

Responsabilidade Social das Empresas, Trabalho Decente e Acordos Marco Internacionais: um estudo de caso do setor têxtil

Caroline da Graça Jacques¹
Maria João Nicolau dos Santos²
Maria Soledad Etcheverry Orchard³

Resumo

O artigo debate como a noção de “Trabalho Decente” proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) está presente nos programas de Responsabilidade Social das Empresas (RSE), a partir do desenvolvimento das cadeias produtivas globais. Com base em autores da Sociologia Econômica, discute-se a formação dos Acordos Marco Internacionais (AMIs) que associam o protagonismo sindical e as empresas para a geração de trabalho decente nas redes de fornecimento. O foco empírico da pesquisa foi a multinacional Inditex, do ramo têxtil e de confecções do vestuário. Realizaram-se entrevistas com atores sociais e econômicos da cadeia produtiva da empresa em Portugal e no Brasil. Como conclusão, destaca-se que as novas ferramentas de RSE, como os AMIs, privilegiam as diretrizes do trabalho decente. Contudo, a pesquisa revelou que sem alterações no modelo de gestão da cadeia produtiva *fast fashion*, os AMIs têm pouca eficácia para a redução das *sweatshops* e da precarização do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho decente. Responsabilidade Social das Empresas. Acordo Marco Internacional. Cadeias Produtivas Globais.

-
- ¹ *Gostaríamos de agradecer aos pareceristas da Revista Política & Sociedade pelos valiosos comentários e sugestões que contribuíram para a versão final deste artigo. Pós-doutoranda na modalidade CAPES-PNPD em Desenvolvimento Socioeconômico pela Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Doutora em Sociologia Política (UFSC). Professora Colaboradora do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (UNESC). E-mail: carolinejacques@unesc.net*
 - ² *Doutora em Sociologia Econômica pelo Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG-UL). Professora da Universidade de Lisboa. E-mail: mjsantos@iseg.ulisboa.pt*
 - ³ *Doutora em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPQSA), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Professora Associada da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: maria.soledad@ufsc.br*

I Introdução

As relações de trabalho passaram por significativas transformações a partir da emergência das cadeias produtivas globais nas últimas duas décadas. De um lado, a financeirização da economia, a precarização dos postos de trabalho, a flexibilização e a presença de estrangeiros e imigrantes na disputa por vagas de emprego. Por outro, os avanços tecnológicos, o acirramento da competitividade nas empresas e a formação de extensas redes de fornecimento. Desde essa mesma época, vislumbra-se um intenso debate sobre quais são as efetivas responsabilidades das instituições econômicas em relação aos(as) trabalhadores(as) e às vagas de emprego, às comunidades e ao meio ambiente. Na Europa e nos Estados Unidos, sobretudo, discute-se a importância de regras socioambientais para orientar as estratégias empresariais em um contexto econômico marcado pela interdependência. O presente artigo discute a emergência de diretrizes do “trabalho decente” nos programas de responsabilidade social das empresas para a regulação social das cadeias produtivas globais.

O debate sobre a chamada responsabilidade social das empresas (doravante, apenas RSE) emerge concomitantemente às denúncias realizadas pela mídia impressa e televisiva de ações de desrespeito às legislações trabalhista e ambiental por parte de grandes corporações⁴. Organizações multinacionais criam departamentos internos de RSE associados ao gerenciamento da reputação das marcas e monitoramento de riscos sociais e ambientais relacionados aos efeitos não previstos da deslocalização produtiva e formação das cadeias produtivas globais (CPGs).

A empresa que durante boa parte do século XX, no período identificado por alguns autores como sociedade salarial fordista (CASTEL, 1999; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999), possuiu papel central na formação de identidades individuais e coletivas passa, agora, a ser vista principalmente como a vilã que se isenta de qualquer responsabilidade com o destino de indivíduos e sociedades.

4 O caso mais emblemático ocorreu na década de 1990 com o envolvimento da Nike – empresa de produtos esportivos com sede principal nos Estados Unidos – na exploração do trabalho infantil e o não pagamento de tributos trabalhistas de suas empresas terceirizadas na região da Ásia. O caso foi bem documentado no filme *The Big One* (1998), do cineasta norte-americano Michael Moore. Nessa produção há uma entrevista com o presidente da companhia, Phill Knigth, na qual o diretor convida-o para conhecer as fábricas terceirizadas da Nike na Indonésia e ele se nega.

Do ponto de vista das ciências de gestão, a RSE compõe programas e ações que ultrapassam as diretrizes legais às quais as organizações precisam se adequar para operar nos mercados. Os autores defendem que a RSE é um modelo de gestão organizacional (FREEMAN, 1984). De fato, entende-se aqui que o marcante da concepção de RSE é sua amplitude, característica que contribui também para a imprecisão do conceito e o jogo de lutas conceituais acerca do fenômeno.

Contudo, na década de 2000, a Comunidade Europeia apresentou um posicionamento sobre o tema, assim como definições mínimas e estratégias para o campo empresarial promover a RSE no continente. O Livro Verde – *Promover um quadro europeu para a Responsabilidade Social das Empresas* (2001) destaca a importância das práticas de RSE para o crescimento econômico sustentável, a geração de melhores empregos e a coesão social.

Estudos nacionais demonstram que uma das dimensões presentes na RSE refere-se às ações sociais para a comunidade no bojo de um processo mais amplo, sob a emergência de um “terceiro setor”⁵. Com efeito, uma empresa socialmente responsável direciona à sociedade recursos financeiros, produtos, serviços e conhecimentos para contribuir na resolução de alguma questão social como parte de uma nova proposta de governança corporativa no quadro das políticas públicas neoliberais (JACQUES, 2010).

No entanto, o engajamento da empresa em ações sociais para a comunidade reflete apenas uma faceta da RSE. Formalmente e nas discussões teóricas, o conceito é associado às múltiplas interações institucionais, como: o monitoramento dos impactos ambientais; as relações das empresas com o poder público, bem como com as agências de financiamento, os trabalhadores e sindicatos; cadeias de fornecedores e subcontratados; acionistas; consumidores e a própria transparência de informações da organização. O debate mais atual no quadro da RSE destaca os avanços e os desafios da implementação e monitoramento das cláusulas de RSE na cadeia produtiva global das multinacionais.

