguai; 5. Venezuela; 6. México; 7. Chile; 8. Colômbia; 9. Bolívia; 10. Holanda.

15 ABIT (Brazilian Textile and Apparel Industry Association), “Brazilian Exports of Textile and Manufactured Products per Country”, Jan–Dec 2013, <<http://www.abit.org.br/adm/Arquivo/Servico/030812.pdf>>.

16 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados CAGED, Ministério do Trabalho e Emprego, <<https://granulito.mte.gov.br/>>.

17 IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios”, <<http://cod.ibge.gov.br/2300J>>.

18 Sindicato das Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias Do Vestuário de São Paulo e Osasco, Acordo Coletivo 2014 – <<http://www.costureirassp.org.br/images/noticiasimg/circular2014a.pdf>>.

19 Ver <<http://www.businessoffashion.com/2014/02/brazil-fast-fashion-heats.html>>.

informais costumam ser pagos por peça costurada, em um acordo que os obriga a enfrentar longas jornadas de trabalho para se sustentar.²⁰

O trabalho informal é o lado obscuro da reestruturação que ocorreu na indústria do vestuário a partir da década de 1990. Aos poucos, uma maior variedade de modelos de roupas foi ganhando espaço nas prateleiras do varejo. Atualmente, as roupas são fabricadas em escala menor e substituídas por novos produtos em um ritmo cada vez mais rápido. Esse mercado mais dinâmico, acompanhado pelo aumento da concorrência das importações asiáticas, levou muitos fabricantes brasileiros a reduzir o número de empregados diretos. Etapas de fabricação com muito uso de mão de obra, como a costura, foram terceirizadas a uma ampla rede de pequenas oficinas com condições de trabalho precárias, dando à indústria mais “flexibilidade” – ou seja, menores custos fixos com mão de obra – para lidar com as flutuações na demanda que são inerentes à volatilidade desse novo mercado.²¹

Essas oficinas informais muitas vezes têm apenas uma empresa como cliente e produzem roupas exclusivamente para uma marca. Elas frequentemente são criadas por ex-funcionários da empresa cliente para cumprir as demandas de costura anteriormente atendidas pela força de trabalho própria da cliente. A fragilidade econômica dessas oficinas é um grande problema para os empregados. Muitas delas fecham logo após o início das atividades, não pagam verbas rescisórias e não emitem os documentos necessários para que seus empregados recebam o seguro-desemprego.²²

3.3 Escravidão moderna

O aspecto mais dramático da crescente precarização do trabalho é a escravidão moderna. Muitas oficinas informais ou ilegais empregam imigrantes de outras partes da América do Sul – muitos dos quais são migrantes em situação irregular. Não raro são forçados ou enganados para aceitar esses empregos de baixa remuneração, ou mesmo não têm qualquer outra opção por causa de sua situação irregular. A maioria dos trabalhadores imigrantes no Brasil vem da Bolívia, do Paraguai e do Peru. Muitas vezes, os imigrantes chegam ao país com documentos falsos e sob a condição de pagarem os custos da viagem, muitas vezes exorbitantes, trabalhando nas oficinas de fabricação de roupas. Quando chegam, as condições de trabalho e os salários geralmente acabam sendo muito piores do que o combinado. Persuasão Física, trabalho forçado e assédio são recorrentes. Após sua chegada, os documentos dos imigrantes não raro são confiscados, impedindo-os de trocar de empregador ou de voltar ao seu país de origem. Os trabalhadores geralmente moram nas oficinas ou em dormitórios lotados, e em pouco tempo acumulam dívidas, que incluem o custo da viagem, água, eletricidade e alimentação. Eles então são forçados a trabalhar longas jornadas, de até 16 horas por dia, e, às vezes, sete dias por semana, por pouco dinheiro.²³

20 Uma visão ampla sobre essa realidade pode ser encontrada no Relatório Final da Comissão Parlamentar de Inquérito criada pela Câmara de Vereadores de São Paulo: <http://www1.camara.sp.gov.br/central_de_arquivos/vereadores/CPI-TrabalhoEscravo.pdf>.

21 Renato Bignami, “Trabalho escravo contemporâneo: o sweating system no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado”, <<http://reporterbrasil.org.br/agenciadenoticias/trabalhoescravo.pdf>>.

22 Ministério Público do Trabalho, audiência, <<ftp://189.89.66.134/documentos/docs/ataaudiencia58a2fc6ed39fd083f55d4182bf88826d.doc>>.

23 Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, Cartilha das Confecções <http://reporterbrasil.org.br/documentos/pacto_web.pdf>

Quadro 3: Operações da Inditex no Brasil

A Inditex opera no Brasil por meio de sua subsidiária Zara Brasil, da qual tem propriedade total. A Inditex abriu sua primeira loja no país em 1999 e, desde então, expandiu rapidamente suas operações locais.¹ Desde 2012, também começou a operar no Brasil por meio da Zara Home, a empresa de artigos de casa do grupo – que vende artigos e acessórios de cama, mesa e banho. Nove lojas operam no país.²

Cerca de 35% a 40% das peças vendidas pela Zara no Brasil são produzidos por uma ampla rede de fornecedores e subcontratados brasileiros. As importações representam 60% a 65% das peças das roupas vendidas no país. Uma parte considerável é produzida na Espanha, onde a Inditex tem suas próprias fábricas encarregadas de fabricar os modelos mais elegantes da empresa, de maior valor agregado. Os produtos vendidos nas lojas brasileiras da Zara também são importados de países como Argentina, Camboja e Bangladesh.³

Em 2012, o grupo informou fazer negócios com 59 fornecedores brasileiros. De acordo com a Inditex, essas empresas, por sua vez, subcontratavam 182 outras – oficinas de costura, de tingimento, lavanderias, etc. – em diferentes fases de produção ao longo de sua cadeia de suprimentos. Um total de 15.800 empregados trabalhava para fabricantes que prestavam serviços ao grupo no Brasil naquele ano, de acordo com a Inditex.⁴

Esses números mostram que, para cada fornecedor direto, a empresa afirma manter uma média de três empresas subcontratadas em sua cadeia de suprimentos no Brasil. Considerando-se que a subcontratação (não autorizada) é comum na indústria do vestuário do Brasil (ver parágrafo 3.2), não se deve descartar a possibilidade de haver um número maior de fabricantes envolvidos na produção da Zara. Dos nove países⁵ para os quais a Inditex divulga esse tipo de informação – que são os principais grupos de produção, representando 87% da produção total do grupo – apenas a China tem níveis mais elevados de subcontratação (4,3 unidades subcontratadas por fornecedor direto).

1 Inditex Annual Reports 2011 e 2012. Ver <http://www.inditex.com/en/downloads/annual_report_2012.pdf> e <<http://www.inditex.com/en/downloads/Annual-Report-Inditex-2011.pdf>>.

2 Página na internet da Inditex, <http://www.inditex.com/en/our_group/international_presence>.

3 Questionário respondido pela Inditex em “Free Fashion”, aplicativo para smartphones desenvolvido pela Repórter Brasil, <<http://reporterbrasil.org.br/2013/12/conscious-clothes-shopping-app-for-android-and-iphone-launched-in-brazil-for-christmas/>>.

4 Inditex Annual Report 2012:, <http://www.inditex.com/en/downloads/annual_report_2012.pdf>.

5 Espanha, Portugal, Turquia, Índia, Brasil, Bangladesh, Marrocos, China e Argentina, <http://www.inditex.com/annual_report/en/Performance/Socialindicators.html>.

As oficinas informais que colocam trabalhadores imigrantes para trabalhar produzem para o mercado interno, mas também podem estar ligadas a marcas de vestuário e varejistas internacionais. Na maioria das vezes, as oficinas passam a fazer parte das cadeias de suprimento de marcas e varejistas por meio de regimes de subcontratação. Os fornecedores de primeiro nível costumam optar por terceirizar grande parte da produção de peças de vestuário a outras unidades. Essas práticas não são exclusivas do Brasil. Na Argentina, por exemplo, a fabricação de roupas também acontece essencialmente no setor informal, onde muitos imigrantes (ilegais) trabalham em condições de exploração.

4 O marco jurídico e de políticas públicas

4.1 As normas internacionais

Declaração Universal dos Direitos Humanos

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Toda pessoa tem direito à livre escolha de emprego e condições justas e favoráveis de trabalho. Todos os seres humanos têm direito à liberdade de circulação, e todas as formas de escravidão são proibidas. A DUDH não é um tratado de cumprimento obrigatório, mas é a base normativa para o desenvolvimento das leis internacionais no campo dos direitos humanos. Mais importantes neste contexto são o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. As leis internacionais sobre direitos humanos estipulam que exigir trabalho forçado é crime, e ele deve ser punido com sanções que reflitam a gravidade do delito.²⁴

Convenções da Organização Internacional do Trabalho

Os direitos humanos relacionados ao Trabalho foram definidos de forma mais profunda pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece normas trabalhistas internacionais, adotando convenções que os países que as ratificaram têm de traduzir em sua legislação nacional. Oito convenções da OIT foram qualificadas como “fundamentais”, e são obrigatórias para todos os países-membros da organização, independentemente de ratificação. Essas convenções fundamentais abrangem os seguintes temas: trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva. O Brasil ratificou sete das oito convenções fundamentais da OIT, e não ratificou a “Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Organização”.

De acordo com a OIT, a expressão “trabalho forçado” se refere a situações em que mulheres e homens, meninas e meninos são obrigados a trabalhar contra a sua vontade, coagidos por seus recrutadores ou empregadores. Entre as táticas de coerção estão a violência ou ameaças de violência, ou meios mais sutis, como dívida acumulada, retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração. O tráfico de pessoas e o trabalho escravo também são formas de trabalho forçado.²⁵

A OIT estima que quase 21 milhões de pessoas em todo o mundo sejam vítimas de trabalho forçado. Mais da metade (11,7 milhões) do total de trabalhadores forçados são encontrados na região da Ásia-Pacífico, que é seguida pela África (3,7 milhões) e pela América Latina (1,8 milhão). Os trabalhadores migrantes e os indígenas são particularmente vulneráveis a se tornarem vítimas de trabalho forçado.²⁶

24 SOMO, “Fact sheet forced labour – Focus on the role of buying companies,” setembro de 2013 <http://www.somo.nl/publications-en/Publication_3991>.

25 Página da Organização Internacional do Trabalho, “21 million people are now victims of forced labour, ILO says,” 1o de junho de 2012, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_181961/lang--en/index.htm>.

26 Idem.

As Convenções 29 e 105 da OIT proíbem todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. A “Convenção sobre trabalho forçado” (C29) exige que o uso ilegal de trabalho forçado ou obrigatório seja passível de sanções penais, e todos os países que a ratificarem terão a obrigação de assegurar que as sanções impostas por lei sejam realmente adequadas e rigorosamente cumpridas. A “convenção sobre abolição do trabalho forçado” (C105) visa à supressão de certas formas de trabalho forçado que ainda são permitidas sob a convenção C29. A convenção estabelece que cada país que a ratifique deve se esforçar para suprimir e não fazer uso de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório:

- como medida de coerção ou de educação política, ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- como método de mobilização e de uso de mão de obra para fins de desenvolvimento econômico;
- como medida de disciplina de trabalho;
- como punição por participação em greves;
- como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Além disso, o trabalho forçado ou obrigatório é considerado uma das piores formas de trabalho infantil pela Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999 (nº 182).²⁷

Em 11 de Junho de 2014, a OIT adotou o “Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930”.²⁸ Esse protocolo é descrito como um novo tratado histórico, que atualiza outro, amplamente ratificado, mas desatualizado. O protocolo foi desenvolvido para melhor lidar com os abusos contemporâneos, incluindo os abusos contra os migrantes e no setor privado.²⁹ As medidas de prevenção no novo Protocolo do Trabalho Forçado incluem a criação de planos de ação nacionais, a ampliação das leis trabalhistas para os setores em risco de trabalho forçado, melhoria das inspeções do trabalho e proteção dos trabalhadores migrantes com relação a práticas de recrutamento baseadas na exploração. O novo tratado também exige que os governos apoiem a devida diligência por parte das empresas para prevenir e reagir ao trabalho forçado em suas operações. O tratado exige que os governos tomem medidas para identificar, liberar e prestar assistência às vítimas de trabalho forçado, bem como protegê-las de retaliações. O Artigo 4º do tratado também obriga os governos a garantir que todas as vítimas, independentemente de sua situação jurídica ou presença em um país, tenham acesso à justiça e a compensações, incluindo a indenizações, no país em que o abuso ocorreu.³⁰

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU

Embora as leis internacionais sobre direitos humanos só sejam obrigatórias para Estados e não se apliquem diretamente a empresas, tem-se reconhecido, em nível da ONU, que as empresas são responsáveis por respeitar os direitos humanos. Isso foi formalizado com a adoção do marco de referência “Proteger,

27 SOMO, “Fact sheet forced labour – Focus on the role of buying companies, setembro de 2013, <http://www.somo.nl/publications-en/Publication_3991>.

28 ILO, Provisional Record, 103rd Session, Geneva, 2014, Text of the protocol to the forced labour convention, 1930, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246615.pdf>.

29 Human Rights Watch, “Global Treaty to Protect Forced Labor Victims Adopted,” 11 de junho de 2014, <<http://www.hrw.org/news/2014/06/11/global-treaty-protect-forced-labor-victims-adopted>>.

30 Idem.

Respeitar e Remediar” em 2008,³¹ seguido pela adoção, em 2011, dos Princípios Orientadores,³² documento que expressa como Estados e empresas devem implementar o marco da ONU.

O marco de referência “Respeitar, Respeitar e Remediar” se baseia em três pilares. O primeiro é o dever do Estado de proteger contra abusos aos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulação e ações judiciais adequadas. O segundo é a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, o que significa que elas devem agir com a devida diligência para evitar infringir os direitos dos outros e para solucionar eventuais consequências negativas. A terceira é a necessidade de mais acesso das vítimas a soluções efetivas, tanto judiciais quanto não judiciais.

Um princípio importante dentro da responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos é que as empresas ajam com a devida diligência. Em direitos humanos, isso pode ser entendido como um processo empresarial pelo qual as empresas identificam, previnem, mitigam e decidem ativamente a forma como abordam e administram seus impactos adversos, potenciais e reais, sobre os direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação de impactos reais e potenciais em suas operações empresariais, integrando as conclusões e agindo sobre elas, acompanhando as respostas e comunicando a forma como os impactos são enfrentados. Os detentores dos direitos (potencialmente) afetados ou seus legítimos representantes devem ser envolvidos de maneira significativa.

A devida diligência implica mais do que apenas uma avaliação dos riscos para a empresa; o objetivo é compreender e enfrentar os riscos e abusos que as atividades da empresa representam para os detentores de direitos, como trabalhadores de fábricas, seus dependentes e comunidades, incluindo a cadeia de suprimentos e as outras relações empresariais. Além disso, a devida diligência exige que empresas garantam a prevenção de futuras violações aos direitos humanos e a mitigação dos impactos adversos. A remediação e a indenização às vítimas de abusos aos direitos humanos são um princípio importante dentro da responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos.³³

Como parte dessa responsabilidade, as empresas devem proporcionar soluções para indivíduos, trabalhadores e/ou comunidades que possam ser afetados por suas atividades, estabelecendo ou participando de um mecanismo de denúncia para lidar com as reclamações. De acordo com o Princípio Orientador da ONU de número 31, os mecanismos de denúncia devem ser legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos,

31 Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. “Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights”, 2008, <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx>>.

32 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, “Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’”, 2011, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>.

33 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, “Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’”, 2011, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR_EN.pdf>; SOMO, CEDHA and Civedep. “How to use the Guiding Principles on Business and Human Rights”. Março de 2014, <http://www.somo.nl/publications-en/Publication_4059>.

transparentes, compatíveis com os direitos, fonte de aprendizagem contínua e baseados em diálogo e compromisso.³⁴

4.2 Marco jurídico brasileiro

Como discutido no capítulo anterior, o trabalho forçado (incluindo a servidão por dívidas) é um grande problema no Brasil. Portanto, a erradicação do trabalho análogo à escravidão é um dos objetivos fundamentais na agenda de direitos humanos do governo brasileiro.

A base para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil encontra-se no artigo 7º da Constituição Federal, que garante os direitos dos trabalhadores e proíbe trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, e qualquer trabalho a menores de 16 anos. A exceção são os aprendizes, que podem iniciar aos 14 anos. A lei também prevê uma exceção para adolescentes entre 14 e 15 anos trabalharem sob supervisão de seu responsável legal ou seus pais, e no mesmo local de trabalho, desde que não prejudique seu desenvolvimento.³⁵

No Artigo 149 do Código Penal (modificado em 2003), o Brasil adotou o conceito de “trabalho análogo à escravidão”, que é mais amplo do que o conceito de trabalho forçado usado nas convenções da OIT sobre o tema. De acordo com o Código Penal Brasileiro, trabalho em condições degradantes e jornadas exaustivas também se enquadram no conceito de “trabalho análogo à escravidão”, mesmo quando não há evidência de restrição de liberdade.³⁶ “Condições degradantes” são geralmente caracterizadas por uma combinação dos seguintes fatores: alojamento precário, susceptibilidade a doenças, más condições de saneamento, nutrição insuficiente e inadequada, remuneração inadequada e salários não pagos, e abuso e violência.

O Código Penal Brasileiro prevê penas de dois a oito anos para os infratores, que muitas vezes podem ser comutadas em serviços à sociedade – por exemplo, doações de alimentos aos pobres. Além disso, prevê multas. O artigo 197 pune o uso de violência ou ameaças graves para constranger alguém a trabalhar.³⁷ O tráfico de pessoas está sujeito à punição nos termos dos artigos 231 e 231-A do Código Penal, com penas que variam de dois a oito anos.³⁸

34 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, “Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy”, 2011, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR_EN.pdf>; SOMO. Using Grievance Mechanisms. Março de 2014, <http://www.somo.nl/publications-en/Publication_4059>.