De fato, o contínuo desenvolvimento das práticas de RSE, ao longo da última década, contraria a posição ortodoxa em relação ao tema de alguns

5 A ideia de terceiro setor não se assemelha com o conceito de sociedade civil, conceito tão caro às ciências sociais. Trata-se, antes, de uma noção associada à emergência das organizações não governamentais (ONGs), cujo papel frente às resoluções das questões públicas tem sido crescente diante de políticas neoliberais.

economistas como Milton Friedman (1962; 1970)⁶. Para o autor, a única responsabilidade legítima das empresas é a maximização dos lucros em favor dos proprietários e acionistas. A geração de lucros dentro das regras da concorrência e do mercado corresponderia à única função social das corporações, e qualquer ação desviante corresponderia a um comportamento irresponsável da alta gerência. Por sua vez, a Sociologia Econômica se esforça em demonstrar que as empresas são *constructos sociais*, instituições que integram a sociedade, sendo ao mesmo tempo seu produto e agentes de transformação (KIRSCHNER, 1998; 2006; CAPPELLIN et al., 2002). Contudo, a empresa também é vista como um *locus* de poder inserida em um autêntico “campo de lutas”, em uma esfera econômica na qual os agentes se afrontam mediante diferentes níveis de recursos, ou, para usar a terminologia de Bourdieu (2005), diferentes níveis de capitais (financeiro, cultural, político, simbólico etc.). Assim, ser uma empresa socialmente responsável equivale à produção de um capital simbólico que permite às empresas diferenciarem-se nos mercados, inclusive na busca de maior legitimidade ao incorporarem bandeiras que são próprias dos movimentos sociais, ambientais e das agências multilaterais.

Nesse sentido, vimos o crescente envolvimento de organizações internacionais na promoção da RSE e temas correlatos. A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveram documentos com parâmetros e diretrizes para os países e o setor privado⁷. No seio do processo de globalização da economia, empresas multinacionais

6 Dados das instituições que promovem a RSE no campo econômico revelam que: A) O crescimento do número de empresas que assinaram o Global Compact (Nações Unidas), que promove diretrizes de respeito aos direitos humanos, práticas de anticorrupção e mitigação dos impactos ambientais da produção, passou de 600, em 2006, para 1.900 em 2011; B) A ampliação no número de companhias europeias que celebraram os chamados “Acordos Marco Internacionais” com as federações sindicais dos trabalhadores, para o estabelecimento e fortalecimento das normas fundamentais no trabalho (Convenções da OIT) em suas cadeias produtivas, ampliou de 79 em 2006 para 140 em 2011; C) O aumento no número de membros no grupo “The Business Social Compliance Initiative”, que promove a melhoria nas condições de trabalho nas cadeias produtivas, de 69 em 2007 para mais de 700 integrantes em 2011; e, por fim, C) O crescimento das publicações dos relatórios socioambientais pelas empresas, conforme o modelo proposto pelo Global Report Initiative (GRI), de 207 em 2006 para 850 em 2011 (JACQUES, 2015).

7 O documento *Responsabilidade Social de Empresas Multinacionais – Diretrizes da OCDE* (2004), o *Pacto Global e Objetivos do Milênio (ODM, 2010)* da ONU e a *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social* (OIT, 2002) são exemplos dos parâmetros da RSE em nível mundial e compõem as cláusulas dos relatórios socioambientais modelo Global Report Initiative (GRI).

são orientadas por essas instituições a seguir normas internacionais que valorizam os direitos humanos, o desenvolvimento social, o emprego e o meio ambiente tanto nas operações de suas matrizes como nas filiais nos vários países. São políticas e diretrizes de *soft regulation* que, embora dialoguem com o direito internacional, estão fortemente associadas com o comprometimento privado e voluntário das organizações e seus parceiros comerciais.

Nesse cenário, desde 1999 a OIT promove o conceito de “Trabalho Decente” e suas diretrizes baseadas nas Convenções Internacionais do Trabalho para orientar as empresas multinacionais a respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras nas cadeias produtivas globais.⁸ Embora nem todas as instituições utilizem explicitamente o termo “responsabilidade social empresarial” (como a própria OIT, que prefere o termo “empresas sustentáveis”), os documentos amplamente divulgados são, em alguns casos, apropriados pelas corporações com o objetivo de validar social e politicamente suas práticas de RSE. Como bem definiu Barbosa (2002), essas ações são novas tecnologias gerenciais que, ao serem incorporadas pelas empresas, demonstram o peso das agendas sociopolíticas atuais na construção social dos mercados globalizados.

O objetivo geral do presente artigo é demonstrar de que forma a noção de “Trabalho Decente” está associada às propostas de RSE das cadeias produtivas globais. Com base nos documentos da OIT e nos autores da Sociologia Econômica, são introduzidos os conceitos de “Trabalho Decente” e de cadeias produtivas globais. Em seguida, discute-se como se aproximam os temas da RSE e do “Trabalho Decente”, ou seja, quais são as novas ferramentas de RSE que privilegiam as diretrizes que compõem o conceito. Nesse segundo momento, portanto, apresentam-se as iniciativas bilaterais RSE-Trabalho Decente, em particular, pela emergência dos chamados Acordos Marco Internacionais (AMI) negociados entre empresas e sindicatos. Por fim, apresenta-se um estudo de caso de criação do AMI na rede de fornecedores contratados e subcontratados de uma das maiores varejistas do ramo têxtil e de confecções do vestuário, a espanhola Inditex, detentora das marcas Zara, Pull&Bear e Massimo Dutti. O recorte da pesquisa privilegiou a inserção de Portugal na

8 Ao destacar o termo trabalho decente com o uso das aspas, reforçamos o argumento de que se trata de um enunciado em constante disputa pelos agentes sociais, políticos e econômicos na esfera mercantil.

cadeia produtiva da Inditex e destacou alguns elementos da cadeia produtiva no Brasil. Como conclusão, o artigo demonstra de que forma o debate do “trabalho decente” é incorporado nas práticas de RSE e, sobretudo, dá particular ênfase aos fatores institucionais de criação do AMI da Inditex.