35 United States Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, “Brazil”, sem data, <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/brazil.htm#ENREF_61>.

36 ILO, “The good practices of labour inspection in Brazil: the eradication of labour analogous to slavery”, International Labour Office. – Brasília: ILO, 2010, p. 16.

37 United Nations Human Rights Council, “Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, Gulnara Shahinian”, Agosto de 2010, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/15session/A.HRC.15.20..Add.4_en.pdf>.

38 Idem.

Apesar do marco jurídico existente, continua havendo um alto grau de impunidade. Os processos criminais pelo crime de trabalho escravo continuam relativamente raros. Quando os casos são levados perante os tribunais, os infratores exploram brechas nas leis para evitar a punição, tais como medidas para retardar o processo e evitar o julgamento. Como resultado disso, poucas sentenças de prisão foram dadas aos autores desses crimes desde 1995, quando o Brasil reconheceu oficialmente a existência de formas contemporâneas de escravidão no país.³⁹

4.3 Medidas para erradicar o trabalho forçado e práticas de trabalho escravo

Reconhecendo a gravidade do problema, nos últimos anos, o governo brasileiro tem adotado diversas medidas adicionais para erradicar práticas de trabalho forçado e escravo. Essas medidas são ilustradas na figura 2, e explicadas abaixo.

Inspeções

Entre as principais medidas adotadas pelo governo brasileiro no combate ao trabalho escravo, principalmente no setor agrícola, está a criação de um Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM). O GEFM foi formado em 1995 e está sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho. O Grupo se dedica especificamente à detecção de trabalho forçado e situações análogas à escravidão, e complementa a fiscalização geral do trabalho. O GEFM consiste em fiscais do trabalho apoiados pelos procuradores do Ministério Público do Trabalho – MPT, agentes e delegados da Polícia Federal e da Polícia Rodoviária Federal.⁴⁰

A divisão de tarefas entre os membros do GEFM é a seguinte: os fiscais do trabalho coletam evidências, compilam relatórios, emitem autorizações de trabalho para os trabalhadores libertados e os registram no seguro-desemprego. A principal tarefa do MPT é propor uma providência judicial imediata e chegar a acordo sobre Termos de Ajustamento de Conduta com o infrator, no qual esteja incluída a compensação das vítimas. A Polícia Federal é responsável por garantir a segurança do grupo, coletar provas para um possível indiciamento criminal, confiscar armas, prender criminosos, fechar o local de trabalho e apreender bens produzidos no caso de atividades ilegais.⁴¹

A Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT recebe denúncias por meio de uma rede institucional de parceiros (OSCs e sindicatos). Com base nessas denúncias, o GEFM conduz suas operações secretas de fiscalização. Além de agir com relação às denúncias, o GEFM também pode decidir realizar inspeções por iniciativa própria, com base na coleta contínua de informações de setores e regiões. Se, durante as operações de fiscalização, forem encontrados trabalhadores em condições análogas à escravidão, eles serão resgatados e se farão esforços para garantir sua segurança e seus direitos.

39 Idem.

40 ILO, “The good practices of labour inspection in Brazil: the eradication of labour analogous to slavery/International Labour Office. (Brasília: ILO, 2010), p. 15.

41 Idem.

FIGURA 2
*Iniciativas das autoridades brasileiras
para erradicar o trabalho escravo*



Após a conclusão das operações de inspeção, o GEFM emite um Relatório de Inspeção. Exemplares desse relatório são enviados ao Gabinete do Procurador-Geral, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e à Polícia Federal. Com base nos relatórios do GEFM e do MPT, o Ministério Público Federal determina se podem ser feitas acusações criminais.

Em 2002, foram criados tribunais permanentes e móveis para apoiar o GEFM. Os tribunais móveis são importantes na negociação do pagamento de salários em atraso, com base em um cálculo daquilo que os trabalhadores informais deveriam ter recebido em uma relação de trabalho formal. Os tribunais móveis podem impor multas imediatas, congelar contas bancárias e confiscar bens.⁴²

As atividades rurais têm sido o foco central das inspeções oficiais desde 1995, quando o GEFM foi criado. No entanto, os casos de trabalho escravo moderno nas áreas urbanas aumentaram muito nos últimos cinco anos. As inspeções relacionadas à escravidão urbana não são feitas pelo GEFM, mas, principalmente, pelos fiscais dos escritórios regionais do Ministério do Trabalho, que trabalham segundo protocolos semelhantes e são apoiados pelo MPT e por delegados da Polícia Federal. Em 2013, o trabalho escravo em áreas urbanas ultrapassou os 50% do total de trabalhadores libertados em todo o país.

Desde 1995, mais de 3.000 locais – principalmente fazendas, mas também empresas urbanas, como oficinas de costura – foram inspecionados pelo GEFM e os escritórios regionais do Ministério do Trabalho, o que resultou na libertação de cerca de 45.000 pessoas que trabalhavam em condições de escravidão moderna.

Indenização e remediação

O empregador é responsável pelo pagamento de quaisquer salários em atraso e pode ser obrigado a pagar indenização por danos morais. O fiscal do trabalho decide qual o montante devido aos trabalhadores resgatados (salários, dívidas rescisórias). Se o empregador se recusar a pagar os trabalhadores, o MPT pode propor ações cautelares, com pedido de congelamento dos bens do empregador. Nos casos em que os empregadores se recusam a cooperar, o MTE disponibiliza recursos do fundo para Assistência Emergencial a Trabalhadores Vítimas de Trabalho Escravo. Além das dívidas rescisórias, os trabalhadores têm direito a três parcelas do seguro-desemprego (equivalente ao salário mínimo). A lei brasileira também especifica que devem ser oferecidas opções para que os trabalhadores resgatados sejam reassimilados no mercado de trabalho.

Termo de Ajustamento de Conduta

Em vez de uma acusação criminal, o MPT pode propor um Termo de Ajustamento de Conduta ao empregador. O acordo pode especificar danos morais individuais e coletivos que o empregador deverá pagar. Além disso, o acordo muitas vezes especifica que o empregador precisa reparar irregularidades antes de reiniciar as atividades produtivas.

42 United Nations Human Rights Council, “Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, Gulnara Shahinian”, agosto de 2010, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/15session/A.HRC.15.20..Add.4_en.pdf>.

A “lista suja” do trabalho escravo

Desde 2004, a Secretaria de Inspeção do Trabalho vem usando um cadastro de infratores, também conhecido como “lista suja”. Indivíduos e pessoas jurídicas flagrados submetendo seus empregados a condições análogas à escravidão podem entrar nessa lista.

Desde a sua criação, a “lista suja” tem sido considerada uma das principais armas do Brasil na luta contra o trabalho escravo. Ao tornar as inspeções transparentes, ela permite que haja pressão pública e que o mercado tome medidas contra os que exercem a prática. As empresas presentes na lista ficam impedidas de receber alguns tipos de recursos públicos ou obter incentivos fiscais. Além disso, as empresas que são membros do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo concordam em restringir negócios com empresas que estejam na lista. O Pacto Nacional contra o Trabalho Escravo, lançado em 2005, reúne empresas e a sociedade civil.⁴³ Os signatários trabalham em conjunto para eliminar o uso de trabalho escravo em suas cadeias de suprimentos. O Pacto tem mais de 400 signatários cujas receitas representam 30% do Produto Interno Bruto do Brasil.

Antes da inclusão na lista, as empresas fiscalizadas têm a oportunidade de se defender no Ministério, em primeira e segunda instâncias administrativas – um procedimento que pode levar de alguns meses a vários anos. Se essas instâncias confirmarem as informações verificadas no local pelos fiscais, a empresa será registrada na “lista suja”.

Quadro 4: O futuro da “lista suja” é incerto

No momento da elaboração deste relatório, o futuro da “lista suja” é incerto. Esperando por uma decisão final do Supremo Tribunal Federal (STF), a lista não está mais sendo atualizada. Esse é o resultado de uma estratégia de litígio bem sucedida da Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc). A Associação, cujos membros incluem empresas já constantes ou em risco de ser incluídas na lista, seguiu uma estratégia de litígio comparável à da Zara Brasil, como explica o item 6.3. A Associação entrou com um recurso no STF, alegando que a lista não tem amparo legal e nega às empresas o direito a uma defesa legítima. Enquanto se aguarda a decisão final do STF – que pode levar anos – uma decisão preliminar do presidente do órgão ordenou que não se divulguem novas versões da lista. Isso significa que uma das ferramentas mais eficazes e internacionalmente reconhecidas para combater a escravidão moderna não está mais disponível, pelo menos por agora. Em última análise, a extinção da lista acaba com a principal referência de pesquisa para empresas brasileiras comprometidas com a eliminação do uso de trabalho escravo em suas relações comerciais. Esperamos que a liminar seja revogada pelo STF e que a “lista suja” seja fortalecida juridicamente pelo Estado brasileiro. Este relatório apresenta recomendações para fazê-lo (no Capítulo 7).

43 Página do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, <<http://www.pactonacional.com.br/>>.

Os infratores permanecem na lista por dois anos, monitorados pelo governo. Depois disso, são excluídos do cadastro se não tiverem reincidido no crime e se todas as multas relacionadas à inspeção tiverem sido pagas.

4.4 Evoluções na regulamentação sobre terceirização

Além das ferramentas e das políticas acima mencionadas, que visam enfrentar o trabalho forçado e escravo in loco ou com o empregador e infrator direto, as regulamentações sobre a terceirização também devem ser consideradas, uma vez que a maioria dos casos de exploração do trabalho no setor de vestuário ocorre em unidades informais subcontratadas.

O Brasil carece de legislação específica sobre terceirização. Atualmente, a prática é regulamentada apenas por uma súmula vinculante⁴⁴ do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que declara ilegal a contratação de trabalhadores por meio de uma “empresa interposta”. O raciocínio é que os empregados das chamadas empresas interpostas, na verdade, trabalham sob ordens do cliente final, o que os torna efetivamente parte dos funcionários permanentes do cliente.

Além disso, a decisão proíbe as empresas de terceirizar suas atividades-fim. Ela diz que apenas as atividades sem relação direta com a atividade principal da empresa cliente poderão ser terceirizadas – por exemplo, serviços de limpeza e segurança em um fabricante de roupas. Mais além, afirma que as empresas clientes têm responsabilidade subsidiária pelas violações aos direitos trabalhistas enfrentadas por seus trabalhadores terceirizados. De acordo com jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, esse princípio é aplicado em casos de subcontratação nos quais a empresa subcontratada esteja produzindo exclusivamente para um cliente e haja evidências empíricas de que o cliente final tenha interferido na execução dos serviços.

Em uma interpretação comum – mas não unânime – dessa decisão judicial, um fabricante de roupas não deve terceirizar atividades de fabricação, como costura, supostamente inerentes a sua atividade-fim. A decisão vinculante do TST tem sido evocada em diversos processos judiciais, em sua maioria de trabalhadores que reivindicam a responsabilidade solidária de fabricantes de roupas de médio e grande porte por violações de direitos trabalhistas ocorridas em oficinas subcontratadas. Existem decisões favoráveis a essa demanda, mas também há muitas outras que rejeitam a responsabilidade dessas empresas. A explicação para essas decisões divergentes é a ausência de critérios claramente para o julgamento do que se considera a atividade-fim de uma empresa ou sobre o que se considera “interferência na execução de serviços”.

A proibição desse tipo de terceirização é defendida por vários procuradores do trabalho e fiscais do governo federal, dada a precarização notória associada a esse tipo de sistema.⁴⁵ No entanto, a transferência das atividades de costura para pequenas oficinas vem crescendo de forma significativa na indústria do vestuário do Brasil nos últimos anos. Essa prática muitas vezes incorpora oficinas com condições de

44 A súmula vinculante, <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>.

45 Tiago Muniz Cavalcanti, “Trabalho escravo na moda: os grilhões ocultos da elite brasileira”, <<http://reporterbrasil.org.br/2013/11/os-grilhoes-ocultos-da-elite-brasileira/>>.

trabalho precárias à cadeia de suprimentos da indústria global do vestuário. No Brasil, oficinas subcontratadas são chamadas de “facções”, quando não oficinas de “fundo de quintal”, e cumprem o papel de reduzir os custos de mão de obra para médios e grandes fabricantes – e, indiretamente, varejistas – não raro à custa de direitos humanos e trabalhistas.

Os debates sobre a legalidade dos regimes de terceirização não são exclusivos do setor de vestuário. Na verdade, esta é uma fonte de ações judiciais apresentadas por trabalhadores e procuradores em muitas cadeias de suprimentos diferentes, evocando a decisão vinculante mencionada acima para responsabilizar as empresas contratantes por violações aos direitos trabalhistas. Como mencionado, as decisões judiciais sobre o assunto têm sido muito imprevisíveis, o que se explica pela ausência de critérios claros para aplicar a legislação em vigor. Neste cenário, os sindicatos de trabalhadores alegam que a súmula vinculante é uma ferramenta insuficiente para evitar a precarização do trabalho em um contexto de práticas de terceirização crescentes no país.⁴⁶ Os setores empresariais, por sua vez, reclamam que a situação de hoje em dia não oferece segurança jurídica para o desenvolvimento de diversas atividades econômicas no Brasil.

Dada a ambiguidade do atual marco legislativo, o Congresso Nacional está debatendo a adoção de uma lei que regulamenta a terceirização (ver Quadro 4). No entanto, o projeto de lei em discussão⁴⁷ enfrenta forte oposição das maiores centrais sindicais do país, bem como de outras organizações da sociedade civil.⁴⁸ Ao contrário da súmula vinculante atualmente em vigor, a proposta não proíbe a terceirização de atividades-fim, abrindo praticamente qualquer atividade produtiva à terceirização e subcontratação. Além disso, não há nenhuma menção à responsabilidade solidária de empresas contratantes e contratadas pelas condições de trabalho em projetos terceirizados. Em vez disso, o projeto de lei atribui a responsabilidade à contratada, e só como último recurso oferece uma opção para a responsabilização da empresa contratante (por exemplo, uma compradora).

Este relatório da SOMO e da Repórter Brasil argumenta contra essa abordagem e defende, em seu lugar, a responsabilização objetiva de proprietários de marcas e varejistas por violações aos direitos humanos na produção de suas próprias marcas (ver Capítulo 7).

46 Central Única dos Trabalhadores (CUT), Nota técnica, <<http://www.cut.org.br/sistema/ck/files/old/notatecnicadacutsobreo.doc>>.

47 Ver o texto integral do projeto em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=791FECD-C1BC242423EC3E7ECA21A1516.node1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004>.

48 Ivan José Tessaro e André Simionato Doenha Antônio, “Críticas ao Projeto de Lei da Terceirização (PL 4.330/2004)”, <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/criticas-ao-projeto-de-lei-da-terceirizacao-pl-4-330-2004>>.

Quadro 5: O debate sobre a regulamentação da terceirização

Em uma proposta para regulamentar a terceirização (Projeto de Lei 1621/07) apoiada pela Central Única dos Trabalhadores, a maior central sindical do Brasil, introduz-se o princípio da responsabilidade solidária de empresas clientes e contratadas. O projeto de lei também determina que as empresas clientes sejam responsáveis por supervisionar o cumprimento da legislação trabalhista em empresas contratadas (fornecedores de primeiro nível). Não está claro, no entanto, de que forma essa legislação poderia ser aplicada a empresas subcontratadas (fornecedores de segundo nível), que são um importante foco de violações de direitos trabalhistas e humanos na indústria do vestuário, bem como em outras cadeias de suprimentos.

Desde 2013, os debates em torno do Projeto de Lei 1621/07 foram suprimidos por outra proposta de regulamentação da terceirização. Apoiada por importantes organizações ligadas ao setor empresarial, como a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio (CNC), o Projeto de Lei 4330/04 é a única nova proposta de legislação sobre o assunto pronta para ser votada pela Câmara dos Deputados. Essa possibilidade – que ainda depende de um acordo entre os diferentes líderes partidários – enfrenta a oposição maciça dos sindicatos de trabalhadores e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).

Ao contrário da súmula vinculante do TST, esse projeto de lei não cria qualquer restrição à terceirização das atividades-fim das empresas, nem de qualquer outro tipo de atividade. Também não inclui o princípio da responsabilidade solidária entre empresas clientes e contratadas.

De acordo com a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE),¹ o projeto de lei deve ser abandonado em nome da proteção dos direitos humanos na economia. A proposta abre a possibilidade de um crescimento do número de situações de trabalho precárias ao tornar provável que se terceirize praticamente qualquer atividade produtiva, sem a definição de responsabilidades apropriadas para empresas clientes e medidas eficazes para evitar violações comuns a direitos trabalhistas associados a esse tipo de sistema de produção. A CONATRAE teme que esta lei venha a legitimar o trabalho do “gato”, uma figura intermediária típica nas atividades rurais brasileiras.² Eles são contratados por fazendeiros para recrutar e gerenciar trabalhadores em contratos de curto prazo, e podem ser considerados, se o projeto se transformar em lei, legalmente responsáveis por muitas situações de escravidão, impedindo que os proprietários de terras sejam responsabilizados por esse tipo de crime que ocorre em suas propriedades.

1 A Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) é um órgão colegiado vinculado à Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH) da Presidência da República e formado por representantes dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, além de vários outros segmentos da sociedade civil.

2 Veja a posição da CONATRAE, <<https://www.sinait.org.br/index.php?r=mobile/noticiaView&id=7942>>.

5 O caso Inditex

Este capítulo descreve a situação encontrada durante as inspeções realizadas pela Superintendência Regional do Ministério do Trabalho em São Paulo, em julho e agosto de 2011, em duas oficinas que produziam peças para a Zara, e as ações imediatas do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da fiscalização do MTE. O capítulo pretende ilustrar a abordagem do Estado brasileiro para enfrentar o trabalho escravo, que foi descrita no capítulo anterior, as brechas legais que existem para se responsabilizarem empresas e as ameaças a isso decorrentes das iniciativas de litígio da Inditex.

A Repórter Brasil esteve presente durante as referidas inspeções na qualidade de observadora. Em 2009, a organização foi formalmente designada como a principal parceira no monitoramento do Pacto pelo Trabalho Decente na Indústria do Vestuário de São Paulo.⁴⁹

5.1 Inspeções federais

Em julho e agosto de 2011, fiscais do MTE encontraram 15 trabalhadores estrangeiros – nove homens e seis mulheres – submetidos a condições análogas à escravidão em duas oficinas em São Paulo onde se produziam roupas para a marca Zara. As oficinas tinham sido subcontratadas pela AHA, uma importante fornecedora da Zara Brasil na época.

De acordo com o relatório de inspeção, as duas oficinas estavam costurando exclusivamente peças para a Zara.⁵⁰ No entanto, em sua reação a uma primeira versão deste relatório, a Inditex afirma que as oficinas estavam produzindo para vários clientes da AHA, bem como para sua própria marca privada.⁵¹

Vistas de fora, as oficinas pareciam residências. Tecidos escuros pendurados sobre as janelas obstruíam a visão do interior: espaços sujos e apertados, sem ventilação, fiação elétrica exposta – acarretando ameaça iminente de incêndios – e crianças circulando entre máquinas de costura sem segurança e com as correias expostas, correndo riscos de sofrer acidentes graves.

A situação encontrada pelos inspetores, acompanhada in loco pela Repórter Brasil, incluía jornadas de trabalho de até 16 horas por dia, contratações completamente ilegais, trabalho infantil (um dos 15 trabalhadores tinha 14 anos) e restrição à liberdade de circulação por meio de descontos ilegais sobre os salários ou da proibição explícita de deixar a oficina sem permissão. Um dos trabalhadores confirmou que só podia sair com o consentimento de seu empregador – o que só acontecia em casos urgentes, como quando ele teve que levar seu filho ao médico, em uma emergência.⁵²

49 Pacto pelo Trabalho Decente na Indústria do Vestuário de São Paulo: <<http://reporterbrasil.org.br/2010/03/pacto-contra-a-precarizacao-e-pelo-emprego-e-trabalho-decentes-em-sao-paulo-cadeia-productiva-das-confeccoes/>>.

50 Relatório de Inspeção do MTE, agosto de 2011, p. 54, 107 e 116.

51 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

52 Relatório de Inspeção do MTE, agosto de 2011, p. 6, 26, 55, 91, 93-95 e 125.

As vítimas moravam com suas famílias nas oficinas. Várias pessoas compartilhavam apenas alguns quartos e dormiam em colchões mofados espalhados pelo chão. Elas tinham sido recrutadas na Bolívia e no Peru, e feito a típica viagem dos imigrantes latino-americanos que chegam ao Brasil atraídos por promessas de melhores condições de vida. Na chegada, foram forçadas a trabalhar para pagar as dívidas. Durante a inspeção, dois cadernos foram apreendidos com os cálculos de dívidas relacionadas a “passagens” e “documentos”.

Os cadernos também mostravam que os pagamentos recebidos pelos empregados estavam bem abaixo do salário mínimo do país. Eles variavam de 274 a 460 reais por mês, muito menos do que o salário mínimo então em vigor, de 545 reais. Esta constatação também é contestada pela Inditex. Em sua resposta à SOMO e à Repórter Brasil, a empresa afirma que o trabalho de investigação realizado pela multinacional revelou que os trabalhadores estavam ganhando muito mais do que os valores indicados no relatório.⁵³ A empresa, porém, não enviou qualquer documento que confirmasse isso.

Os trabalhadores eram pagos por peça costurada, o que os obrigava a trabalhar longas jornadas para obter rendimentos decentes. A inspeção constatou que o fornecedor direto da Inditex – a AHA – costumava pagar 6 reais por peça às oficinas subcontratadas. Desse montante, os fiscais dizem que os costureiros nunca recebiam mais de 2 reais por peça. Para situar: um modelo semelhante ao que eles produziam era vendido, na época, por 139 reais em uma loja da Zara em São Paulo.

Na época das inspeções, de acordo com os fiscais, os negócios com a Zara Brasil representavam 91% da receita da AHA. Eles descobriram que a AHA foi o fornecedor que mais cresceu em termos de peças vendidas para a marca no Brasil, entre julho de 2010 e maio de 2011. Curiosamente, no período entre janeiro e abril de 2011, observou-se um declínio acentuado no número de seus empregados – de 100 para apenas 20. Especificamente o número de costureiros foi reduzido de 30 para apenas cinco.⁵⁴ Isso só pode ser explicado pela estratégia de transferência de atividades de costura para pequenas oficinas, algumas das quais operando na esfera informal ou ilegal (ver Capítulo 3).

Inspetores do governo brasileiro analisaram documentos da AHA e, entre seus subcontratados, encontraram 33 oficinas – incluindo as duas inspecionadas – que estavam empregando trabalhadores sem carteira assinada e não faziam as contribuições obrigatórias para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Essas oficinas teriam sido responsáveis pela produção de cerca de 46 mil peças para a Zara, entre abril e junho de 2011.⁵⁵

No entanto, em resposta à SOMO e à Repórter Brasil, a Inditex contestou as conclusões do MTE: *“O relatório preparado pelos fiscais do MTE não especifica qualquer informação sobre as outras 31 oficinas a que se refere o presente parágrafo. No caso de essas oficinas serem responsáveis pela produção de 46 mil56 peças para a Zara (alegação totalmente sem fundamento, já que nenhuma dessas oficinas foi inspecionada pelo MTE), isso provaria que as oficinas estavam produzindo para outros*

53 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

54 Relatório de Inspeção do MTE, agosto de 2011, p. 28.

55 Relatório de Inspeção do MTE, agosto de 2011, p. 46-47.

56 A resposta da Inditex mencionava a cifra de 49.000, mas que se baseava em um erro de digitação na versão preliminar de nosso relatório, agora corrigida.

clientes da AHA ou para a marca privada desta. No entanto, não há nenhuma evidência de que o MTE tenha inspecionado qualquer dessas oficinas ou tomado quaisquer medidas contra os seus proprietários ou a AHA ou para proteger os direitos dos trabalhadores dessas oficinas”.⁵⁷ Essa declaração é surpreendente porque o relatório de inspeção do MTE definitivamente faz menção a uma lista de 33 oficinas informais (incluindo as duas oficinas inspecionadas) que foram contratadas pela AHA para produzir peças de vestuário para a Zara. Os fiscais encontraram essa informação nos documentos da AHA.⁵⁸



Fluxograma mostrando as ligações entre Zara Brasil e oficinas subcontractadas. Entre elas estavam as subcontractadas onde foram encontrados trabalhadores escravos.

Após análise do caso das duas oficinas inspecionadas, os fiscais do trabalho concluíram que as condições nas oficinas deveriam ser classificadas como análogas à escravidão. De acordo com o relatório de inspeção, a Zara Brasil exercia poder de direção sobre a cadeia de suprimentos e, portanto, deveria ser considerada como o verdadeiro empregador e legalmente responsável pela situação dos trabalhadores resgatados.

De acordo com a fiscalização do trabalho, a AHA funcionava apenas como “braço logístico” da Zara Brasil, a qual, de fato, exercia poder de direção sobre toda a cadeia de suprimentos – definindo modelos, escolhendo tecidos, impondo prazos, fazendo controles de qualidade, solicitando correções, etc.

57 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

58 Relatório de Inspeção do MTE, agosto de 2011, p. 46-47

“Seu staff na área de criação [AHA] nada mais faz que MONTAR e REPASSAR as peças-piloto a partir das rígidas definições da ZARA (...) Tais pseudo empresas interpostas, chamadas pela atuada de fornecedoras, funcionam, na realidade, como verdadeiras células de produção da empresa ZARA, todas interligadas em rede por contratos simulando fornecimento, mas que, na realidade, encobertam nítida relação de emprego entre todos os obreiros das oficinas e a empresa atuada. [Zara].”⁵⁹

Portanto, de acordo com o MTE, a Zara deve ser considerada como a verdadeira empregadora dos imigrantes libertados, que só costuravam peças para a marca. A interpretação do MTE está baseada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), legislação que define o que deve ser considerado um empregador e um trabalhador segundo a lei brasileira. De acordo com a CLT, cada indivíduo que presta serviços pagos e não eventuais a um empregador, com subordinação a suas ordens e determinações, deve ser considerado seu empregado.⁶⁰ Além da CLT, a interpretação do Ministério também é sustentada pela súmula vinculante que regulamenta a terceirização no Brasil (ver o capítulo anterior), a qual afirma que a contratação de trabalhadores por meio de uma empresa interposta é ilegal.

Tendo sido considerada o verdadeiro empregador e responsável pela situação dos trabalhadores, a Zara foi multada por 48 infrações diferentes encontradas durante a fiscalização das oficinas. As multas estão ligadas, entre outras questões, a contratação ilegal, jornadas de trabalho excessivas, não pagamento de benefícios obrigatórios, condições inseguras de trabalho, condições de habitação e alimentação inadequadas para os trabalhadores e emprego de um trabalhador com menos de 18 anos em condições insalubres ou perigosas.

5.2 Indenização dos trabalhadores

O MPT concluiu que eram devidos aos trabalhadores em torno de 140.000 reais relativos ao não pagamento de salários e verbas rescisórias, nas duas oficinas. O MTE considerou a Zara Brasil responsável por esses pagamentos, uma vez que ela foi considerada a verdadeira empregadora dos trabalhadores. No entanto, a empresa se recusou e, em vez disso, propôs que os pagamentos fossem feitos pela AHA, o que, de fato, aconteceu. “Em face da penúria em que se encontravam os trabalhadores, não houve oposição a esta solução emergencial”, diz o relatório da inspeção.⁶¹

Em resposta a uma versão preliminar deste relatório, a Inditex afirmou que “é totalmente falsa a afirmação de que a Zara Brasil se recusou a aceitar qualquer responsabilidade a esse respeito, uma vez que nunca foi convidada a assumir esses pagamentos”. A empresa também afirmou que tinha oferecido a todos os trabalhadores afetados um emprego na Zara Brasil. No entanto, de acordo com a Inditex, esses trabalhos foram rejeitados com o argumento de que “a remuneração oferecida era menor do que o que eles costumavam ganhar como trabalhadores do setor de vestuário em situação irregular”. A Inditex acrescentou

59 Relatório de Inspeção do MTE, p. 107, 114 (agosto de 2011).

60 Texto da CLT: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

61 Relatório de Inspeção do MTE [agosto de 2011], p. 120.

que a investigação da própria empresa mostrou que os trabalhadores encontrados nas oficinas acusadas estavam ganhando muito mais do que os montantes mencionados no relatório de inspeção do MTE.⁶²

Infelizmente, SOMO e Repórter Brasil não têm como confirmar quem está certo neste caso. No entanto, é importante mencionar que os resultados oficiais sobre os ganhos dos trabalhadores são baseados em entrevistas com eles e em planilhas de contabilidade informais apreendidas durante as inspeções.⁶³

5.3 Acordo entre as autoridades brasileiras e a Zara Brasil

Em dezembro de 2011, a Zara Brasil assinou um Termo de Ajustamento de Conduta com as autoridades brasileiras.⁶⁴ O acordo extrajudicial foi negociado entre o MPT e a empresa. Esse tipo de acordo estabelece regras de conduta a ser seguidas por uma empresa na qual foram encontrados problemas, em vez de se iniciar um processo criminal contra elas.

Uma primeira versão deste acordo, apresentada pelo MPT em novembro de 2011, foi recusada pela Zara Brasil. Para a empresa, ela continha dois pontos polêmicos: 1) proibição de subcontratação das encomendas da Zara Brasil por seus fornecedores e 2) responsabilização efetiva da Zara pelas condições de trabalho em todo o seu ciclo de produção. Além disso, também previa o pagamento de 20 milhões de reais em indenizações por danos morais coletivos.⁶⁵

Após as negociações, uma versão final foi assinada em dezembro de 2011, sem a proibição de subcontratação originalmente planejada. A compensação de 20 milhões de reais, por sua vez, foi substituída por “investimentos sociais” de apoio a organizações de direitos humanos e defesa de imigrantes, de 3,5 milhões de reais – o que, de acordo com as considerações finais do documento, “não representam assunção de culpabilidade por parte da Zara”.

O acordo prevê que a Zara Brasil pague 50.000 reais por fornecedor/subcontratado onde o Ministério Público ou fiscais do governo federal possam encontrar novos problemas como: empregados sem contratos formais de trabalho, salários não pagos integralmente, evasão de contribuições obrigatórias à previdência social, desrespeito a jornadas de trabalho previstas em lei, situações de trabalho forçado ou infantil, violação das normas de saúde e segurança, e discriminação contra trabalhadores estrangeiros. Esta disposição responsabiliza efetivamente a Zara por quaisquer casos futuros de violação trabalhista aos terceirizados/subcontratados da empresa.

O acordo também prevê auditorias a ser realizadas pela Zara Brasil em todos os fornecedores e subcontratados, pelo menos a cada seis meses. A empresa também deve notificar as autoridades sobre possível descumprimento das leis brasileiras, bem como de seu próprio código de conduta, e os respectivos planos de correção adotados. O acordo especifica que a metodologia de monitoramento da empresa

62 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

63 Relatório de Inspeção do MTE [agosto de 2011], p. 95-99.

64 Para o texto integral do termo, ver: <<http://reporterbrasil.org.br/agenciadenoticias/tacZara.pdf>>.

65 Repórter Brasil, “Zara recusa acordo com Ministério Público do Trabalho”, <<http://reporterbrasil.org.br/2011/12/zara-recusa-acordo-com-ministerio-publico-do-trabalho/>>.

deve se concentrar em aspectos como: garantir que os trabalhadores em sua cadeia de fornecimento tenham sido formalmente contratados, confirmar o pagamento integral de salários e benefícios sociais obrigatórios (FGTS e contribuições para a previdência social), garantir o cumprimento das jornadas de trabalho previstas na lei ou em acordos sindicais, e garantir condições de segurança e de saúde em conformidade com as normas em vigor. Quando forem encontrados casos de descumprimento, a Zara Brasil deve elaborar Planos de Ação Corretiva, os quais, por sua vez, devem ser submetidos ao Ministério Público do Trabalho e aos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.4 Conclusão

A abordagem das autoridades a este caso pode ser considerada bastante inovadora no contexto brasileiro. A Zara Brasil foi um dos primeiros varejistas de moda a ser responsabilizados juridicamente por condições de escravidão de imigrantes em oficinas subcontratadas. O Termo de Ajustamento de Conduta foi uma iniciativa pioneira nesse sentido, impondo a um varejista de roupas, pela primeira vez, obrigações relacionadas às condições de trabalho dos trabalhadores em unidades subcontratadas.

Nos anos seguintes, os fiscais do trabalho descobriram outras empresas de moda envolvidas em violações semelhantes, mostrando que o caso da Zara não é único.⁶⁶ A responsabilidade jurídica dessas empresas por situações de escravidão moderna em seus fornecedores de primeiro e segundo níveis tem se tornado um entendimento comum em operações tanto do MTE e quanto do MPT.

⁶⁶ Para mais informações sobre os vários casos de trabalhadores escravizados encontrados na indústria de vestuário do Brasil, ver <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>.



Imagens das áreas de vivência e de trabalho nas duas oficinas de costura inspecionadas (fotografias feitas pela Repórter Brasil durante as fiscalizações de 2011)

6 As iniciativas da Inditex após o caso de “trabalho escravo”

Este capítulo descreve as ações empreendidas pela Inditex após o escândalo de trabalho escravo em 2011. A Inditex tomou várias medidas ativas no âmbito da RSC, assumindo responsabilidade “moral” voluntária. Essas medidas são descritas na seção 6.1, abaixo. Apesar dessas melhorias, há indícios de que o monitoramento e os relatórios da cadeia de suprimentos da Zara Brasil ainda não estejam em sintonia com o que foi acordado com as autoridades brasileiras. Essas indicações são descritas na seção 6.2. Além disso, a Inditex está atuando na justiça para resistir à responsabilidade jurídica pelas condições encontradas nas oficinas de costura, que são descritas na Seção 6.3. Esta estratégia ameaça enfraquecer o atual marco regulatório voltado a enfrentar o trabalho escravo no Brasil. Repórter Brasil e SOMO condenam a estratégia, que será explicada mais detalhadamente no capítulo final.

6.1 Melhorar políticas e práticas de RSC

Monitoramento da cadeia de suprimentos e luta contra as violações de direitos trabalhistas

O escândalo de trabalho escravo revelou que o programa de monitoramento da Inditex não estava detectando adequadamente os riscos aos direitos humanos. A identificação desses riscos faz parte da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos segundo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. O caso demonstrou que a Inditex não estava ciente de todos os locais onde os seus produtos eram fabricados. Apesar de a AHA ser uma fornecedora estratégica da Inditex (foi a que mais cresceu em termos de peças vendidas à Zara, de acordo com o MTE), a empresa não tinha informações corretas sobre sua capacidade de processar as encomendas da Zara. No momento da fiscalização trabalhista, a AHA aparentemente empregava apenas cinco costureiros. Com cinco trabalhadores, seria impossível atender à quantidade de pedidos feitos pela Zara. De acordo com o princípio da devida diligência em direitos humanos, isso deveria ter servido de alerta à Zara, que deveria ter investigado onde os seus produtos estavam sendo fabricados.