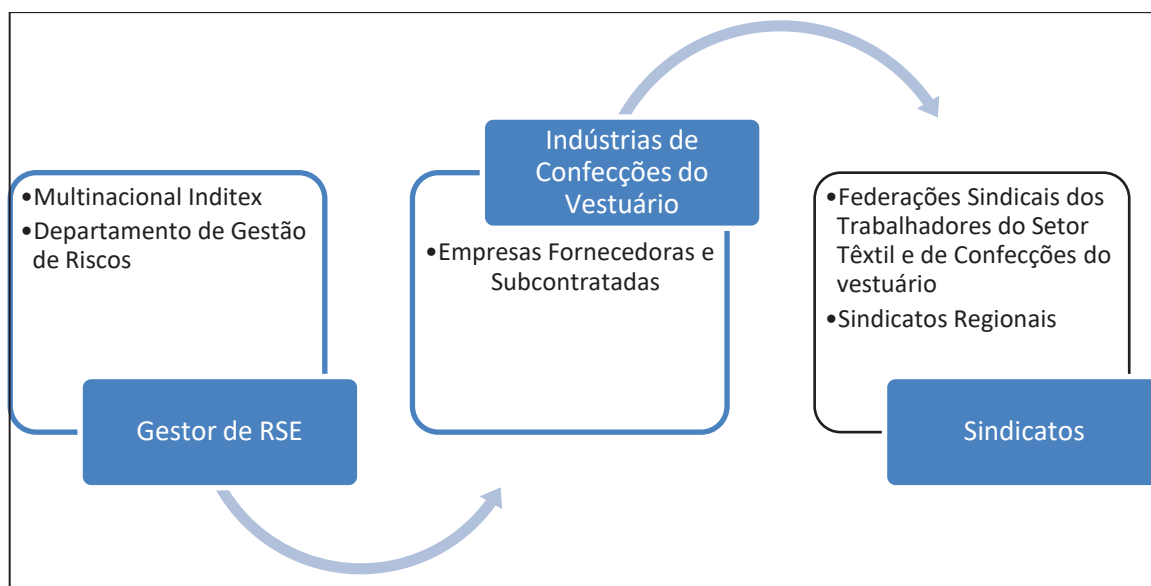
2 Notas metodológicas

Do ponto de vista epistemológico, parte-se do pressuposto de que tanto a retórica do “trabalho decente” como o lema da responsabilidade social das empresas fazem parte de um conjunto de fatores socioculturais no funcionamento da esfera econômica. Portanto, o presente artigo insere-se nas abordagens heterodoxas que compõem o paradigma relacional. O trabalho situa-se na fronteira das disciplinas de Sociologia, de Economia, Administração e Direito, na medida em que leva em conta os aspectos políticos, econômicos, socioculturais e jurídicos da esfera mercantil.

O conceito de “Trabalho Decente” é aqui apresentado por intermédio dos documentos institucionais da OIT, desde a chamada Constituição da Filadélfia (OIT, 1944) até as cartas recentes que expõem a posição da entidade diante das novas formas de organização do trabalho no cenário da globalização dos mercados. Apresenta-se o conceito de cadeias produtivas globais com base nos autores da Sociologia Econômica, assim como há a preocupação em discutir as características principais da cadeia produtiva têxtil e de confecções do vestuário. Essa primeira etapa – de ordem bibliográfica – mostrou-se fundamental para compreender as estratégias empresariais de gestão e os impactos na organização do trabalho.

A discussão sobre as novas ferramentas de RSE associadas às diretrizes de “trabalho decente” levou em conta artigos científicos que privilegiam a inserção da RSE nas CPGs do setor têxtil e de confecções do vestuário. O pano de fundo geral repousa na emergência e persistência das chamadas “fábricas do suor” (*sweatshops*), cujas jornadas de trabalho ultrapassam 15 horas diárias e nas quais as condições de trabalho põem em risco a segurança dos(as) trabalhadores(as). Por fim, realizou-se um estudo de caso direcionando entrevistas semiestruturadas aos diferentes atores sociais e econômicos que compõem a cadeia produtiva da Inditex. Os dados obtidos foram organizados e estruturados com o apoio do *software* de análises qualitativas Nvivo. O organograma a seguir destaca os atores que participaram da pesquisa em ordem temporal:

Organograma dos Atores Entrevistados



Fonte: Elaborado pelas autoras

3 O conceito de “Trabalho Decente” na estratégia da OIT

As consequências negativas produzidas pelas mudanças econômicas decorrentes do avanço das políticas neoliberais e a reestruturação produtiva das empresas multinacionais conduziu a novos posicionamentos da OIT. Estudos da entidade sobre o contexto socioeconômico na América Latina e Caribe, na década de 2000, mostraram que 53% da população economicamente ativa (PEA) persistia na informalidade, sem direitos trabalhistas nem proteção social (OIT, 2006). Cenários como esse fizeram com que a OIT reafirmasse seu compromisso para orientar os estados membros para a adoção de políticas com foco na geração de trabalho e renda, bem como ações para a redução da pobreza e promoção da democracia. O conceito “*decent work*” foi lançado pela instituição em 1999 e se apoia em quatro objetivos estratégicos, a saber: 1) a promoção das normas e direitos fundamentais no trabalho; 2) criação de oportunidades de empregos; 3) fortalecimento da proteção social e 4) valorização do diálogo tripartite. Para a América Latina, a OIT defende que o “trabalho decente” é a melhor via para a superação da pobreza e promoção da governabilidade democrática (OIT, 2006).

Em várias publicações da OIT (1999, 2004, 2006), a noção de “trabalho decente” está fortemente relacionada à ideia de desenvolvimento humano. Trata-se, portanto, de uma visão ampla de desenvolvimento, que não se restringe à expansão de objetivos úteis, como o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), mas principalmente como um fomento da liberdade humana, em particular da liberdade de desfrutar uma boa qualidade de vida. Recentemente, a partir do lançamento dos novos objetivos do desenvolvimento sustentável (ONU, 2015), o “trabalho decente” figura como elemento central para o desenvolvimento de uma economia de crescimento sustentável para a superação da extrema pobreza.

Contudo, uma das marcas fundamentais do conceito é sua amplitude, que permite, por um lado, a sua adaptação de acordo com os contextos e momentos econômicos distintos, mas, por outro, denuncia sua disformidade. Por se tratar de um conceito abrangente, parte-se aqui do pressuposto de que o “trabalho decente” tem sido apropriado e interpretado de formas distintas pelos atores envolvidos, políticos ou econômicos. Como em um jogo de disputas pelas classificações legítimas, o termo e sua aplicação indicam um espaço de relações de poder, uma autêntica luta de classes (BOURDIEU, 1998). Enquanto para a OIT o “trabalho decente” está relacionado diretamente com a geração de empregos, liberdade sindical, aumento da proteção social e diálogo social tripartite, nas organizações privadas o conceito pertence – como se verá nas sessões seguintes – às categorias que integram a gestão de governança corporativa e responsabilidade social para o monitoramento da reputação das marcas.

Mas qual é a definição do conceito? Conforme prerrogativa da OIT, “trabalho decente” é o serviço produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores, sejam eles homens, mulheres, imigrantes ou pertencentes a minorias étnicas. O termo foi inicialmente proposto pela OIT na Conferência Internacional do Trabalho de 1999, pelo então diretor-geral Juan Somavía (OIT, 1999). O enunciado fora lançado pelo primeiro diretor-geral da instituição de um país em desenvolvimento (Chile), com o objetivo de manter o foco principal da entidade na regulação das relações de trabalho através da promoção de suas respectivas normas (Convenções Internacionais do Trabalho). Trata-se, sobretudo, de um conceito guarda-chuva, pelo qual a entidade congregou um conjunto

de prioridades entendidas como essenciais no contexto das transformações laborais atuais. Dito de outra forma, a OIT busca promover o “trabalho decente”, assegurando-se de que os termos e as condições de trabalho sejam dignos. Por fim, o termo se refere ao trabalho em que estão presentes as condições mínimas necessárias para a preservação dos direitos humanos do trabalhador, permitindo a dignidade da pessoa humana na esfera laboral (OIT, 1999).

Um ponto de inflexão fundamental para a compreensão desse conceito diz respeito ao fato de que o seu enunciado não se limita ao tratamento dado apenas ao trabalho formal (GHAI, 2003). De acordo com o pronunciamento de Juan Somavía (OIT, 1999), quando de sua formulação, a noção de “trabalho decente” perpassa o trabalho regularmente constituído, indo ao encontro das novas formas de ocupação, do emprego atípico e/ou a tempo parcial. Se, por um lado, o olhar da instituição se limitou, ao longo do século XX, ao emprego assalariado em empresas formais, atualmente a entidade empenha-se igualmente pelos trabalhadores e trabalhadoras “à margem do mercado de trabalho formal, os autônomos e também as donas de casa” (OIT, 1999, p. 4).

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

Porém, o conceito de “trabalho decente” ressurge em um momento muito particular para o mundo do trabalho e de todos aqueles que vivem dele. As transformações econômicas e as mudanças em curso apontam para uma progressiva reforma e flexibilização das leis trabalhistas, dos contratos de trabalho e das próprias empresas, em uma lógica na qual, na maioria dos casos, não há associação positiva entre eficiência econômica e justiça social. De fato, após os anos 1970, as vagas de emprego, as relações de trabalho e a constituição das empresas passaram por mudanças significativas. O emprego formal, legalmente constituído e socialmente protegido, que foi a marca nas sociedades de economia desenvolvida no chamado período de ouro do capitalismo, passa a sofrer uma série de progressivas alterações e deteriorações. Uma nova estrutura socioeconômica e produtiva global emerge no fim da década de 1980 e

se acentua nos anos 1990, contribuindo para a intensificação do processo de mundialização da economia. Os elementos centrais nessa nova dinâmica são justamente a liberalização da economia, a hipertrofia do mercado financeiro e uma nova divisão internacional do trabalho. Esse novo cenário, com efeitos econômicos e sociais distintos, é apontado como um fator relevante para as mudanças no papel político e na atuação prática da OIT. Na Sociologia do Trabalho, são vários os estudos que mostram as transformações em curso, acentuando a existência de múltiplos processos: desproletarização do trabalho fabril e subproletarização da mão de obra, verificadas através da expansão do trabalho parcial, temporário, precário, terceirizado e aumento do desemprego estrutural (CASTILLO, 1998; ANTUNES, 2009; 2010; DRÜCK, 2013). Ao contrário das posições que defendem o fim do trabalho (GORZ, 1982), os estudos críticos buscam compreender a nova polissemia do trabalho e sua forma de ser, cujo elemento visível é a heterogeneidade e seu desenho multifacetado, resultado das transformações que vêm ocorrendo no mundo produtivo nos últimos tempos.

Sobretudo, o início do novo milênio trouxe consigo a sombra do desemprego. Conforme a OIT (2007), um terço dos trabalhadores estava desempregado, subempregado ou pertencia à categoria de trabalhadores pobres. Os dados demonstram que mais de 530 milhões de indivíduos em idade de trabalhar integravam famílias cujo rendimento por habitante era inferior a 1 dólar por dia. Além disso, metade da mão de obra mundial, cerca de 1,4 bilhão de trabalhadores, sobrevivia com menos de 2 dólares por dia (OIT, 2007). O cenário social e político da crise do emprego possui fatores inter-relacionados, cujos traços são destacados pela instituição. Em particular, as mudanças em curso e o ritmo acelerado do processo de globalização – que traz em seu bojo níveis superiores de interdependência, integração e concorrência – também elevam os riscos de exclusão, pobreza e marginalização. A economia informal em expansão, as novas formas de emprego e os empregos a tempo parcial são fatores resultantes da ação de reestruturação produtiva que acompanha tanto os países em desenvolvimento como os desenvolvidos.

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

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

4 Cadeias produtivas globais

Desde a década de 1980, as organizações passaram de entidades nacionalmente limitadas a redes de negócio, fragmentadas em termos operacionais e globalmente distribuídas. Formaram-se, assim, empresas líderes e empresas fornecedoras de bens e serviços, que podem, inclusive, operar globalmente. Nos últimos anos, entidades multilaterais como ONU e OIT destacam a importância da implementação da RSE nas cadeias produtivas. Trata-se, conforme a OIT, de uma forma eficaz de alcançar a justiça social e promover uma justa competição entre os mercados laborais nos países membros da instituição (OIT, 2008).

Uma das principais estratégias utilizadas pelas empresas nesse cenário é a terceirização de parte de sua produção para países com baixos custos laborais e próximos aos mercados consumidores. O modelo existe para uma ampla gama de setores, como eletrônicos, vestuário, bens domésticos e até mesmo em serviços e *software*. Uma das características que definem as CPGs é que as exportações de bens finais incorporam cada vez mais importações de bens intermediários complexos, customizados e produtos específicos. À medida que as cadeias de abastecimento também se globalizam, mais bens intermediários são comercializados entre os países e mais peças e componentes são importados para ser utilizados nas exportações. Com a abertura comercial dos países chamados Brics (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), as negociações expandiram-se drasticamente, havendo um generalizado aumento do comércio de bens intermediários. Em 2009, as exportações de bens intermediários excederam o valor das exportações de bens finais, alcançando 51% das exportações de mercadorias (OCDE, 2011; WORLD ECONOMIC FORUM, 2013; STURGEON et al., 2013).