Desde 2011, a Inditex tem relatado um aumento significativo no número de auditorias realizadas em seus fornecedores e subcontratados brasileiros. O Relatório Anual da Inditex de 2010⁶⁷ diz que nenhum fornecedor da Zara no Brasil tinha sido reavaliado in loco naquele ano. Entre as 1.087 auditorias realizadas em nível mundial em 2010, foram feitas apenas nove verificações iniciais no país, e nenhuma auditoria de acompanhamento posterior. Esse cenário mudou radicalmente em 2011, ano do escândalo de trabalho escravo: o grupo afirma ter realizado mais de 400 auditorias sociais no Brasil, diretamente ou por intermédio de auditorias externas.⁶⁸ A Inditex explica o cenário diferente pelo fato de que era necessária uma revisão urgente dos seus fornecedores brasileiros depois que ela tomou conhecimento das graves violações da AHA ao Código de Conduta. De acordo com a Inditex, a avaliação da empresa sobre seus

67 Inditex Annual Report 2010, <http://www.inditex.com/en/downloads/Annual_Report_INDITEX_10.pdf>.

68 Inditex Annual Report 2011, <<http://www.inditex.com/en/downloads/Annual-Report-Inditex-2011.pdf>>.

fornecedores confirmou que “não havia violações semelhantes em outras partes da base de fornecedores brasileiros”.⁶⁹

Com o objetivo de fortalecer seus mecanismos de monitoramento, a Zara Brasil anunciou, em setembro de 2011, que trabalharia com a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Conaccovest). De acordo com a Inditex, a confederação sindical “participaria diretamente do monitoramento de toda a cadeia de suprimentos da Zara no Brasil”.⁷⁰ Isso se encaixa no contexto de uma longa cooperação entre a Inditex e a federação sindical internacional IndustriALL. Em outubro de 2007, a Inditex assinou um Acordo-Marco com a IndustriALL (então chamada International Textile Garments and Leather Workers’ Federation – ITGLWF), que foi atualizado em março de 2014. O Acordo-Marco visa assegurar a observância de todas as normas trabalhistas internacionais na cadeia de suprimentos da Inditex. Pelo acordo, a Inditex reconhece a IndustriALL como sua interlocutora sindical global e aceita lhe fornecer informações sobre a sua cadeia de suprimentos.⁷¹

A fim de melhorar as condições em sua cadeia de suprimentos no Brasil, a Inditex anunciou a criação de um manual de boas práticas para os fornecedores e a adoção de uma certificação de conformidade social baseada nos parâmetros estabelecidos pela Associação Brasileira de Varejo Têxtil (ABVTEX), a ser aplicados a todos seus fornecedores. Em resposta a uma versão preliminar deste relatório, a Inditex se refere a outro programa de fornecedores: em conjunto com a empresa de consultoria UNIETHOS, a Inditex está executando um “projeto-piloto para o desenvolvimento de Cadeias de Suprimentos para a Fabricação de Vestuário”. A primeira fase abrange 110 empresas, com um total de mais de 2.000 funcionários. A segunda fase se concentra em “fortalecer os negócios de empresas de pequeno e médio porte na cadeia de suprimentos da Inditex (35 empresas participantes)”.⁷²

Em julho de 2013, ocorreu uma audiência no Ministério Público do Trabalho, na qual a Zara Brasil explicou as atividades com que tinha se comprometido para cumprir o acordo extrajudicial com as autoridades brasileiras. Na ocasião, a empresa disse que “nenhuma irregularidade grave relacionada a direitos trabalhistas fora encontrada”⁷³ e que nenhum novo caso de estrangeiros em situação irregular fora constatado em sua cadeia de suprimentos desde o caso de 2011. Esse resultado, segundo a Zara, devia-se a uma supervisão mais intensa e à aplicação do Código de Conduta pela empresa, bem como à crescente certificação de oficinas de costura pela ABVTEX. A empresa reiterou que realiza auditorias em seus fornecedores e subcontratados pelo menos a cada seis meses, como previsto expressamente no acordo. Além disso, em outubro de 2012, a Zara Brasil informou às autoridades a implementação de dois Planos de Ação Corretiva – em um fornecedor direto (relacionado a questões de saúde e segurança) e em um subcontratado (por questões de segurança e contribuições previdenciárias obrigatórias).

69 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

70 Site da Inditex, “Inditex implements pioneering procedures in Brazil for controlling the supply chain in collaboration with unions, NGOs, academic institutions and business associations”, 14 de setembro de 2011. Este artigo já não está disponível no site da Inditex, mas pode ser visto aqui: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6KVVW8agstbkJ:www.inditex.com/en/press/other_news/extend/00000876+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=nl&client=firefox-a>.

71 Página da IndustriALL, “Inditex”, sem data, <<http://www.industrial-all-union.org/inditex>>, (13 de maio de 2014).

72 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, (2 de maio de 2014).

73 Termo de Audiência anexado ao Inquérito Civil nº 000393.2011.02.002/2-70 .

Para resolver o problema dos trabalhadores imigrantes (irregulares) em sua cadeia de suprimentos brasileira, a Inditex investigou as causas e as condições precisas que alimentam o fenômeno dos trabalhadores em situação irregular na indústria brasileira do vestuário, identificou os stakeholders que poderiam ajudar a resolver os problemas e desenvolveu programas com o objetivo de “reforçar a cadeia de suprimentos e tratar da vulnerabilidade dos menos protegidos”. Por fim, foram analisados os resultados desses esforços. De acordo com a Inditex, essas medidas resultaram no seguinte:⁷⁴

- “criação de um Fundo de Emergência, que já ajudou mais de 40.000 pessoas;”
- “apoio à regularização de trabalhadores imigrantes (10 mil pessoas compareceram);”
- “várias atividades para ajudar imigrantes e jovens (90 mil participantes) vulneráveis;”
- “projetos de formação profissional no setor do vestuário e atividades relacionadas;”
- “financiamento para a criação do CIC,⁷⁵ que deverá beneficiar 1.000 imigrantes a cada dia;”
- “investimento total de mais de 14 milhões de reais em projetos comunitários”.

Telefone para denúncias

Em setembro de 2011, a Zara Brasil anunciou a criação de um número de telefone gratuito para receber denúncias locais relacionadas à sua cadeia produtiva. Segundo o grupo, o objetivo principal era “criar um canal para a cooperação cidadã, por meio do qual a empresa possa tomar conhecimento e resolver possíveis irregularidades com a maior rapidez possível”.⁷⁶

Um ano depois, em agosto de 2012, a Repórter Brasil analisou o serviço e encontrou algumas deficiências no processo. Por exemplo, não havia opção para a coleta de informações em espanhol, uma situação incompatível com o perfil das vítimas de trabalho escravo em oficinas de vestuário – em sua maioria, imigrantes de língua espanhola vindos de países latino-americanos, com pouco conhecimento de português. Além disso, prevalecia uma confusão quanto ao número de denúncias feitas e como elas haviam sido tratadas. A Zara Brasil não confirmou o número de casos coletados pelo serviço e encaminhados às autoridades competentes.

Após janeiro de 2013, o serviço telefônico foi fortalecido significativamente quando a empresa terceirizou sua operação para a ONG Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante – CDHIC, com sede em São Paulo (SP). A partir dali, o serviço deixou de se concentrar apenas na cadeia de suprimentos da Zara e começou a fazer, de forma mais ampla “encaminhamentos jurídicos e sociais de descrições feitas por imigrantes de qualquer nacionalidade que [quissem] denunciar casos de discriminação e/ou condições de trabalho análogas à escravidão”.⁷⁷

O serviço funciona de segunda a sexta-feira, durante o horário comercial, com operadores bilíngues (português e espanhol). É divulgado pela página do CDHIC na internet (http://www.cdhic.org.br/?page_

74 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, (3 de julho de 2014).

75 Centro de Integração da Cidadania do Imigrante, um projeto do governo do Estado para prestar serviços burocráticos para a comunidade estrangeira de São Paulo.

76 Inditex, “Inditex implements pioneering procedures in Brazil for controlling the supply chain in collaboration with unions, NGOs, academic institutions and business associations”, <http://www.inditex.com/en/press/other_news/extend/00000876>.

77 CDHIC, “Disk 0800 visa combater discriminação e situações de trabalho análogas à escravidão”, <http://www.cdhic.org.br/?page_id=1021>.

id=1021) e em jornais gratuitos da organização, que são distribuídos em locais onde os membros das comunidades imigrantes de São Paulo geralmente circulam.

Em entrevista,⁷⁸ o CDHIC explicou que o serviço recebe denúncias relacionadas não apenas a oficinas de costura, mas também a outras atividades econômicas, e mesmo a disputas não relacionadas ao trabalho – como família, migração, etc. Desde que começou a operar o serviço até a data da entrevista, a organização esclareceu que não tinha recebido denúncias relacionadas a operações da Inditex.

Embora especialmente vulneráveis, os imigrantes em São Paulo representam apenas uma parte da força de trabalho total que produz roupas para a Zara no Brasil. Os fornecedores e subcontratados da empresa estão espalhados por dúzias de cidades em cinco estados do país, empregando, em sua maioria, brasileiros de baixa renda. A Inditex não tem mecanismos de denúncia para enfrentar essa realidade mais abrangente, já que a Zara Brasil não parece ter um serviço telefônico dedicado a denúncias relacionadas especificamente à empresa, segundo se vê em sua página na internet.

Em resposta a uma versão preliminar deste relatório, a Inditex contesta essa avaliação, afirmando que, “embora os programas lançados pela Inditex sejam direcionados a uma parcela significativa de grupos de imigrantes latino-americanos, de acordo com as avaliações das próprias autoridades brasileiras sobre o estado da indústria do vestuário, nenhuma dessas iniciativas discrimina os beneficiários em razão da sua nacionalidade, origem étnica ou outros motivos”.⁷⁹

Apesar de reconhecer que os seus programas não excluem outros beneficiários que não sejam da comunidade de imigrantes latino-americanos, essa abordagem não atende às expectativas criadas pelo atual marco normativo internacional. O Princípio 31 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas estabelece uma série de critérios de eficácia para mecanismos de denúncia de nível operacional, tais como o serviço telefônico da Zara Brasil. Esses mecanismos devem ser: legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos, transparentes, compatíveis com os direitos, fonte de aprendizado contínuo e baseados em participação e diálogo.

Sem fazer uma avaliação completa do desempenho do serviço com relação a cada um desses critérios de eficácia, com base na informação limitada que está disponível ao público sobre o funcionamento do serviço, pode-se concluir que ele não atende aos critérios de acessibilidade, transparência e previsibilidade. Uma vez que não há divulgação da existência do serviço para além da comunidade de imigrantes latino-americanos, ele não é amplamente acessível. Como os pesquisadores não conseguiram encontrar informações sobre o número de denúncias recebidas e os resultados de seu tratamento, ele não pode ser considerado transparente. E como a página do serviço na internet não inclui informações sobre os procedimentos de tratamento de denúncias de qualquer natureza, ele tampouco pode ser considerado previsível.

Em sua análise de uma versão preliminar deste relatório, a empresa afirma ainda que: “O Programa de Conformidade da Inditex (Compliance Program) inclui implicitamente o conceito de mecanismo de denúncia, dado que envolve entrevistas periódicas com funcionários e representantes sindicais.

78 Esta informação foi obtida pela Repórter Brasil em outubro de 2013, em entrevista com Tânia Bernuy, coordenadora executiva do CDHIC.

79 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

Além disso, o acordo-marco com a IndustriALL e, por extensão, com os sindicatos locais, representa mais um mecanismo pelo qual qualquer tipo de reclamação pode ser transmitido de forma eficaz e rápida, dos centros de trabalho às equipes de RSC da Inditex”.⁸⁰ Apesar de reconhecer a importância e o valor de Acordos-Marco Globais com sindicatos para a prevenção e o enfrentamento de violações a direitos trabalhistas, os Princípios Orientadores consideram os mecanismos de denúncia em nível operacional um complemento necessário às relações entre sindicatos e empregadores.

Investimentos sociais

O acordo entre a Zara Brasil e as autoridades brasileiras especificava que a empresa deveria investir 3,5 milhões de reais em “ações informativas, preventivas e corretivas”. Os 3,5 milhões de reais foram investidos principalmente em projetos geridos por três organizações reconhecidas por seu trabalho com imigrantes latino-americanos: o Centro de Apoio ao Migrante, o Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante e a Pastoral do Migrante. Eles cobriam várias linhas de ação, como a criação de um fundo de emergência destinado a apoiar os imigrantes em situações de emergência, um programa para promover direitos trabalhistas em oficinas de costura – não necessariamente em empresas incluídas na cadeia de suprimentos da Zara –, assistência jurídica para a regularização da imigração, e projetos de promoção cultural e de educação cidadã para imigrantes.

Além disso, em agosto de 2012, a Inditex anunciou que financiaria a criação de um centro de prestação de serviços burocráticos para a comunidade estrangeira de São Paulo. O projeto é coordenado pelo governo do estado.

Transparência (na cadeia de fornecedores)

A Inditex informa as partes interessadas sobre sua política e suas práticas de RSC em sua página na internet (Inditex.com/sustainability). A empresa emite relatórios anuais de RSC, usando as Diretrizes da Global Reporting Initiative. O relatório de RSC inclui informações sobre o monitoramento da cadeia de suprimentos, embora em nível agregado.

Informações mais específicas são fornecidas a stakeholders selecionados. Por exemplo, no Brasil, a Inditex divulga sua lista de fornecedores e os resultados da auditoria com a IndustriALL e sindicatos filiados locais. Ao contrário de algumas outras empresas de vestuário, como H&M,⁸¹ Levi Strauss & Co,⁸² Nike,⁸³ Adidas,⁸⁴ Timberland,⁸⁵ Puma⁸⁶ e Patagonia,⁸⁷ a Inditex não divulga publicamente os seus fornecedores diretos.

80 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio 2014.

81 H&M, Lista de fornecedores, <<http://about.hm.com/en/About/Sustainability/Commitments/Responsible-Partners/Supply-Chain/SupplierList.html>>.

82 Levi Strauss & CO, Lista de fornecedores, <<http://www.levistrauss.com/sustainability/product/supplier-list>>.

83 Nike, fabricação global, <<http://nikeinc.com/pages/manufacturing-map>>.

84 Adidas, estrutura da cadeia de suprimentos, <<http://www.adidas-group.com/en/sustainability/supply-chain/supply-chain-structure/>>.

85 Timberland, Timberland Responsibility, <<http://responsibility.timberland.com/factories/>>.

86 Puma, Fornecedores da Puma, <<http://about.puma.com/category/sustainability/puma-standard/>>.

87 Patagonia, The Footprint Chronicles: Our Supply Chain, <<http://www.patagonia.com/us/footprint/suppliers-map/>>.

Quanto à informação ao consumidor, a Inditex informou à SOMO e à Repórter Brasil sobre o lançamento da iniciativa “Fabricado no Brasil”. Dentro dessa iniciativa, todas as etiquetas de roupas feitas no Brasil incluirão um código QR para permitir acesso total a informações sobre os dados de fabricação de cada peça de roupa, incluindo as condições sociais e de trabalho em toda a linha de produção no país.⁸⁸ A iniciativa “Fabricado no Brasil” parece promissora. Para oferecer a necessária transparência, ela depende 1) da divulgação dos nomes de oficinas que sejam fornecedoras diretas e subcontratadas nessas etiquetas e 2) de a informação sobre a cadeia de suprimentos estar disponível ao público (e não restrita aos consumidores da Zara).

O Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo

Em novembro de 2011, a Zara Brasil se tornou signatária do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil.⁸⁹ À época, cerca de 40 fornecedores diretos da Zara, incentivados pela Inditex, também aderiram ao Pacto. No entanto, em agosto de 2012, a Zara Brasil foi suspensa da iniciativa porque estava contestando a “lista suja” – uma das principais ferramentas propagadas pela iniciativa – na justiça (ver Seção 6.3). De acordo com o Comitê Gestor do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, a atitude do varejista afronta os princípios básicos do Pacto. “Cumpre ressaltar que um dos principais compromissos que compõem o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo é o de restringir vínculos comerciais e financeiros com empregadores que sejam inseridos na “lista suja”, diz a nota de suspensão emitida pelo órgão.⁹⁰ “Sem esse instrumento, as empresas signatárias perderiam sua base consultiva oficial para um controle rigoroso de suas cadeias produtivas”.

Além disso, menos de dois anos depois de se tornar membro do Pacto, 14 dos 40 fornecedores da Zara mencionados acima foram suspensos da iniciativa.⁹¹ Eles faziam parte da lista de 29 signatários que não haviam conseguido cumprir as obrigações relacionadas ao processo de monitoramento do Pacto até agosto de 2013. As empresas que aderem ao acordo se comprometem a responder a uma plataforma de compartilhamento de informações sobre o que estão fazendo para evitar a presença de trabalho escravo em suas cadeias de negócios.

6.2 Cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta?

Apesar do aumento do número de inspeções em fornecedores e subcontratados realizadas pela Zara Brasil, não está claro até que ponto a empresa consegue monitorar de forma eficaz toda a sua cadeia de suprimentos, nem como ela pode impedir que oficinas com condições de trabalho precárias entrem na cadeia por meio de sistemas de subcontratação não autorizados. Em julho de 2013, durante uma audiência no Gabinete do Procurador do Trabalho, a própria Zara Brasil admitiu que “não há por parte da empresa como afirmar se há meio de algum terceiro ou subcontratado não ser identificado” pela

88 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 3 de julho de 2014.

89 Página do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, <<http://www.pactonacional.com.br/>>.

90 O texto integral da nota pode ser visto em <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/noticias/view/422>>.

91 Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, “Comitê suspende empresas do Pacto Nacional”: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/noticias/view/476>>.

companhia em sua cadeia de suprimentos. Segundo a avaliação da empresa, “isso seria muito improvável pois acarretaria o encerramento do contrato com o fornecedor”.⁹²

Há indícios de que o monitoramento da cadeia de suprimentos da Zara Brasil não é totalmente eficaz e que seus relatórios ao MPT, conforme estipulado no Termo de Ajustamento de Conduta, não são completos. Os dois casos a seguir (ND Confeccões e Rolepam) exemplificam isso.