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

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

produção segmentam a fabricação dos produtos das etapas de desenho e de comercialização. Os lucros das cadeias destinadas ao comprador não provêm da escala, volume ou avanços tecnológicos como ocorre nas cadeias destinadas ao produtor, mas sim nas combinações de investigações de alto valor, desenho, comercialização e serviços financeiros, os quais permitem aos varejistas, *designers* e vendedores atuar como agentes estratégicos ao vincular fábricas e vendedores no estrangeiro, com nichos de produtos em expansão nos seus principais mercados consumidores (GEREFFI, 1994; 2001).

Portanto, nas cadeias destinadas ao produtor, as empresas responsáveis pela marca, tal como a Zara-Inditex, GAP e HM, exercem um controle efetivo sobre como, quando e onde se fabricará o produto, também verificando de que forma os lucros se acumularam em cada etapa do processo produtivo.

Assim, é possível dizer que a formação das CPGs e os processos de fragmentação da produção em diferentes países inaugurou uma nova divisão internacional do trabalho no setor. No entanto, não se trata de uma estratégia automática dos atores econômicos em busca de menores custos de produção. Um conjunto de modificações nas regras internacionais que regem a importação e exportação dos produtos têxteis nos anos 2000 foi prioritariamente relevante para a deslocalização da produção.

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

Em que pese a liberalização do comércio mundial através do estabelecimento de redes coordenadas de produção via CPGs, importa destacar quais são os mecanismos que garantem a diminuição da vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as) em matéria de direitos fundamentais do trabalho. A persistência das *sweatshops* no setor têxtil e de confecções do vestuário – longas jornadas, baixos salários, proibição da liberdade sindical e existência de trabalho infantil –, tanto nos países asiáticos como nos latino-americanos, desloca a

RSE para um novo patamar, ou seja, as perspectivas de uma regulação privada global cujo eixo fundamental repousa nas diretrizes do “trabalho decente”.

5 RSE e Acordos Marco Internacionais

Os Acordos Marco Internacionais (AMIs) são ferramentas contemporâneas do campo sindical para influenciar as decisões das empresas e introduzir os direitos fundamentais do trabalho na agenda das corporações multinacionais. Com frequência, os AMIs são anunciados pelas empresas multinacionais como parte integrante de seus compromissos com o desenvolvimento de suas políticas globais de RSE. De fato, os AMIs são fruto de negociações entre as corporações e federações de sindicatos globais. A sua aplicação estende-se às operações da empresa em âmbito global e, em muitos casos, alcança inclusive sua cadeia produtiva (NIFOROU, 2012).

Múltiplas causas coincidem para o surgimento dos AMIs. A primeira e talvez mais importante seja a intensificação da internacionalização das atividades econômicas em escala mundial. A globalização dos mercados financeiros, o aumento dos investimentos diretos estrangeiros e a crescente relevância das empresas multinacionais formam o cenário macroeconômico para o surgimento de novos instrumentos para a regulação das relações laborais. Também denominados por Acordos Marco Globais, essas ferramentas têm suscitado atenção por parte de instituições como a OIT (2004; SCHMIDT, 2007; PAPADAKIS; CASALE; TSOTROUDI, 2008), a Comissão Europeia (EUROPEAN COMMISSION, 2008a; 2008b) e o grupo dos G8 (EWCB, 2004).

Entre as funções principais dos AMIs, a mais evidente é a exposição e a comunicação dos direitos dos trabalhadores em sua rede de relações comerciais. E, caso os esforços sejam positivos para a consecução de tais direitos, os AMIs podem promover a regulação da concorrência entre empresas e a diminuição do *dumping social*, prática na qual a vantagem econômica se dá em virtude da diminuição ou negação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, como o não pagamento do salário-mínimo, jornada de trabalho exaustiva e negação da liberdade sindical.

Na prática, os AMIs surgiram à medida que se ampliou a capacidade das empresas transnacionais em segmentar a produção por diversos países. Os sindicatos, então, intensificaram suas estratégias para criar uma regulação social

no quadro de uma economia global, a fim de preencher a lacuna existente entre as operações das multinacionais e as diferenças nas condições de trabalho na cadeia produtiva. Contudo, não há consensos sobre a importância dos AMIs para a legislação e as convenções coletivas. De fato, os AMIs são dependentes de um conjunto de princípios e não de direitos efetivos, e por esse motivo não impõem regras sobre as condições de trabalho, nem sobre quem são os signatários responsáveis pelo acordo, sua implementação e monitoramento. Outra questão aberta diz respeito ao fato de que a maioria dos AMIs tem suas diretrizes construídas com base nas convenções da OIT, entretanto tais diretrizes são dirigidas aos países signatários da entidade, e não às empresas. Nos casos em que os países não ratificaram todas as convenções, as violações e o não cumprimento das normas pelas empresas permanecem não solucionados. Isso não quer dizer que as firmas multinacionais não devam se adequar às convenções da OIT, contudo, como avaliar a eficácia dos acordos nos quais as legislações nacionais não são amplamente eficazes (SOBCZAK, 2008; DAUGAREILH, 2008)?

Existe, de fato, um conjunto de motivações básicas por trás das celebrações dos acordos, tanto do ponto de vista das organizações como dos sindicatos. A adesão aos direitos fundamentais no trabalho, a redução do *dumping social* e o aumento da competitividade nos mercados internacionais são alguns dos elementos listados. Os fatores socioculturais e os ambientes legislativos são âncoras que favorecem o surgimento dos acordos. Razão pela qual a maioria dos acordos parte de multinacionais, cujas matrizes estão localizadas no continente europeu. Isso porque os países europeus têm, em geral, uma forte tradição no reconhecimento do diálogo social como motor de desenvolvimento. Já no caso dos Estados Unidos, as diretrizes impostas pela bolsa de valores impelem as empresas à adoção de normas de governança corporativa e de outras práticas de responsabilidade social, como a publicação dos balanços sociais e assinatura de acordos internacionais.

Do ponto de vista político, Müller, Platzer e Rüb (2008) defendem que os AMIs surgem em um contexto diretamente relacionado ao processo de globalização neoliberal. Por um lado, tem-se a liberalização financeira e dos mercados de trabalho, a mudança das estratégias empresariais, bem como de suas estruturas corporativas; por outro, a inexistência de políticas em âmbito

internacional para regular as consequências sociais e laborais nesse contexto. Para ilustrar a questão, os autores destacam o poder que as instituições, como a Organização Mundial do Comércio e o Consenso de Washington, detêm em comparação à fraca capacidade regulatória e de controle global das instituições “de correção” dos mercados, a OIT e os códigos sociais como as diretrizes da OECD e os *Labor Core Standards*.