ND Confeccões

Em 2012, sete trabalhadores entraram com ações contra a ND Confeccões, uma oficina de costura localizada em uma pequena cidade a 50 km da capital paulista. A oficina demitiu os costureiros e parou de operar em maio daquele ano. Entre várias irregularidades, os trabalhadores dizem que o empregador deixou de pagar seus últimos 25 dias de trabalho; não recolheu corretamente o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) durante todo o período de contrato, não pagou sua rescisão e nem sequer registrou a demissões nos órgãos competentes, impedindo-os de receber o seguro-desemprego. Mais de um ano depois, por meio de acordos de conciliação homologados pelo juiz, o empregador concordou em indenizar os trabalhadores pelo FGTS e a rescisão não pagos.

Quadro 6: Depoimento de um ex-funcionário da ND Confeccões¹ (outubro de 2013)

“Eu trabalhei um ano e nove meses na oficina. Em seguida, ela fechou, a dona deu uma máquina de costura para algumas das costureiras e me deu um envelope com mil reais. Como eu não consegui meu dinheiro do FGTS, eu tive que ir para o sindicato e mover uma ação judicial.”

“A empresa não estava cumprindo os prazos de produção. Então, depois que as peças foram entregues, as firmas (indústrias contratantes) não passaram mais nada. Chegamos a trabalhar aos sábados, domingos e feriados. No final, eu estava começando às seis da manhã e saía às seis da tarde para ajudar a terminar o serviço e receber o pagamento. Mas não adiantou. A empresa ainda me deve 780 reais”.

1 Entrevista realizada pela Repórter Brasil em outubro de 2013.

Embora esteja fechada desde maio de 2012, de fevereiro daquele ano até julho de 2013, a oficina permaneceu na lista das subcontratadas apresentada pela Zara às autoridades brasileiras.⁹³ No segundo semestre de 2013, a Repórter Brasil visitou a antiga sede da oficina e confirmou que estava fechada havia muitos meses. Repórter Brasil e SOMO perguntaram à Inditex sobre isso em março de 2014. A empresa,

92 Termo de Audiência anexado ao Inquérito Civil nº 000393.2011.02.002/2-70.

93 Conforme explicado, uma das obrigações da empresa no âmbito do acordo assinado com o MPT era manter as autoridades informadas sobre sua cadeia de suprimentos atualizada.

em resposta, afirmou que era injusto e enganador questionar seu sistema de monitoramento “simplesmente porque uma única empresa que havia deixado de produzir para a Zara Brasil em maio de 2012 fora erroneamente incluída na lista de fornecedores da Inditex que foi fornecida ao MPT em agosto de 2012”.⁹⁴

Rolepam Lavanderia industrial

Em maio de 2014, foi mencionada uma situação semelhante quando a Zara Brasil foi convocada a participar da sessão de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) criada pela Assembleia Legislativa de São Paulo no mês anterior, com o objetivo de investigar casos de trabalho escravo no estado. Durante a sessão, o presidente da comissão, deputado Carlos Bezerra Jr. (PSDB), questionou a empresa sobre o fornecedor Rolepam Lavanderia Industrial. Em maio de 2012, esta empresa de tingimento teve seu fornecimento de energia elétrica interrompido devido à falta de pagamento e parou de funcionar. No entanto, em agosto de 2012, apesar de ter deixado de operar, a Rolepam ainda era um dos fornecedores subcontratados da Zara Brasil de acordo com informações apresentadas pela empresa ao MPT. É “clara a dificuldade da Zara no monitoramento dessa cadeia”, afirmou Carlos Bezerra Jr. durante a sessão.⁹⁵

Assim como no caso da ND Confeccões, vários trabalhadores entraram com ações contra a Rolepam Lavanderia industrial depois que a empresa deixou de operar. Eles relataram, entre outras questões, salários horas extras, FGTS e verbas rescisórias não pagos. Desde maio de 2012, pelo menos 32 funcionários da Rolepam obtiveram decisões judiciais de primeira instância total ou parcialmente favoráveis às suas reivindicações. Em 2014, essas sentenças foram substituídas por acordos de conciliação pelos quais a empresa concordou em indenizar os trabalhadores em parte de suas exigências.

Após a sessão da CPI, em maio de 2014, Repórter Brasil e SOMO questionaram a Inditex sobre a Rolepam Lavanderia Industrial. A Inditex disse que a empresa “era um fornecedor de segundo nível de serviços especializados (na verdade, uma lavanderia) prestados a um fornecedor da Zara Brasil. A Rolepam foi pré-avaliada pela Inditex, incluída na lista de fornecedores autorizados e auditados regularmente para verificar o cumprimento da legislação trabalhista brasileira, bem como do Código de Conduta da Inditex. Em julho de 2012, o fornecedor acima mencionado incluiu a Rolepam em sua lista de empresas de segundo nível e, conseqüentemente, era obrigatório para a Inditex incluí-la na lista fornecida ao MTE naquela data. O objetivo do sistema de monitoramento da Inditex não é certificar a atividade de qualquer das empresas, e sim verificar, ao longo do tempo, se suas condições de trabalho cumprem as exigidas pela lei brasileira e pelo Código de Conduta da Inditex”.⁹⁶

No entanto, de acordo com o deputado, casos como o que envolveu a Rolepam mostram que a Zara Brasil não está cumprindo suas obrigações relativas ao monitoramento e prestação de informações decorrentes do Termo de Ajustamento de Conduta assinado com as autoridades brasileiras.

Em outubro de 2014, a Comissão Parlamentar de Inquérito fez uma solicitação formal ao MPT para que aplicasse as multas previstas para os descumprimentos revelados pela Assembleia Legislativa.

94 A ND Confeccões também foi incluída em atualizações semestrais da lista de fornecedores enviadas às autoridades brasileiras em janeiro de 2013 e julho 2013.

95 Repórter Brasil, “Zara admite que houve escravidão na produção de suas roupas em 2011, <<http://reporterbrasil.org.br/2014/05/zara-admite-que-houve-escravidao-na-producao-de-suas-roupas-em-2011/>>.

96 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 3 de julho de 2014.

“Esta CPI verificou que a empresa atestava perante o MPT a total regularidade de subcontratadas que já haviam fechado sem pagar salários ou que estavam sendo processadas pelas mais diversas infrações trabalhistas por seus empregados. Nada disso foi reportado ao MPT, como estipulado pelo TAC”, segundo a CPI.⁹⁷

Mais casos de violação aos direitos trabalhistas

Durante a pesquisa para este relatório, a Repórter Brasil realizou uma revisão abrangente da lista de fornecedores e subcontratados da Zara Brasil em 2012 e 2013. Exemplos de ações movidas por trabalhadores contra estas unidades fabris – ND Confecções, Rolepam Lavanderia industrial e 16 outras empresas – foram enviados à Inditex.⁹⁸ Essas ações não estão relacionadas a trabalho escravo, mas a vários outros tipos de violações de direitos trabalhistas, incluindo falta de pagamento de salários e benefícios sociais obrigatórios, jornadas de trabalho excessivas, horas extras não pagas, formas de assédio e condições de trabalho inseguras. Todas obtiveram decisões judiciais de primeira instância total ou parcialmente favoráveis às demandas dos trabalhadores ou foram resolvidas por meio de acordos de conciliação que reconheciam demandas dos trabalhadores.

A Inditex, em sua resposta a SOMO e Repórter Brasil, afirmou que apenas uma pequena parte dos casos – 62 de 177 – estava relacionada a discrepâncias entre empregados e empregadores que surgiram enquanto estes tinham relações contratuais com a Zara Brasil. De acordo com a Inditex, 52 desses processos foram resolvidos sob a forma de acordos de conciliação conhecidos e fomentados pela empresa. Além disso, a Inditex disse que “tinha conhecimento e teve um papel ativo na resolução de todos os casos por meio de medidas corretivas implementadas como resultado de [sua] participação”.⁹⁹

A multinacional também alega que nenhum dos casos “revela a existência de violações generalizadas da legislação trabalhista; eles apontam discrepâncias pontuais entre empregadores e empregados”. A Inditex diz que o litígio trabalhista é muito mais predominante na cultura de trabalho brasileira do que em qualquer outro país desenvolvido. A incidência de disputas sobre a aplicação da legislação trabalhista na cadeia de suprimentos da Inditex no Brasil, diz a multinacional, está muito abaixo da média. De acordo com a empresa, é da proporção anual aproximada de um caso para cada 400 trabalhadores, em comparação com uma suposta média nacional de um caso para cada 25 trabalhadores. “Vale destacar que, ao longo de 2012 e 2013, a cadeia de fornecimento da Inditex no Brasil tem sido objeto de controles específicos por parte do MTE e do MPT, as mais altas autoridades trabalhistas do Brasil; nenhum dos órgãos detectou uma única violação dos direitos dos trabalhadores em todo esse tempo”.¹⁰⁰

Luiz Alexandre Faria, auditor fiscal do trabalho do MTE que participou da operação que encontrou trabalho escravo na produção de roupas para a Zara Brasil, diz que a empresa entregou relatórios periódicos às autoridades com dados de sua cadeia de suprimentos. Ele diz, no entanto, que o MTE não tem conseguido fiscalizar a Zara novamente. “Temos uma estrutura pequena e estamos dando prioridade a novos casos. Não posso dizer, com certeza, que 100% da cadeia de suprimentos da Zara está regulari-

97 O relatório final da CPI, <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/conclusoesdorelatorio-cpidotrabalhoescravo.pdf>>.

98 Ver Anexo 1.

99 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

100 Idem.

zada porque só dispomos de informações da própria empresa”.¹⁰¹ Em outubro de 2014, a CPI fez um pedido formal para que a cadeia de suprimentos da Zara Brasil fosse inspecionada novamente pelo MTE.

Em resposta a perguntas enviadas pela Repórter Brasil e SOMO, a Inditex afirmou que Luiz Fabre – o procurador responsável pela assinatura do acordo extrajudicial entre a Zara Brasil, o MPT e o MTE em 2011 – confirmou publicamente o cumprimento, pela Inditex, de todas as suas obrigações decorrentes do acordo mencionado. “O Sr. Fabre observou, ainda, que nenhum dos casos mencionados no relatório da SOMO/Repórter Brasil pode ser considerado como qualquer das infrações previstas no acordo”, diz a empresa.¹⁰² Quando a Repórter Brasil mostrou essas declarações da Inditex a Fabre, o procurador se disse surpreendido por elas: “A afirmação que me foi atribuída, no contexto como foi colocada, é falsa”,¹⁰³ ele revelou em um email à Repórter Brasil. Segundo Fabre, ele acompanhou o cumprimento do acordo por um ano, sem informações de descumprimento, mas já não trabalhava no caso desde o final de 2012. “Portanto, não posso afirmar nem se a Zara está cumprindo ou descumprindo as obrigações pactuadas”.¹⁰⁴

Como a Inditex classifica seus fornecedores em uma de quatro categorias (Fornecedor A, Fornecedor B, Fornecedor C e Fornecedor sujeito a ação corretiva) com base nos resultados das suas auditorias, Repórter Brasil e SOMO perguntaram à empresa em que categoria os fornecedores envolvidos em processos judiciais foram classificados durante o período 2012-2013. Ou, então, pedimos para receber os relatórios de auditoria ou planos de ações corretiva relacionados a essas empresas subcontratadas. A Inditex não forneceu essa informação. “A classificação do nível de conformidade segue a recomendação da Ethical Trading Initiative, e os resultados são compartilhados com todos os stakeholders realmente envolvidos na melhoria das condições de trabalho. Fornecer informações individuais em relação aos componentes de Programa de Conformidade afetaria os interesses dos trabalhadores que constituem a cadeia de fornecimento. Longe de servir como incentivo para melhorar as condições de trabalho em locais de trabalho nos quais tenham sido detectadas irregularidades, a divulgação de informações detalhadas sobre os resultados de nossas auditorias poderia comprometer seriamente a parte mais vulnerável da cadeia, ou seja, os próprios trabalhadores. Os sindicatos compartilham plenamente este princípio e os objetivos almejados”, disse a Inditex.¹⁰⁵

Esta seção se refere a numerosas ações judiciais contra fornecedores e subcontratados da Zara. Segundo o acordo com as autoridades brasileiras, a empresa deve informar o MPT e o MTE se suas auditorias sociais encontrarem esses tipos de exemplos de violação dos direitos trabalhistas. O acordo descreve que os Planos de Ação Corretiva devem ser adotados e enviados às autoridades (em 30 dias, no máximo) se as auditorias da empresa revelarem irregularidades com base em aspectos das leis trabalhistas mencionados no acordo. Entre esse aspectos, o documento estipula que a Zara Brasil deve monitorar: o pagamento integral de salários e benefícios obrigatórios, a contratação e o registro legal de empregados, segundo

101 O Estado de São Paulo, “Zara cria etiqueta antitrabalho escravo”,

<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,zara-cria-etiqueta-antitrabalho-escravo-imp-,1169445>>.

102 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 3 de julho de 2014.

103 E-mail recebido pela Repórter Brasil, em agosto de 2014.

104 E-mail recebido pela Repórter Brasil, em agosto de 2014.

105 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 3 de julho de 2014.

os requisitos da lei, o cumprimento das regulamentações sobre jornadas de trabalho e de saúde e segurança.¹⁰⁶

Nenhum desses casos, todos relacionados a questões trabalhistas em 2012 ou 2013, foi notificado ao MPT no prazo mencionado. A Inditex é da opinião de que eles estão fora da abrangência do acordo, já que não estão relacionados às chamadas irregularidades significativas: “Nosso monitoramento da cadeia de suprimentos da Zara Brasil ao longo de 2012 e 2013, anos sujeitos a supervisão pelo MTE e o MPT, não revelou irregularidades significativas em qualquer um dos nossos fornecedores. Isto foi confirmado pelo procurador do MPT Luiz Fabre na audiência da comissão, em 21 de maio. As informações apresentadas por SOMO/Repórter Brasil não fornecem qualquer base para sustentar o contrário. Na ausência de quaisquer irregularidades, por conseguinte, não havia razão para informar a esse respeito. A Inditex vem cumprindo escrupulosamente suas obrigações de divulgação com o MTE e MPT. É nosso entendimento que quaisquer dúvidas a esse respeito deverão ser verificadas com os órgãos encarregados de fiscalização do acordo, ou seja, o MPT e MTE”.¹⁰⁷

Para resumir esta seção, fica claro que a Inditex quer enquadrar esses casos como sendo incidentes individuais e exceções insignificantes, e não como regra. Devido à falta de informação, é difícil avaliar se os mecanismos de monitoramento da empresa detectaram as questões mencionadas acima e, em caso afirmativo, como ela as abordou. A informação disponível publicamente pela Inditex só apresenta resultados de auditorias em nível agregado. Nos relatórios de RSC da empresa, não fica claro como ela respondeu a essas violações. A empresa também não forneceu essas informações a SOMO e Repórter Brasil, mediante solicitação. Tendo em conta as inúmeras disputas trabalhistas envolvendo empresas subcontratadas pela Zara, é surpreendente que, até julho de 2013, a empresa tivesse informado as autoridades da implementação de apenas dois Planos de Ação Corretiva desde 2012. Portanto, SOMO e Repórter Brasil concluem que há, definitivamente, indícios de que o sistema de controle da Inditex não é 100% eficaz.

6.3 Estratégia judicial

Em junho de 2012, um ano após o escândalo de trabalho escravo, a Zara Brasil entrou com uma ação na justiça contra as autoridades brasileiras, contestando tanto as multas que lhe foram impostas quanto a eventual decisão de incluí-la na lista suja. Ambas as medidas são baseadas na avaliação do Ministério do Trabalho e Emprego de que a Zara Brasil era, na prática, a real empregadora dos trabalhadores resgatados das oficinas e, portanto, era legalmente responsável pelas condições de trabalho encontradas nessas oficinas. Por meio desse processo judicial, a Zara Brasil está contestando tanto sua responsabilidade jurídica quanto a “lista suja” como ferramenta para combater o trabalho escravo. Por razões de esclarecimento, tratamos das duas linhas de raciocínio a seguir, em separado.

Inditex recusa responsabilidade jurídica

Um ano após as inspeções nas duas oficinas onde foram encontrados 15 trabalhadores escravos, a Zara Brasil entrou com uma ação contra o governo brasileiro, pedindo a anulação de todas as multas emitidas

106 Seção 2.1.6 do Termo de Ajustamento de Conduta: <<http://reporterbrasil.org.br/agenciadenoticias/tacZara.pdf>>.

107 Idem.

contra a empresa. A subsidiária da Inditex sustenta que “jamais compactuaria com qualquer exploração de mão de obra trabalhadora em situação análoga à de escravidão”, mas que “há que se distinguir entre a responsabilidade social e a responsabilidade jurídica”.¹⁰⁸ Na ação, a empresa questiona a visão de que os estrangeiros resgatados de oficinas operassem, na prática, como seus funcionários. Ela afirma que nunca pagou ou deu quaisquer ordens a esses trabalhadores, nunca foi responsável pelas instalações que foram o foco de problemas e jamais houve qualquer contato entre eles e a varejista de moda.

A Zara alega que não pode ser punida por qualquer terceirização ilegal promovida por um dos seus fornecedores. “O fato é que os supostos ilícitos penais apontados pelo relatório de fiscalização fazem referência a condutas praticadas por terceiros que não se confundem com a Zara”.¹⁰⁹ Além disso, a empresa também alega que não é da competência dos fiscais do trabalho decidir quem é o verdadeiro empregador – o que seria a tarefa do Judiciário.

Em um depoimento à justiça relacionado a esse processo específico, um dos técnicos da Inditex na área de RSC disse que “a empresa Aha tinha costureiros suficientes para a produção que se propunha a entregar à autora em todas as auditorias realizadas pela Zara, tendo diminuído o número somente na época imediatamente anterior à fiscalização governamental”.¹¹⁰ A administração da Zara Brasil, por sua vez, disse que a AHA fora auditada “uns três meses antes da autuação pelo Ministério do Trabalho, mas que a auditoria da autora tinha sido enganada”. A Inditex rompeu suas relações comerciais com a AHA desde a inspeção federal.