De fato, os setores sindicais internacionais têm tido um papel de destaque em relação à construção de padrões normativos em matéria de RSE e “trabalho decente”. Estudos como o de Miller (2004) e o de Bair, Dickson e Miller (2013) têm o mérito de destacar o protagonismo das federações sindicais internacionais na construção dos AMIs. Embora a primeira iniciativa date da década de 1980, pelo menos, nos últimos anos houve um aumento considerável no número de acordos realizados pelos sindicatos internacionais e empresas multinacionais para a definição de padrões mínimos de conduta no quadro de um capitalismo global. Apesar das conclusões dos autores, de que tais mecanismos de governança privada sejam insuficientes para coibir práticas abusivas e violação dos direitos humanos, o panorama apresentado pelos estudiosos demonstra a importância das convenções internacionais do trabalho (*ILO Conventions*) para balizar os discursos e práticas de RSE.

Ainda que exista um conjunto de análises variadas sobre o papel dos AMIs no quadro do fortalecimento do “trabalho decente”, as pesquisas apontam que a globalização, os reflexos na estrutura da produção e as diferenças nas condições laborais nos novos territórios onde a produção se assenta formam a base analítica para a compreensão dos acordos. Por outro lado, os AMIs podem ser vistos como novas configurações da RSE, com ênfase na relação das multinacionais e as federações sindicais.

Nesse sentido, o caráter voluntarista e unilateral das práticas de RSE choca-se com as novas iniciativas que surgem no bojo da globalização e mundialização dos mercados. Pode-se, ainda, falar de uma reformulação da RSE no quadro da ascensão dos Acordos Marco Internacionais. Ao estabelecer um conjunto de regras para a regulação das condições de trabalho, ao longo da cadeia produtiva, tais documentos inserem no centro da RSE as normas fundamentais do trabalho e as diretrizes de “trabalho decente”.

6 A implementação do AMI na cadeia produtiva da Inditex e os impactos na geração de “trabalho decente”

Ao longo dos anos 1990, um elevado número de denúncias envolvendo condições precárias de trabalho nas cadeias produtivas globais do setor têxtil e de confecções do vestuário vieram à tona. Grandes marcas como Nike e GAP, ao deslocalizarem a produção para países cujas regulações laborais são mais brandas, envolveram-se com as chamadas “fábricas do suor” (*sweatshops*) e perderam reputação diante do escrutínio da sociedade (BERNSTEIN, 1997). Como resultado, algumas empresas passaram a incorporar o discurso da responsabilidade social como forma de “gerenciamento de riscos” de suas atividades produtivas (HEAL, 2008). Por outro lado, houve a criação de organizações não governamentais voltadas a promover os direitos humanos na indústria têxtil e apoiar as marcas ocidentais no monitoramento das cadeias produtivas globais. Com efeito, muitas empresas desenvolveram programas individuais de RSE, o que resultou em um movimento fragmentado e na ausência de um sistema coeso de normas, práticas ou guias de princípios (MOORE; SILVA; HARTMANN, 2012).

Recentemente, novas denúncias evidenciaram que os esforços em matéria de RSE não promoveram melhorias efetivas no setor têxtil e de confecções do vestuário. O desmoronamento do edifício Rana Plaza em Dhaka (Bangladesh), em 2013, provocou a morte de 1.127 trabalhadores e trabalhadoras que, no momento da queda, confeccionavam peças de vestuários para marcas como Zara, H&M, Primark, entre outras. Outro exemplo refere-se ao fato de consumidores europeus terem encontrado pedidos de socorro costurados por trabalhadores(as) na barra das roupas vendidas por uma famosa marca *fast fashion*. Nos pedidos liam-se denúncias de longas jornadas de trabalho às quais os trabalhadores eram submetidos⁹.

Cenários como esse levaram a Inditex a firmar o AMI com a Federação Internacional dos Trabalhadores do Setor Têxtil, Vestuário e Calçados (IndustriALL Global Union) no ano de 2007. O objetivo do acordo é promover “trabalho decente” através da cadeia produtiva da empresa ao propiciar

9 Disponível em: <<http://www.theguardian.com/commentisfree/2014/jun/25/primark-label-swanssea-textile-industry-rana-plaza>>. Acesso em: 13 de jun de 2016

melhores condições de trabalho para mais de 1 milhão de trabalhadores e trabalhadoras nas 6 mil fábricas e oficinas têxteis que produzem direta ou indiretamente para as marcas da Zara.

O grupo econômico Inditex é mundialmente conhecido pelas marcas Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterque. As roupas, calçados e artigos têxteis para o lar produzidos pela gigante mundial chegam às mãos dos consumidores através de mais de 6.600 lojas presentes na Europa, Ásia, África, Oriente Médio e continente americano. Nascida em 1975 na Galícia e sediada na província de La Coruña, região norte da Espanha, a Inditex é atualmente a maior multinacional retalhista em operação: emprega em torno de 137 mil pessoas diretamente, possui cerca de 1.400 fornecedores diretos e o volume total de vendas em 2014 superou o patamar dos 18 bilhões de euros (INDITEX, 2014). Em 1988, a Inditex inaugurou, na cidade do Porto, a primeira loja em Portugal. No Brasil, a Zara iniciou suas atividades comerciais em 1999.

Existe uma série de iniciativas que buscam evidenciar o fato de que a Inditex se esforça para construir uma imagem de empresa sustentável e ética. Estudos documentais apoiados no relatório social da organização destacam um conjunto de ações e programas que, segundo a empresa, são iniciativas de responsabilidade social (INDITEX, 2014). Em termos financeiros, a companhia alegou investir 26 milhões de euros em programas sociais. Entretanto, trata-se de reafirmar a legislação vigente (regras locais, ou convenções mundiais, como as da OIT). Não há nenhuma iniciativa de certificação em RSE, como a SA 8000, que privilegia as normas fundamentais no trabalho, ou a ISO 26000, que defende o monitoramento sistemático da cadeia produtiva global.

O AMI, conforme o relatório anual da Inditex, faz parte de suas ações de responsabilidade social e representa formalmente o “reconhecimento do papel vital das associações sindicais para supervisionar o cumprimento do Código de Conduta de Fornecedores nas empresas subcontratadas, em virtude de sua proximidade com a cadeia produtiva” (INDITEX, 2014). O conteúdo das cláusulas do AMI incluem: respeito à liberdade sindical e direito à negociação coletiva em toda a cadeia produtiva; proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado; proibição da discriminação no ambiente laboral; proibição

do abuso e tratamento desumano; promoção de políticas que garantem saúde e segurança no trabalho; garantia de pagamento de salário e trabalho regular; jornada de trabalho não excessiva (AMI, 2012).