Em abril de 2014, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo julgou improcedente a ação movida pela Zara Brasil. De acordo com a decisão, a empresa tem responsabilidade jurídica sobre a situação observada, com base tanto na Consolidação das Leis do Trabalho quanto na decisão vinculante que regulamenta a terceirização no Brasil. O juiz descreveu como “fraude escancarada” o esquema que ligava a multinacional espanhola a oficinas que exploravam ilegalmente o trabalho de imigrantes. Em sua argumentação, ele observou que a terceirização é ilegal quando há subordinação direta dos trabalhadores dos subcontratados à empresa que usa seus serviços.¹¹¹

“A subordinação, embora camuflada sob a aparência de terceirização, era direta aos desígnios da comerciante das confecções”, descreve a sentença. “As oficinas onde foram encontrados trabalhadores em condição análoga à de escravidão laboravam exclusivamente no fabrico de produtos da Zara, atendendo a critérios e especificações apresentados pela empresa, recebendo o seu escasso salário de repasse oriundo, também exclusivamente, ou quase exclusivamente, da Zara”.¹¹² A ideia central aqui é que a Zara é a entidade que realmente pagava os trabalhadores, mas a situação estava oculta porque a empresa usava um esquema ilegal de terceirização para encobrir o vínculo empregatício. Em outras palavras: embora parecesse que a Zara estava pagando fornecedores que entregavam mercadorias,

108 Processo 00016629120125020003, 3ª Vara do Trabalho de São Paulo (Zara Brasil Ltda. X União Federal).

109 Idem.

110 Processo 00016629120125020003, 3ª Vara do Trabalho de São Paulo (Zara Brasil Ltda. X União Federal) – audiência em 20 de junho de 2013.

111 O texto completo da sentença pode ser acessado em:

<http://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao/>.

112 Ibid.

na verdade, ela estava pagando seus funcionários por meio de transferência indireta, usando um esquema ilegal de terceirização.

De acordo com o veredito, a afirmação feita durante o processo, de que a Zara não controla o que é pago aos subcontratados, é “um posicionamento muito cômodo para a empresa, pois se permite estipular os preços que lhe convierem, não interessando se, para tanto, faz-se necessário extrair a vitalidade dos trabalhadores sem a devida contraprestação”.¹¹³

O argumento de que a multinacional não tinha conhecimento da situação a que os trabalhadores eram submetidos também é refutado pela decisão. “[a AHA] não tinha porte para servir de grande fornecedora, e disto ela [a Zara] estava perfeitamente ciente, pois, realizando auditorias sistemáticas, sabia do extenso downsizing realizado, com o número de costureiras da Aha caindo mais de 80%, ao tempo em que a produção destinada à Zara crescia”, diz a sentença. “A Zara Brasil Ltda. é uma das maiores corporações do globo, em seu ramo de negócio, custando crer, reitere-se, que tivesse controles tão frouxos da conduta de seus fornecedores, mostrando-se muito mais palatável a versão defendida pela fiscalização, de que, na realidade, controlava-os ao ponto de deter a posição de empregadora”.

Em resposta à sentença, Raúl Estradera, porta-voz da Inditex,¹¹⁴ afirmou, em abril de 2014: “Com todo respeito à decisão, entendemos que não foram considerados nossos argumentos e que não tivemos oportunidade de nos defender de forma adequada”. A Zara Brasil recorreu da decisão, que agora aguarda novo julgamento.

A Inditex questiona a “lista suja” na justiça

Como a inspeção do trabalho havia concluído que a situação nas duas oficinas inspecionadas poderia ser classificada como “condições análogas à escravidão” e que a Zara Brasil deveria ser considerada legalmente responsável pela situação, a empresa corre o risco de entrar na “lista suja”. Com isto em mente, além de pedir a anulação dos autos de infração lavrados contra si, ela entrou com um pedido judicial, em junho de 2012, para que seu nome não fosse incluído na lista. A decisão de incluir a Zara Brasil na “lista suja” foi adiada até o julgamento final da ação da empresa contra a referida lista.

A Zara Brasil argumentou que a lista suja é inconstitucional.¹¹⁵ Segundo a empresa, o poder executivo não deve criar sanções, e sim apenas aplicar as já previstas na legislação em vigor ou em acordos coletivos. Ela afirma que a “lista suja” vai contra o direito à ampla defesa e prejudica o princípio da presunção de inocência ao aplicar punições cuja prerrogativa de julgar e definir não é do governo, e sim do Judiciário.

Em julho de 2012, um juiz do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo concedeu uma liminar ao pedido da empresa para não ter seu nome incluído na “lista suja”.¹¹⁶ A decisão se baseia em supostos “danos irreparáveis” em termos de interesses comerciais e reputação que a Zara poderia sofrer se

113 Ibid

114 “Justiça considera Zara responsável por escravidão e empresa pode entrar na ‘lista suja’”, Repórter Brasil

<<http://reporterbrasil.org.br/2014/04/justica-considera-zara-responsavel-por-escravidao-e-empresa-pode-entrar-na-lista-suja/>>.

115 Processo 00016629120125020003, 3ª Vara do Trabalho de São Paulo (Zara Brasil Ltda. X União Federal).

116 Liminar concedida no âmbito do Processo 00016629120125020003, 3ª Vara do Trabalho de São Paulo (Zara Brasil Ltda. X União Federal).

tivesse seu nome incluído na lista antes de uma decisão sobre o mérito da ação movida pela empresa – que defende a inconstitucionalidade da lista.

Em abril de 2014, as alegações da empresa em relação à “lista suja” foram a julgamento. O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo decidiu contra a empresa e revogou a liminar que impedia sua inclusão na lista. De acordo com a sentença, vários mecanismos legais fornecem a base para essa lista, “merecendo destaque a própria Constituição da República, que erige em princípios fundamentais o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana”. A decisão também destaca que a Constituição dá ao Ministro de Estado o poder de emitir normas gerais que visem o cumprimento da legislação brasileira.¹¹⁷

A Zara Brasil recorreu da decisão e, algumas semanas depois, foi concedida uma nova liminar impedindo a inserção de seu nome na “lista suja”, desta vez, até que haja uma decisão final já não sujeita a recurso. Mais uma vez, a decisão é baseada em supostos danos irreparáveis se tribunais superiores discordarem da sentença de primeira instância.

Em comunicação com SOMO e Repórter Brasil, a Inditex surpreendentemente disse que considera a “lista suja” totalmente constitucional. “No entanto, a Inditex vai sempre defender seu direito democrático de buscar legitimamente os seus direitos como indivíduo ou como empresa, e não tivemos o direito a legítima defesa neste processo. A possibilidade de que a Zara Brasil fosse incluída nesta lista seria altamente contraditória, já que ameaça punir uma empresa que tem demonstrado um compromisso sem precedentes com os mesmos objetivos que a ‘lista suja’ propõe alcançar”.¹¹⁸

A “lista suja” do governo brasileiro sofre ataques frequentes de empresas que, quando responsabilizadas por trabalho escravo, entraram com ações na justiça questionando a legalidade desse cadastro de infratores. Entre as dezenas de empresas que adotaram essa estratégia, a subsidiária brasileira da Inditex é certamente uma das mais famosas e economicamente importantes. Como descrito no Quadro 4, uma estratégia de litígio semelhante adotada pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias teve êxito, e o futuro da “lista suja” é mais incerto do que nunca.

Responsabilidade moral e responsabilização jurídica

Em sua resposta ao escândalo de trabalho escravo de 2011, a Inditex combina algumas medidas ativas na esfera da RSC voluntária (descritas na seção 6.1) com o litígio reativo na esfera jurídica (descrito na seção 6.3). Em outras palavras: ela assume voluntariamente a responsabilidade “moral”, mas resiste à responsabilidade jurídica pelas condições de trabalho nas empresas subcontratadas. Na verdade, essa combinação de estratégias revela uma incoerência: na esfera da RSC, a Inditex garante a seus stakeholders que consegue monitorar de forma eficaz sua cadeia de suprimentos, enquanto, na esfera jurídica, recusa-se a assumir a responsabilidade pelas condições nas oficinas de costura, afirmando que a subcontratação não foi autorizada, que a Zara Brasil não estava ciente dela e que a sua contratada vinha enganando auditorias, ou seja: a Zara Brasil não consegue controlar sua cadeia de suprimentos.

117 O texto integral da sentença pode ser acessado no seguinte link:

<http://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidaio/>.

118 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 2 de maio de 2014.

Há outra incoerência na abordagem da Inditex: embora tenha reconhecido publicamente o valor da “lista suja” como ferramenta para combater o trabalho escravo ao aderir ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, a estratégia jurídica da empresa visa fragilizar a ferramenta ao ameaçar a própria existência da lista.

Repórter Brasil e SOMO são da opinião de que a “lista suja” e outras medidas de combate ao trabalho escravo no Brasil precisam ser fortalecidas e não fragilizadas, e vai propor recomendações para isso no próximo capítulo.

7 Conclusão e recomendações

Neste capítulo, são apresentadas conclusões quanto à eficácia das medidas tomadas pela Inditex nas esferas moral e jurídica após o escândalo de 2011. Com base nessas conclusões, SOMO e Repórter Brasil propõem uma série de maneiras para lidar com as brechas no sistema atual e fortalecer as abordagens regulatórias e empresariais para enfrentar de forma eficaz o trabalho escravo na indústria do vestuário do Brasil.

7.1 Melhorias e problemas que persistem

O escândalo de trabalho escravo em oficinas que produzem para a Zara Brasil teve um claro efeito de sensibilização, levando a uma série de melhorias nas operações da empresa, incluindo as seguintes:

- ❑ Desde 2011, a Inditex tem relatado um aumento significativo no número de fiscalizações realizadas em seus fornecedores e subcontratados brasileiros, tanto por pessoal da própria empresa quanto por consultores externos.
- ❑ A empresa não só aumentou o número de auditorias, como também reforçou seus mecanismos de monitoramento, em cooperação com a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados.
- ❑ A Inditex empreendeu esforços para estimular a conformidade dos fornecedores com o código de conduta da empresa, criando um manual de boas práticas para fornecedores, adotando um sistema de certificação de conformidade social e implementando projetos-piloto em fornecedores, em cooperação com a UNIETHOS.
- ❑ Junto a organizações da sociedade civil brasileiras, a empresa também tem promovido investimentos em projetos de comunidades imigrantes.
- ❑ A Zara Brasil anunciou, em maio de 2014, o lançamento da iniciativa “Fabricado no Brasil”. Todas as etiquetas de roupas feitas no país terão um código QR para permitir acesso total a informações sobre os dados de fabricação de cada peça de roupa, incluindo as condições sociais e de trabalho em toda a linha de produção.
- ❑ O serviço telefônico de denúncias da Zara Brasil foi bastante reforçado quando a empresa terceirizou a operação para o Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC), proporcionando um via para “encaminhamentos jurídicos e sociais a relatos de imigrantes de quaisquer nacionalidades, que queiram denunciar situações de discriminação e/ou condições de trabalho análogas à escravidão”.¹¹⁹ Deve-se observar, porém, que embora tenha representado uma clara melhoria para a comunidade imigrante, o serviço ainda não cumpre todos os critérios de eficácia para mecanismos de denúncias

119 CDHIC, “Disk 0800 visa combater discriminação e situações de trabalho análogas à escravidão”:
<http://www.cdhic.org.br/?page_id=1021>.

em nível operacionais no âmbito dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, como acessibilidade, transparência e previsibilidade.

Apesar dessas melhorias, um dos principais problemas na indústria brasileira do vestuário é a alta incidência de terceirização e subcontratação através das quais oficinas informais são incorporadas à cadeia de suprimentos. Nessas oficinas informais, há um alto risco de graves violações aos direitos humanos e trabalhistas. SOMO e Repórter Brasil são da opinião de que os mecanismos de monitoramento da Inditex, embora tenham sido reforçados, ainda não enfrentam adequadamente o problema. Em julho de 2013, durante uma audiência no MPT, a própria Zara Brasil colocou que não tem como afirmar “se há meio de algum terceiro ou subcontratado não ser identificado” pela companhia em sua cadeia de suprimentos.¹²⁰

Este relatório apresenta indícios de que o monitoramento da cadeia de suprimentos da empresa não é 100% eficaz. Os exemplos de empresas incluídas na lista de fornecedores da Zara Brasil apesar estar fechadas há meses ilustram isso (ver os casos da ND Confecções e da Rolepam Lavanderia industrial, no Capítulo 6).

Além disso, a pesquisa constatou problemas relacionados aos direitos trabalhistas em vários outros fornecedores e subcontratados (ver Anexo I). E, embora a Inditex afirme que tinha conhecimento e desempenhou um papel ativo na solução desses problemas, SOMO e Repórter Brasil não receberam nenhuma evidência que sustente isso.

7.2 Estratégia de litígio nociva

A atual estratégia de litígio da Inditex contra a inspeção do trabalho e a “lista suja” pode prejudicar a capacidade das autoridades brasileiras de combater com eficácia outras situações de escravidão moderna no país, não só na indústria do vestuário, mas também em muitos outros setores econômicos.

O alegado compromisso da empresa com os direitos humanos pode ser considerado incompatível com a tentativa explícita de prejudicar uma ferramenta que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é um exemplo internacional de boa prática no combate ao trabalho escravo. A continuação da ação movida pela Zara Brasil cria um precedente perigoso para reduzir a eficácia da ferramenta. Em última análise, a extinção da lista acabaria com a principal referência de pesquisa para empresas brasileiras comprometidas com a eliminação do uso de trabalho escravo em suas relações comerciais.

Em sua ação judicial contra as autoridades brasileiras, a Inditex argumenta que a “lista suja” contraria o direito à ampla defesa e o princípio da presunção de inocência. Ela aplicaria sanções cuja decisão não é de incumbência do Poder Executivo, e sim do Judiciário.¹²¹ Esses argumentos ocultam o fato de que a lista não é uma sanção em si, mas apenas uma ferramenta de transparência no que diz respeito ao resultado das inspeções do governo. Quem adota sanções é o mercado, bem como outros órgãos de

120 Termo de Audiência anexado ao Inquérito Civil nº 000393.2011.02.002/2-70.

121 Processo 00016629120125020003, 3ª Vara do Trabalho de São Paulo (Zara Brasil Ltda. X União Federal).

Estado, que, por sua própria iniciativa independente, eles decidem usá-la como referência para políticas de restrição econômica. Ao questionar essas políticas, a Inditex deve questionar aqueles que as adotam, em vez de “atirar no mensageiro”.

A “lista suja” pode ser considerada coerente com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Em seu primeiro princípio, o documento diz que “os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça”. A “lista suja” pode ser considerada como um instrumento de política criativo e eficaz usado pelo Estado brasileiro para proteger os imigrantes em seu território contra as violações dos seus direitos.

O grupo Inditex, que declara publicamente implementar os Princípios Orientadores da ONU,¹²² não deve procurar erradicar instrumentos que o Estado tem para proteger os direitos humanos, e sim honrá-los e implementá-los. Para ser coerente com sua imagem de empresa responsável, deve aceitar integralmente sua responsabilidade sobre a cadeia de suprimentos, não só na esfera voluntária, mas também na jurídica. A empresa deve parar de empregar uma estratégia legal que compromete a “lista suja”.

7.3 Responsabilização jurídica de proprietários de marcas: um passo que precisa ser dado

Os sistemas privados de auditoria e certificações claramente não bastam para superar a precarização do trabalho e os abusos aos direitos humanos na indústria têxtil e do vestuário. No Brasil, o trabalho escravo foi encontrado até mesmo em fabricantes que têm o selo da Associação Brasileira do Varejo Têxtil – ABVTEX, a principal certificação adotada pela Inditex e outras importantes empresas do setor varejista do país.¹²³ Há muitos outros exemplos de graves abusos aos direitos humanos que ocorrem nas cadeias de suprimentos de marcas e varejistas ocidentais, incluindo os trágicos incêndios e acidentes em fábricas de roupas que mataram centenas de trabalhadores em Bangladesh e no Paquistão, em 2012 e 2013.¹²⁴

Escravidão, incêndios fatais e outros tipos de violações de direitos enfrentadas pelos trabalhadores refletem, em grande medida, um modelo de negócio voltado à produção de baixo custo. Um modelo em que grandes marcas e varejistas têm amplo poder de influenciar as condições de trabalho impostas a suas redes de fabricantes. Elas escolhem modelos, medidas e tecidos, estabelecem quantidades, definem prazos de entrega e exigem correções nas peças. Em muitas situações, fornecedores e subcontratados fazem pouco mais do que intermediar o recrutamento de mão de obra para atender às rígidas determinações impostas a partir do topo da cadeia produtiva.

122 Inditex, Annual Report 2013, “Supply Chain Integrity”, 2013 <http://static.inditex.com/annual_report_2013/en/challenges-objectives-and-opportunities/supply-chain-integrity/>.

123 Repórter Brasil, “Confeção de roupas infantis flagrada explorando escravos tinha certificação”, <<http://reporterbrasil.org.br/2013/02/confeccao-de-roupas-infantis-flagrada-explorando-escravos-tinha-certificacao/>>.

124 Ver, por exemplo, SOMO and CCC, “Fatal Fashion: Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garment workers’ lives”, março de 2013, <http://www.somo.nl/publications-en/Publication_3943>.

Neste cenário, o entendimento de que os varejistas têm uma mera “responsabilidade social” sobre os direitos dos trabalhadores precisa ser urgentemente abandonado. O monitoramento voluntário da cadeia de suprimentos não é uma solução suficiente nem justa para o problema do trabalho escravo e outras violações recorrentes aos direitos trabalhistas. Ele não anula a motivação econômica que faz com que oficinas precárias e ilegais sejam uma parte importante da indústria do vestuário. Na verdade, deixa a responsabilidade jurídica por padrões trabalhistas e humanos básicos com os proprietários das oficinas, enquanto os atores econômicos poderosos na rede de produção – proprietários de marcas e gigantes varejistas – se beneficiam da produção a custo baixo, ao “terceirizar” os riscos de sanções legais por abusos a direitos humanos e trabalhistas.

A responsabilidade na cadeia de suprimentos é reconhecida internacionalmente em marcos normativos reconhecidos já existentes, como os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais. Os Princípios Orientadores da ONU afirmam que uma empresa pode ser associada a um impacto negativo dos direitos humanos ao causá-lo, ao contribuir para ele – diretamente ou através de uma entidade externa – e ao estar diretamente ligada a ele. Também esclarecem que a associação entre

Quadro 7: Exemplos de responsabilização objetiva nas cadeias de suprimentos

Se o governo brasileiro decidisse consolidar e fortalecer a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal sobre formas ilegais de terceirização¹ e criasse uma forma de responsabilização na cadeia de suprimentos, como proposto neste capítulo, isso faria do Brasil um precursor na responsabilização de empresas pelas condições de trabalho em suas cadeias de suprimentos. Embora isso fosse inovador, há exemplos de responsabilização objetiva nas cadeias de suprimentos em outros setores e jurisdições, que demonstram a viabilidade desse tipo de abordagem regulatória. Apresentamos esses exemplos abaixo, como forma de comparar e inspirar quem toma decisões políticas.

Exemplo 1: Diretiva de Responsabilidade por Produto

A União Europeia tem um regime de responsabilidade objetiva estabelecido há muito tempo quando se trata de segurança de produtos. A Diretiva de Responsabilidade por Produto (85/374/CEE) foi desenvolvida em 1985 e criou um regime de responsabilidade objetiva por produtos defeituosos. Isso significa que o fabricante de um determinado produto no mercado da UE pode ser responsabilizado por potenciais riscos à segurança que resultem de seu uso, independentemente do ponto em que o risco de segurança se origina dentro do processo de produção. Para dar um exemplo: se um fabricante de automóveis vende um carro no mercado europeu com freios que funcionam mal, levando a uma série de acidentes, o fabricante é responsável por indenizar os danos, mesmo que o freio em si (um dos componentes do carro) tenha sido produzido por uma empresa (sub)contratada fora da Europa. 

1 A súmula vinculante, <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>.

◦ **Quadro 7: Exemplos de responsabilização objetiva nas cadeias de suprimentos**

Exemplo 2: Responsabilidade objetiva no setor farmacêutico²

Os medicamentos precisam ser testados em ensaios clínicos realizados em seres humanos, antes de ser autorizados a entrar no mercado. Esses ensaios clínicos muitas vezes não são executados pela empresa farmacêutica que possui o medicamento, e sim pelas chamadas Organizações de Pesquisa Contratadas (Contract Research Organisations, CROs). A testagem de medicamentos é, assim, terceirizada pela empresa farmacêutica (a chamada “patrocinadora” do ensaio) a uma CRO. Não obstante esta prática de terceirização, as diretrizes europeias que são aplicadas à concessão de autorizações de venda (as diretrizes de Boas Práticas Clínicas, ou ICH-GCP) deixam claro que o patrocinador (que é a empresa farmacêutica) continua responsável pela integridade dos dados, o que inclui a condução ética do ensaio:

Diretrizes ICH-GCP, Seção 5: Patrocinador

“... ”

- 5.2 Organização de Pesquisa Contratada (CRO)
- 5.2.1 Um patrocinador pode transferir qualquer ou todas as obrigações e funções relacionadas ao ensaio a uma CRO, mas a responsabilidade final pela qualidade e integridade dos dados do estudo sempre reside com o patrocinador. A CRO deve implementar a garantia de qualidade e o controle de qualidade.
- 5.2.2 Quaisquer obrigações e funções relacionadas ao ensaio que seja transferida e assumida por uma CRO devem ser especificadas por escrito.
- 5.2.3 Quaisquer obrigações e funções relacionadas ao ensaio não especificamente transferidas e assumidas por uma CRO são mantidas pelo patrocinador.
- 5.2.4 Todas as referências a um patrocinador nesta diretriz também se aplicam a uma CRO, na medida em que esta assumiu as obrigações e funções do patrocinador relacionadas ao ensaio”.³

Esta formulação implica que, se um participante de ensaio clínico sofrer uma lesão relacionada ao ensaio, o patrocinador pode ser responsabilizado, o que pode ser considerado uma forma de responsabilização na cadeia de suprimentos. A exceção a esta regra é quando a negligência por parte da CRO ou de seus funcionários está por trás da lesão. Neste caso, as CROs podem ser responsabilizadas por danos relacionados ao ensaio. ◦

2 Van Huijstee, M. e Schipper, I. “Putting CROs on the Radar. An exploratory study on outsourcing of clinical trials by pharmaceutical companies to contract research organisations in non-traditional trial regions.” Amsterdã: SOMO. Fevereiro de 2011.

3 ICH Good Clinical Practice Guidelines, seção 5.2, http://ichgcp.net/?page_id=204 (acessado em 17 de outubro de 2014).

o **Quadro 7: Exemplos de responsabilização objetiva nas cadeias de suprimentos**

Exemplo 3: Futura lei sobre estruturas fraudulentas na Holanda⁴

O ministro holandês de Assuntos Sociais e Emprego anunciou uma série de medidas para lidar com estruturas fraudulentas envolvendo trabalhadores migrantes. Entre outras coisas, as medidas incluem o monitoramento de esquemas para burlar o salário mínimo legal e o abuso a pagamento de adicionais, o combate a construções falsamente independentes e descumprimento de acordos coletivos de trabalho. No momento em que este texto era escrito, a lei ainda estava para ser aprovada.

A lei introduz a responsabilização na cadeia de suprimentos no que diz respeito ao salário mínimo. O contratante principal, ou o cliente, pode ser responsabilizado pelo salário mínimo. O empregado fixo ou temporário pode responsabilizar cada elo da cadeia pelo pagamento de salários.

A lei também introduz uma “lista suja” de infratores, bastante semelhante à “lista suja” do Brasil. No entanto, a lista só vai incluir os nomes dos infratores diretos, e não das empresas clientes.

O ministério firmou acordos bilaterais com Polônia, Romênia e da Bulgária para abordar construções falsamente independentes transfronteiriças. Também reforçou sua capacidade de fiscalização, criando uma equipe de 15 fiscais com foco específico em construções falsamente independentes e na aplicação das disposições de acordos coletivos, geralmente vinculantes. Por fim, tornou o sistema judicial mais acessível, simplificando o procedimento para a obtenção do salário mínimo.

4 Esta seção se baseia nas seguintes fontes online (apenas em holandês): <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/wetsvoorstellen/2014/07/10/wetsvoorstel-aanpak-schijnconstructies>> e <<http://www.rendement.nl/thema/wet-aanpak-schijnconstructies#info>> (ambas acessadas em 17 de outubro de 2014).

uma empresa e um impacto sobre os direitos humanos pode ocorrer através de relacionamentos na cadeia de suprimentos. Os Princípios esclareceram efetivamente que as empresas são responsáveis por respeitar os direitos humanos ao longo de suas cadeias de valor. A responsabilização na cadeia de suprimentos traduziria essa responsabilidade em lei, o que é o seguinte passo lógico e necessário para fazer valer a responsabilidade de respeitar os direitos básicos na indústria do vestuário.

A responsabilização na cadeia de suprimentos motivaria os compradores a melhorar a fiscalização de suas cadeias, reequilibrando custos e benefícios, e incentivando o aprimoramento de modelos e redes de produção, por exemplo, por meio de cadeias de fornecimento mais curtas e mais estáveis. Situar os riscos punitivos no topo da cadeia produtiva servirá como estímulo para que os compradores controlem efetivamente as condições de trabalho. Também criará um estímulo para que adaptem suas práticas de compra a uma distribuição mais justa dos custos e benefícios da cadeia de suprimentos, o que, por sua vez,

acabaria com um dos principais estímulos à precarização do trabalho. Na verdade, a responsabilização na cadeia de fornecimento nada mais é do que uma base jurídica para responsabilizar as empresas pelo que varejistas de moda, como a Inditex, dizem que já estão fazendo: certificar-se de que não são cúmplices de abusos aos direitos humanos.

7.4 Recomendações ao Governo Brasileiro

As ações do governo brasileiro visando a responsabilização jurídica de marcas e varejistas pelas situações de trabalho escravo na fabricação de seus produtos (de marca) precisam ser defendidas e reforçadas. Assim como no escândalo da Zara, os fiscais do trabalho do governo federal apontaram outras situações em que os esquemas de terceirização estavam mascarando, na prática, relações de trabalho entre costureiros e varejistas. Esse entendimento, no entanto, nem sempre é aceito por juizes do trabalho. Portanto, a legislação brasileira poderia ser melhorada estabelecendo-se parâmetros claros comprometidos com o princípio de que as empresas no topo da cadeia produtiva devem ser consideradas juridicamente responsáveis por violações aos direitos humanos e trabalhistas na fabricação de suas próprias marcas.

Atualmente, a terceirização no Brasil é regulamentada apenas por uma súmula vinculante do Tribunal Superior do Trabalho, que proíbe as empresas de terceirizar suas atividades-fim. O princípio se mostrou difícil de aplicar nos tribunais, dada a falta de parâmetros objetivos para definir qual é a atividade-fim de uma determinada empresa. A decisão vinculante também menciona a possibilidade das empresas contratantes serem responsabilizadas por violações trabalhistas em terceirizadas, mas a inexistência de critérios claros para aplicar esse princípio também impede que isso aconteça na prática.

Os Estados devem proteger contra abusos aos direitos humanos dentro de seu território. Isso requer uma legislação eficaz, como enfatizado pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Como mostrado pelas sentenças judiciais divergentes com base na súmula vinculante do TST, o Brasil não tem uma legislação clara sobre terceirização, embora esta seja fortemente associada a violações de direitos humanos e trabalhistas. Como resultado dessa lacuna, empresas contratantes que se beneficiam da terceirização precária associada a violações dos direitos humanos e trabalhistas raramente sofrem sanções legais.

De acordo com dados compilados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), cerca de 80% dos acidentes de trabalho no Brasil ocorrem em unidades (sub)contratadas.¹²⁵ Os funcionários desses tipos de empresas também trabalham, em média, três horas a mais por semana, recebem salários baixos e têm menos estabilidade no emprego.

Neste contexto, para enfrentar os abusos aos direitos trabalhistas em unidades (sub)contratadas, o governo brasileiro deve estabelecer claramente, através de lei, a responsabilidade objetiva das empresas situadas no topo da cadeia produtiva pelas violações de direitos humanos e trabalhistas na produção de suas próprias marcas. Esse tipo de responsabilização já é amplamente aplicado na esfera da segurança de produtos (ver o Quadro 7) e é relativamente fácil de garantir, uma vez que gera a obrigação de entregar um determinado resultado às marcas (por exemplo: peças de vestuário livres de trabalho escravo),

125 Dieese, "Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha", <http://2013.cut.org.br/sistema/ck/files/terceirizacao.PDF>.

deixando o processo de como cumprir esse regulamento para a marca decidir. Portanto, isso poria fim à ambiguidade do atual marco regulatório e evitaria discussões judiciais sobre o que é e o que não é atividade-fim das marcas de roupas, e o que poderia ou não ser considerado como “interferência em serviços”. Esta forma proposta de responsabilidade objetiva também faria do Brasil um precursor no cenário internacional.

Além de estabelecer esse tipo de responsabilidade objetiva, o governo brasileiro também deveria tomar as medidas necessárias para fortalecer o estatuto jurídico da “lista suja”, a fim de evitar qualquer questionamento futuro da sua legalidade por parte de infratores. Esta necessidade é defendida pela OIT e outras organizações internacionais, como a Fundação Walk Free, que qualifica a “lista suja” como um “aspecto notável” da resposta do governo brasileiro ao problema da escravidão moderna. Atualmente, a lista é regulamentada por uma portaria do Ministério do Trabalho e Emprego e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Contudo, ela deveria ser incorporada à legislação brasileira, aumentando assim a segurança jurídica em relação aos seus princípios para enfrentar ações judiciais contrárias, como a que Zara Brasil está movendo.

As informações apresentadas por este relatório e pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) que investigou as atividades da Zara mostram que a capacidade do MPT para acompanhar a implementação dos Termos de Ajustamento de Conduta deve ser reforçada, bem como a capacidade do MTE para refiscalizar empresas implicadas em casos de trabalho escravo.

7.5 Recomendações para empresas proprietárias de marcas de roupa e varejistas

Marcas e varejistas devem identificar, prevenir e mitigar os riscos e os impactos negativos em sua cadeia de suprimentos, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Isso significa que as empresas devem investigar proativamente os riscos aos direitos humanos de suas atividades, incluindo sua cadeia de fornecedores e suas relações comerciais, e desenvolver estratégias para lidar com esses riscos. A devida diligência exige que as empresas tenham políticas e processos pelos quais possam conhecer e mostrar que respeitam os direitos humanos na prática. Mostrar envolve comunicação, proporcionando transparência e prestação de contas a indivíduos ou grupos que possam ser afetados, bem como a outros stakeholders relevantes. As seguintes questões são particularmente importantes no contexto deste relatório:

- **Coerência entre as estratégias judicial e de RSC:** Marcas e varejistas devem se certificar de que sua estratégia “voluntária” de RSC e sua estratégia judicial sejam coerentes. As empresas devem se abster de estratégias de litígio que visem dificultar o fortalecimento da base jurídica para a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos. Em seu lugar, devem aceitar plenamente sua responsabilidade na cadeia de suprimentos, não apenas a voluntária, mas também na esfera jurídica.

- ❑ **Mapeamento da cadeia de suprimentos:** Marcas e varejistas devem se concentrar em conhecer integralmente suas cadeias de suprimentos. Isso inclui fornecedores diretos e além, unidades subcontratadas, até o setor informal. As empresas devem mapear toda a sua cadeia de suprimentos e oferecer transparência sobre sua base de fornecedores.
- ❑ A **transparência** é um pré-requisito importante para possibilitar que diferentes atores ao longo da cadeia de fornecedores tratem das violações de direitos trabalhistas e melhorem as condições de trabalho. Marcas e varejistas devem compartilhar informações sobre fornecedores diretos e além, incluindo nomes de fábricas, possíveis nomes de fabricantes alternativos, localizações, se são fornecedores estratégicos, a duração do relacionamento com fornecedores, etc. As empresas devem se comunicar abertamente sobre os processos de monitoramento e melhoria, incluindo relatórios sobre conclusões de auditoria específicas, planos de ação corretiva e avanços nas ações. Elas devem facilitar a verificação independente, com forte participação de sindicatos e ONGs.
- ❑ Garantir o estabelecimento de **mecanismos de denúncia genuínos e confiáveis:** Para lidar com as necessidades e as reclamações dos trabalhadores, devem ser colocados em prática procedimentos de denúncia. Eles devem cumprir os seguintes critérios fundamentais: legitimidade, acessibilidade, previsibilidade, igualdade, compatibilidade com direitos internacionalmente aceitáveis e transparência. Os procedimentos de denúncia devem ser uma base para a aprendizagem e melhoria contínuas.
- ❑ **Erradicação de sistemas insustentáveis de subcontratação:** Além de debates sobre a legalidade e as responsabilidades jurídicas nas redes de produção da indústria brasileira do vestuário, há pouca dúvida sobre a falta de sustentabilidade social de vários sistemas produtivos. Nesse contexto, cabe à Inditex e a outros varejistas de moda rever as práticas de subcontratação que trazem oficinas com precárias condições de trabalho a sua cadeia de suprimentos.

Essas práticas deverão incluir uma crescente seleção de fornecedores que não adotem a subcontratação como estratégia de negócio. Cadeias de suprimentos mais curtas podem reduzir efetivamente a incidência de violações na indústria do vestuário, evitando a invisibilidade de condições de trabalho geralmente associadas a sistemas de subcontratação.

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos descrevem processos de devida diligência em direitos humanos como uma forma essencial para implementar a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos. Como parte de sua Devida Diligência em Direitos Humanos, os varejistas devem avaliar até que ponto seu modelo operacional está estimulando os fornecedores a terceirizar a produção para outras oficinas. Para conseguir responder às últimas tendências da moda e garantir que os novos itens cheguem às lojas de forma contínua, os fornecedores precisam ser extremamente flexíveis. Para cumprir prazos curtos ou conseguir atender a pedidos imprevistos ou de última hora, os fabricantes podem subcontratar determinados processos de produção ou até mesmo reencaminhar pedidos completos a outras fábricas e locais de trabalho, sem informar o comprador.

- **Práticas empresariais sustentáveis:** Políticas e práticas de compra devem permitir – e não inibir – que seus fornecedores sejam empregadores decentes. Isto deve incluir:
 - uma política de preços que leve em conta a qualidade social e ambiental dos produtos fornecidos;
 - construção de relações estáveis, de longo prazo, entre compradores e fornecedores;
 - incorporação de bom planejamento de produção, incluindo ciclos de suprimento razoáveis, previsibilidade de pedidos e redução em mudanças de última hora;
 - estabelecer uma comunicação eficaz entre as divisões de suprimento, finanças e design, para se certificar de que as consequências de certas decisões, como mudanças em design e pedidos urgentes, sejam compreendidas.