O modelo produtivo da Inditex pode ser compreendido pelos princípios próprios do toyotismo, da produção enxuta, sobretudo pela máxima do estoque zero, cuja produção é planejada conforme a demanda. A empresa inaugurou o modelo de gestão *fast fashion*, que se baseia na premissa de que as coleções de roupas devem ser constantemente renovadas, permitindo um ambiente de escassez no interior das lojas (JACQUES, 2015). Para tanto, a Inditex apoia sua capacidade produtiva através de encomendas com um número considerável de médias e pequenas empresas de confecções têxteis e do vestuário ao redor do mundo. Forma-se assim uma estrutura produtiva que opera com base em uma extensa rede de contratação e subcontratação entre os agentes econômicos dispersos em uma variedade de países com legislações laborais distintas.

De fato, a cadeia de suprimentos da Inditex é formada por fornecedores localizados na Espanha, em Portugal, Marrocos, Turquia, Índia, Bangladesh, China, Brasil e Argentina (INDITEX, 2014). De acordo com os dados revelados pelo sindicalista coordenador-geral do AMI em Portugal, são 139 fornecedores diretos e 394 fornecedores subcontratados, empregando 21 mil trabalhadores(as). No Brasil, são 59 fornecedores diretos, 182 subcontratados e 16 mil trabalhadores(as) (BOIX, 2013).¹⁰

O modelo da Inditex, celebrado como um sucesso do ponto de vista da otimização de processos, da reengenharia e da logística, imprimiu à multinacional a vanguarda do *prêt-à-porter fashion* e financeiramente acessível. Entretanto, no âmbito das condições de trabalho, nas empresas têxteis e de confecção do vestuário contratadas e subcontratadas o cenário apresenta, com frequência, nuances turvas, fora dos limites daquilo que seria considerado socialmente responsável.

¹⁰ A divulgação anual das informações sobre como se estrutura a cadeia de fornecimento da Inditex nas várias regiões, os números de fornecedores diretos e subcontratados e, ainda, o total de trabalhadores envolvidos faz parte de cláusula acordada entre Inditex e IndustriALL, no bojo do processo de negociação do AMI (BOIX, 2013).

Denúncias envolvendo trabalho infantil em Portugal, trabalho degradante e trabalho migrante análogo à escravidão no Brasil foram noticiadas tanto por organizações não governamentais (ONGs) como pela mídia jornalística, e também por órgãos nacionais competentes como a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP) e Polícia Federal (PF). Evidências de precarização do trabalho e não cumprimento das normas legais em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores relacionam-se com processos de terceirização (ou subcontratação) no bojo do processo de globalização visto como deslocalização do processo produtivo.

Assim, a deslocalização da produção da Inditex, que ocorreu primeiramente para Portugal e Marrocos e depois para as outras regiões, incluindo o Brasil, representa a estratégia da empresa para buscar regiões com menores custos de produção e de mão de obra. De acordo com as entrevistas realizadas para esta pesquisa, o AMI tem sua origem social no processo de deslocalização das atividades produtivas da Inditex, pela expansão dos contratos de terceirização, em diferentes mercados laborais, com diferentes níveis de regulação e de proteção ao trabalho.

Entretanto, esse processo veio acompanhado pelo monitoramento das condições de trabalho pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Espanha, nomeadamente as Comisiones Obreras (CCOO Industria). Mais tarde, o processo gerou a criação do Acordo Marco Internacional, realizado entre Inditex e a Federação Sindical Internacional dos Têxteis, Vestuário e Calçados (ITGLWF, atual IndustriALL). Conforme o relato a seguir, fica evidente que o AMI, embora formalmente acordado entre Inditex e Confederação Sindical, na prática refere-se ao cumprimento do “Código de Conduta para Fornecedores”, que inclui as normas fundamentais no trabalho, nas empresas que prestam serviços para a Inditex, ou seja, na cadeia produtiva. Trata-se, portanto, do cumprimento das diretrizes de RSE para as empresas que produzem para as marcas da Inditex e não para esta, necessariamente. Seleccionamos parte do discurso do representante sindical da categoria, na região norte de Portugal:

O acordo AMI, no contexto como nós o conhecemos, tem a ver com a *responsabilidade social das empresas de Portugal que fornecem e que trabalham para a Inditex*, para as várias marcas do grupo. Este protocolo teve origem na ação sindical concreta de nossos companheiros sindicais espanhóis e é um protocolo mundial coordenado pela sindical internacional, é um trabalho de muitos anos que envolve muitos gastos. Por exemplo, se o

sindicato tem de ir à China, Blangadesh, Índia, Camboja, Birmânia, fazer relatórios sobre as condições de trabalho, não há apoios, é um trabalho que não tem grande visibilidade e tem muito dispêndio financeiro. Os sindicatos têm de arcar com os custos. Este protocolo parte do princípio de que a Inditex tem como norma que as empresas que trabalham para eles têm de seguir as regras mínimas de cada país e, quando não cumprem, nós temos mecanismos de participação, como o gabinete de responsabilidade social da Inditex em Portugal, nós temos uma ligação direta com esse gabinete. Por exemplo, tivemos uma empresa da região de Lousada que não pagou o 13º salário, nem o subsídio de férias, mas nós privilegiamos sempre o diálogo, mas depois as pessoas acham que é o sindicato que deve resolver tudo, não é. Então eu comuniquei ao departamento de RSE: 'Dr., aí vão os dados da empresa, estão a produzir as camisas da cor X, referencial X, da controladora espanhola X,' ele nos contactou de imediato, depois nós ouvimos o *feedback* das trabalhadoras: já nos pagaram o que deviam. É claro que o empresário não vai dizer que foi a pressão da auditoria. (Informante A).

Boix (2013), o coordenador global do acordo, reforça essa prerrogativa do AMI afirmando que o acordo tem o mérito de deslocar o debate sobre a RSE para o protagonismo sindical, como um instrumento para a denúncia de infrações e incumprimentos na cadeia produtiva, permitindo que os sindicatos regionais possam, ao receber denúncias, contactar os gestores de RSE da Inditex. Como se verifica pelo relato anterior, existe uma eficácia observada pelos sindicatos em relação ao cumprimento das regras quando os gestores de RSE são acionados pelos sindicatos. Nesse sentido, o AMI opera como uma ferramenta de diálogo entre trabalhadores(as), sindicatos e departamento de RSE, que no limite garante a punição econômica da empresa subcontratada que não está de acordo com as cláusulas do documento.