Annexo I

Exemplos de ações judiciais movidas por trabalhadores contra os fornecedores e subcontratados da Zara Brasil

SOMO e Repórter Brasil tiveram acesso à lista de fornecedores da Zara Brasil. De acordo com as exigências do Termo de Ajustamento de Conduta, a empresa deveria enviar uma versão atualizada de sua lista de fornecedores às autoridades brasileiras a cada seis meses. A tabela abaixo inclui uma série de ações trabalhistas movidas por empregados de fornecedores e subcontratados incluídos na lista de fornecedores da Zara. A informação foi obtida a partir de bases de dados judiciais disponíveis publicamente.¹²⁶

Os problemas trabalhistas que são objeto das ações incluídas nas tabelas abaixo ocorreram em um período de tempo entre duas atualizações subsequentes da lista de fornecedores em que tais empresas reclamadas aparecem, o que significa que a Zara Brasil considerou essas empresas parte de sua base de fornecedores.¹²⁷

Em resposta a uma versão preliminar deste relatório, a Inditex afirmou que pelo menos oito das empresas incluídas nas tabelas abaixo (Rolepam Lavanderia Industrial, José Paulo dos Santos Modas Femininas, Image Confecções de Roupas, Indústria e Comércio de Confecções Morgana, Emphasis Indústria e Comércio Votorantim, Francisco José Ortega Lopes e Multicolor Têxtil) “não foram responsáveis por quaisquer discrepâncias com os seus trabalhadores enquanto forneciam à Zara Brasil”.¹²⁸

126 Foram usadas as seguintes bases de dados: <http://www.trtsp.jus.br/> – Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, Segunda Região (capital e região metropolitana); <http://portal.trt15.jus.br/> – Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 15ª Região (cidades do interior); <http://www.trt9.jus.br/> – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná; <http://www.trt12.jus.br/> – Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina; <http://www.trt24.jus.br/> – Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul. Além disso, informações complementares também foram obtidas nos Diários Oficiais desses respectivos Tribunais.

127 A única exceção se refere à empresa subcontratada Bellos Jeans Indústria e Comércio Ltda – ME. Esta empresa aparece na lista de fornecedores da Zara a partir de fevereiro de 2012, mas não na atualização subsequente (agosto de 2012). No entanto, a informação nos processos judiciais pesquisados diz que o fornecedor direto da Zara só deixou de subcontratar serviços para a empresa em julho de 2012.

128 Inditex, “Inditex comments on SOMO and Repórter Brasil report”, 3 de julho de 2014.

Fornecedor

Rolepam Lavanderia Industrial Ltda. (subcontratada)

Problemas relacionados a falta de pagamento de salários e benefícios obrigadores

Desde maio de 2012, ao menos 32 funcionários obtiveram decisões judiciais em 1ª instância condenando empresa a arcar com montantes que variam de dois a até seis meses de salários não pagos. As sentenças também apontam que a Rolepam deixou de depositar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), contribuições previdenciárias, férias e outros benefícios aos trabalhadores obrigatórios por lei.

Valor devido aos trabalhadores¹²⁹

367 mil reais

Fornecedor

José Paulo dos Santos Modas Femininas – ME (subcontratada)

Problemas relacionados a falta de pagamento de salários e benefícios obrigadores

A 1ª Vara do Trabalho de Ferraz de Vasconcelos (SP) ordenou a empresa a pagar três meses de salários devidos, entre junho e agosto de 2012, a duas de suas costureiras. A oficina também foi condenada a pagar compensação por férias não gozadas, FGTS e outros benefícios trabalhistas não pagos.

Valor devido aos trabalhadores

25 mil reais

Fornecedor

Bellos Jeans Indústria e Comércio Ltda – ME (subcontratada)

Problemas relacionados a falta de pagamento de salários e benefícios obrigadores

Em julho de 2013, a empresa foi condenada por salários não pagos a uma de suas trabalhadoras entre fevereiro e abril de 2012. A decisão da 7ª Vara do Trabalho de Londrina (PR) também apontou não pagamento de FGTS, verbas rescisórias e contribuições previdenciárias.

Valor devido aos trabalhadores

6 mil reais

Fornecedor

Lumina Indústria de Roupas Ltda – ME (subcontratada)

Problemas relacionados a falta de pagamento de salários e benefícios obrigadores

Em julho de 2013, aceitou um acordo judicial para indenizar uma empregada. Além do tempo de trabalho não pago, a indenização incluiu valores referentes a férias proporcionais, 13º salário e FGTS devidos pelo empregador.

Valor devido aos trabalhadores

4,3 mil reais

129 Os valores descritos em condenações ou acordos de conciliação. Os valores também podem incluir montantes ligados a outras violações de direitos trabalhistas relacionadas ao processo.

Fornecedor

ND Confecções Limitada – ME (subcontratada)

Problemas relacionados a falta de pagamento de salários e benefícios obrigadores

Em 2012, sete trabalhadoras entraram com ações trabalhistas contra a oficina, que demitira as costureiras e fechara sem pagar as verbas rescisórias exigidas pela lei. Através de acordos de conciliação, o empregador aceitou indenizar as trabalhadoras por isso e peno não pagamento integral do FGTS.

Valor devido aos trabalhadores

12 mil reais

Fornecedor

Image Confecções de Roupas Ltda – ME (subcontratada)

Problemas relacionados a falta de pagamento de salários e benefícios obrigadores

A empresa firmou acordos de conciliação com pelo menos 12 empregados entre 2012 e 2013. Os acordos estão relacionados a pagamento de salários, férias e FGTS devidos aos trabalhadores.

Valor devido aos trabalhadores

16,5 mil reais

Fornecedor

Pantex Confecções Ltda – Epp (subcontratada)

Problemas relacionados a falta de pagamento de salários e benefícios obrigadores

O Tribunal Regional do Trabalho do Paraná tem registros de acordos de conciliação entre a empresa e pelo menos 30 empregados entre 2012 e 2013, referentes a pagamentos de salários, contribuições à previdência social, férias e FGTS devidos aos trabalhadores.

Valor devido aos trabalhadores

47,5 mil reais

Fornecedor

Simetria Fashion Confecções Ltda – ME (subcontratada)

Questões relacionadas a jornada de trabalho

Em 2013, a empresa foi condenada pelo não pagamento de horas extras realizadas regularmente – todas as segundas, quartas e sextas-feiras – por uma de suas ex-costureiras, funcionária entre novembro de 2011 e novembro de 2012. Nesses três dias, a jornada se estendia das 8h30 da manhã às 20h30 da noite, com apenas 45 minutos de intervalo para almoço e descanso. Ela trabalhava ainda em três sábados por semana, totalizando, quando isso ocorria, aproximadamente 58 horas de trabalho semanal. A sentença desconsiderou a confiabilidade do banco de horas mantidos pela empresa. Depoimentos de trabalhadores ouvidos no processo afirmam que “o cartão ponto era recolhido às 17h18min pela encarregada, que registrava a saída das empregadas, mas as mesmas continuavam trabalhando.”

Valor devido aos trabalhadores

5 mil reais

Fornecedor

Kabriolli Indústria e Comércio de Roupas Ltda - Epp (fornecedora direta)

Questões relacionadas a jornada de trabalho

A 5ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS) condenou a empresa a pagar horas extras a uma trabalhadora que laborava habitualmente em sobrejornada. Em dezembro de 2012, chegou a trabalhar períodos superiores a 11 horas diárias e 63 horas semanais, excedendo o limite legal.

Valor devido aos trabalhadores

2 mil reais

Fornecedor

Saltexil Ltda – ME (subcontratada)

Questões relacionadas a jornada de trabalho

A empresa foi condenada em 1ª instância ao pagamento de horas extras realizadas e não remuneradas por quatro ex-funcionárias da empresa entre 2010 e 2013. Uma delas chegou a realizar 132 horas extras que não foram ressarcidas pelo empregador.

Valor devido aos trabalhadores

10 mil reais

Fornecedor

José Paulo dos Santos Modas Femininas – ME (subcontratada)

Questões relacionadas a jornada de trabalho

A 1ª Vara do Trabalho de Ferraz de Vasconcelos (SP) condenou a empresa ao pagamento de horas extras exercidas e não remuneradas por uma trabalhadora da empresa até setembro de 2012. Elas totalizavam quase 10 horas semanais.

Valor devido aos trabalhadores

25 mil reais

Fornecedor

Trama Z Beneficiamento Têxtil Ltda (subcontratada)

Questões relacionadas a jornada de trabalho

A empresa foi condenada, pela 3ª Vara do Trabalho de Blumenau (SC), ao pagamento de uma hora extra diária exercida de segunda a sexta-feira por uma funcionária que laborou na oficina entre 2011 e 2013.

Valor devido aos trabalhadores

8 mil reais

Fornecedor

Indústria e Comércio de Confecções Morgana Ltda – ME (subcontratada)

Questões relacionadas a jornada de trabalho

Em 2013, numa ação movida por um de seus funcionários, a empresa foi condenada por conceder aos empregados intervalo intrajornada de apenas 30 minutos. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, a lei brasileira obriga a concessão de tempo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação.

Valor devido aos trabalhadores

2,5 mil reais

Fornecedor

Emphasis Indústria e Comércio Votorantim Ltda (fornecedor direto)

Questões relacionadas a emprego irregular

Em março de 2013, a 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba (SP) condenou a empresa por desvio de função. Apesar de registrada como “ajudante geral”, uma funcionária exerceu, desde sua admissão (maio de 2011) até fevereiro de 2012, a atividade de passadeira, recebendo, no entanto, salário menor do que as outras empregadas dedicadas à mesma função.

Valor devido aos trabalhadores

5 mil reais

Fornecedor

Saltexil Ltda – ME (subcontratada)

Questões relacionadas a emprego irregular

A oficina de costura foi condenada, em abril de 2013, pelo emprego de mão de obra sem cadeira de trabalho assinada. A Vara do Trabalho de São Miguel do Oeste (SC) deu razão ao pleito de uma ex-costureira da empresa, que informou ter trabalhado um mês para a oficina, em julho de 2012, antes de ter sido formalmente registrada como funcionária.

Valor devido aos trabalhadores

5,1 mil reais

Fornecedor

Bellos Jeans Indústria e Comércio Ltda – ME (subcontratada)

Questões relacionadas a emprego irregular

Uma ex-trabalhadora da oficina alegou ter tido a carteira profissional assinada somente em abril de 2012, apesar de ter efetivamente começado a trabalhar em fevereiro daquele ano. Em junho de 2013, o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná condenou a empresa a retificar a data de admissão e a pagar os benefícios sociais sonegados devido ao período de trabalho irregular.

Valor devido aos trabalhadores

6 mil reais

Fornecedor

Francisco José Ortega Lopes – EPP (subcontratada)

Problemas relacionados a discriminação por gravidez

Em fevereiro de 2013, a Vara do Trabalho de Itapetininga (SP) concedeu decisão favorável a uma empregada que, demitida durante a gravidez, solicitava a reintegração aos quadros da empresa. Posteriormente, em maio de 2013, a facção firmou um acordo com a trabalhadora, comprometendo-se a pagar uma indenização pelo período estável não usufruído.

Valor devido aos trabalhadores

3,8 mil reais

Fornecedor

Multicolor Têxtil Ltda (subcontratado)

Problemas relacionados a discriminação por gravidez

Em outubro de 2012, a empresa comprometeu-se, mediante acordo judicial, a indenizar uma trabalhadora, devido à estabilidade gestante à qual não teve acesso. A conciliação, homologada pela Vara do Trabalho de Rio do Sul (SC), também previa a readmissão da trabalhadora, então no 8º mês de gravidez.

Valor devido aos trabalhadores

3 mil reais

Fornecedor

Marcel Br Indústria e Comércio de Confeções Ltda. (fornecedor direto)

Problemas relacionados a discriminação por gravidez

Em fevereiro de 2013, uma funcionária gestante procurou a Justiça porque, poucos dias antes, teve seu contrato de experiência rescindido com a empresa. Em acordo homologado pela 28ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP), a empresa se comprometeu a reintegrar a trabalhadora.”

Valor devido aos trabalhadores

–

Fornecedor

João Reinert Têxtil Ltda – ME (fornecedor direto)

Problema relacionado à segurança no ambiente de trabalho

Em julho de 2013, a 4ª Vara do Trabalho Blumenau (SC) homologou um acordo entre a confecção e uma ex-funcionária. Ele previa o pagamento de uma indenização por um acidente de trabalho. Em um depoimento em novembro de 2012, um representante da João Reinert Têxtil atestou que a empresa não tinha uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)¹³⁰, nem técnico ou engenheiro de segurança e que “não há qualquer treinamento de segurança para os empregados.”

Valor devido aos trabalhadores

12 mil reais

130 A lei brasileira obriga confecções com cerca de 70 funcionários – caso da João Reinert Têxtil – a possuir uma CIPA organizada.

Fornecedor

Saltexil Ltda – ME (subcontratada)

Questões relacionadas a abuso verbal e físico

Em abril de 2013 a Vara do Trabalho de São Miguel do Oeste (SC) condenou a facção a indenizar uma ex-funcionária aprendiz, de apenas 16 anos. Ela relatou ter sofrido, no segundo semestre de 2012, agressões físicas e verbais de supervisores e colegas de trabalho.

Valor devido aos trabalhadores

2 mil reais

Fornecedor

Francisco José Ortega Lopes – EPP (subcontratada)

Questões relacionadas a abuso verbal e físico

Em outubro de 2013, a Vara do Trabalho de Itapetininga (SP) homologou um acordo entre a facção Francisco José Ortega Lopes EPP e uma de suas costureiras, na qual a empresa se comprometeu a pagar R\$ 1,2 mil por danos morais à trabalhadora. Segundo o depoimento da funcionária, a supervisora da oficina colocava apelidos pejorativos nos empregados, tais como “estrupício” e “morfético”. Uma testemunha da reclamante, ex-costureira da facção, confirmou o uso de termos ofensivos “como forma de impor autoridade”.

Valor devido aos trabalhadores

1,2 mil reais

Mais Informações



Tecidos defeituosos (outubro de 2014) – P. Overeem, M. Theuws

Este relatório destaca as graves violações de direitos humanos e trabalhistas enfrentadas por meninas e jovens mulheres indústria de fiação de Tamil Nadu, no sul da Índia. Trata-se de um importante polo global de produção de malhas, abastecendo alguns dos maiores nomes do varejo internacional de moda, incluindo C&A, HanesBrands, Mothercare e Primark.



Fact sheet trabalho forçado (setembro de 2013) – P. Overeem, M. Theuws

Fact sheet sobre trabalho forçado na cadeia produtiva têxtil e de vestuários. Exemplifica diferentes tipos de trabalho forçado e servidão por dívidas. Recomendações são feitas para que empresas compradoras de roupas reconheçam casos de trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento e adotem medidas relacionadas à prática.



Moda Fatal (março de 2013)

M. Theuws, M. van Huijstee, P. Overeem, J. van Seters (SOMO), T. Pauli (CCC)

Este relatório descreve dois incêndios recentes que devastaram as instalações de fabricantes de roupas no Paquistão e no Bangladesh. Ele demonstra a necessidade urgente de mudanças imediatas e estruturais nas práticas de governos e de empresas atuantes na indústria mundial do vestuário, em conformidade com o dever dos Estados de proteger os direitos humanos e a responsabilidade das empresas de respeitar esses mesmos direitos.



Como usar os Princípios Orientadores da ONU (novembro de 2012)

M. van Huijstee, V. Ricco, L.Ceresna-Chaturvedi

O objetivo deste guia é proporcionar apoio e orientação concretos e um quadro uniforme de referência para que as organizações da sociedade civil (OSC) utilizem os Princípios Orientadores das Nações Unidas para lidar com a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e, por consequência, apoiar as comunidades locais, trabalhadores e outros titulares de direitos a assegurar o cumprimento de seus direitos humanos.



Feito na Índia (abril de 2012) – P. Overeem, M. Theuws (SOMO), M. Peepercamp, G. Oonk (ICN)

Este relatório traz constatações sobre as condições de trabalho na indústria têxtil e do vestuário do sul da Índia. Em Tamil Nadu jovens mulheres continuam submetidas a condições de trabalho exploradoras enquanto produzem vestimentas para marcas ocidentais. Milhares de garotas enfrentam esquemas de recrutamento e emprego equivalentes à servidão por dívidas.



Capturados pelo algodão (maio de 2011) – P. Overeem, M. Theuws (SOMO), N. Coninck (ICN)

Este relatório aborda diversas violações de direitos trabalhistas enfrentadas por meninas e mulheres jovens empregadas sob o “Sistema Sumangali” na indústria do vestuário de Tamil Nadu. Tendo em vista que o “Sistema Sumangali” equivale à servidão por dívidas, ICN and SOMO denunciam a prática como totalmente inaceitável e são da opinião de que as empresas compradoras tem a responsabilidade de assegurar que os direitos trabalhistas sejam respeitados em suas cadeias de fornecimento.

Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?

As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil

Em agosto de 2011, fiscais do governo federal brasileiro encontraram 15 imigrantes trabalhando e vivendo em condições deploráveis em duas pequenas oficinas de costura em São Paulo (SP). Eles tinham de trabalhar longas jornadas – de até 16 horas – e sua liberdade de movimento era restringida. Os fiscais concluíram que as condições nas duas oficinas deveriam ser classificadas como “análogas à escravidão”. Na ocasião, ambas costumavam roupas para a Zara, uma marca da Inditex, a pioneira espanhola de renome mundial da chamada fast fashion. O relatório de inspeção concluiu que a Zara Brasil exercia poder de direção sobre a cadeia de suprimentos e, portanto, deveria ser responsabilizada juridicamente pela situação dos trabalhadores resgatados.

A empresa sofreu diversas sanções: foi multada por 48 infrações diferentes encontradas durante a inspeção das oficinas e corria o risco de entrar na chamada “lista suja” do trabalho escravo – um cadastro público de indivíduos ou empresas flagrados empregando trabalhadores em condições análogas à escravidão. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera a “lista suja” um exemplo internacional de boa prática no combate ao trabalho escravo. No entanto, a Zara Brasil questiona judicialmente a legalidade desse instrumento como forma de enfrentar as sanções que lhe foram impostas. O presente relatório questiona essa estratégia de litígio e faz recomendações para fortalecer os marcos regulatórios brasileiros, incluindo a introdução da responsabilidade legal de varejistas pelas condições de trabalho na produção de suas marcas próprias.