Sobretudo, convém salientar que o AMI é resultado da própria deslocalização da Inditex, quando a organização busca novos mercados, mas também novos locais de produção. Se no princípio a iniciativa estava relacionada ao protagonismo das Comissões Obreiras da Espanha, o processo de internacionalização exigiu um novo arranjo para o monitoramento das condições de trabalho pelas instituições sindicais em um plano global. O AMI é, portanto, um instrumento internacional que busca regulamentar socialmente a conduta das empresas fornecedoras e subcontratadas da cadeia de produção da Inditex. Atualmente, o acordo é coordenado pela Federação Sindical Internacional dos trabalhadores do setor têxtil (IndustriALL). O processo de origem do AMI é abordado pelo interlocutor:

Quando as empresas que trabalhavam e produziam para o grupo deixaram de estar na Espanha e passaram a estar em outros mercados, em outros países, os sindicatos espanhóis perceberam: aqui há uma concorrência desleal, a empresa está a deslocalizar a produção não porque nós, espanhóis, não somos bons profissionais, mas na procura de mão de obra mais barata. Então a luta dos sindicatos espanhóis foi exatamente perceber se, nos países para onde se deslocalizavam as novas áreas de produção do grupo Inditex, eram respeitadas, no mínimo, as normas locais. Portanto, isso começou a ocorrer na parte norte da África, Marrocos, em outros países e também no norte de Portugal. E então os sindicatos da Espanha começaram a nos contatar: vocês têm uma série de empresas a trabalhar para a Inditex. Então os sindicatos das Comissões Obreiras começaram a nos contatar e nós sabemos que uma grande parte das nossas indústrias trabalha no regime de subcontratação ou para grandes cadeias de distribuição. E daí os próprios sindicatos espanhóis começaram a ter uma preocupação. E esse grupo [Inditex] com o peso que foi adquirindo na área do vestuário, do retalho e da distribuição... Parece-me que eles também têm algum respeito pelos sindicatos... Então aceitaram o acordo com o sindicato: “eu vou deslocalizar, mas não vou apenas porque a mão de obra é barata, eu lá cumpro as minhas regras”. Então os [sindicatos] espanhóis começaram a exigir que se cumprissem as regras. Só que o grupo Inditex foi crescendo muito e deixou de produzir em Portugal e Marrocos e passou a produzir no mundo inteiro, deslocalizou para a China, deslocalizou para a América Latina, para o bloco do Leste Europeu e, portanto, isto exigiu uma outra coordenação. Os sindicatos das Comissões Obreiras da Espanha propuseram que a nossa Confederação Sindical Europeia e a nossa Federação Sindical Internacional dos Têxteis e Calçados assumissem algum protagonismo. Não estamos mais a tratar só de Espanha e Portugal, estamos a tratar em âmbito global. Portanto, tem de ser uma outra central sindical a tratar. Então a Federação Internacional assumiu, de forma que a gente pudesse trabalhar em um nível global. (Informante B).

Mas de que forma o AMI repercute nas relações laborais no âmbito das empresas contratadas e subcontratadas pela Inditex em Portugal e no Brasil? Este estudo verificou que a pressão pela redução dos custos e dos prazos de entrega dos produtos inerentes ao modelo do *fast fashion* impõe desafios às empresas subcontratadas na cadeia da Inditex. O ponto-chave ressaltado tanto pelos sindicatos portugueses como pelo sindicato brasileiro mostra o papel desempenhado pelas empresas intermediárias na formação da cadeia produtiva da Inditex. As redes de contratação que formam a CPG da Inditex estruturam-se a partir da presença de empresas intermediárias, que por um lado organizam, segmentam e direcionam os pedidos de serviços feitos pela Inditex para as demais empresas de confecções e, por outro, retêm uma importante margem do lucro. Tais subcontratações ocorrem como um recurso para responder às demandas de curto prazo, com prazos de produção de uma

semana, exigidas pela Inditex. A rede de produção descentralizada possui, no elo final, empresas “cogumelos” ou ainda empresas “vão de escada”, como afirmam os sindicatos, em virtude da ausência de condições decentes de trabalho e regularidade de funcionamento. Conforme o documento sindical a seguir:

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

Nesse sentido, se for aplicado o princípio da logística da Inditex em relação ao papel desempenhado pelos intermediários, entende-se que uma parte do valor pago pela Inditex pela peça de roupa produzida fica retida pelo intermediário. No caso averiguado, quando se contactou uma das empresas fornecedoras subcontratadas pelo intermediário, o quadro foi assim explicitado: se a empresa subcontratada recebe 5 euros por peça de roupa finalizada, cerca de 50 centavos de euro a um euro fica retido com o intermediário. Entretanto, as peças de vestuário não são finalizadas por uma única empresa têxtil. De fato, as investigações desta pesquisa dão conta de apontar que, na maior parte dos casos, o recurso da subcontratação é fundamental para se ter o acabamento total da peça, uma vez que cada vestimenta necessita de diferentes etapas para a sua conclusão. O valor retido pelas empresas intermediárias tem repercussões nas condições de trabalho, seja pelo baixo salário pago aos(as) trabalhadores(as), seja pela pressão exercida sobre as fornecedoras para produzirem sem condições de negociação do valor recebido.

A inexistência de cláusulas no AMI que abordem questões como o pagamento de valores mínimos para quem de fato produz as peças, e a existência de empresas intermediárias que trabalham em regime de subcontratação intensiva, são os principais desafios ao “trabalho decente” na cadeia de suprimentos da Inditex, na região norte de Portugal. Contudo, em que pese a retórica dos discursos de RSE da Inditex, compreende-se que a análise do fenômeno não pode deixar de considerar a dimensão política envolvida (CHEIBUB;

LOCKE, 2002). Um dos elementos centrais destacados pelos interlocutores sindicalistas, quando da realização da pesquisa de campo, indica que o setor têxtil e de vestuário do norte de Portugal são dependentes economicamente da multinacional galega. O tom assume natureza ainda mais relevante posto que tal dependência é vista como um problema social de duplo caráter: tal dependência se manifesta, por um lado, nos vínculos entre os pedidos feitos pela Inditex e a geração de vagas de trabalho (que oscilam mediante a demanda da Inditex) e, por outro, na ausência de marcas nacionais independentes, com autonomia de produção e que tenham condições de lançar seus próprios produtos e competir nos mercados. Conforme relato a seguir:

Estamos dependentes de uma marca que não é portuguesa, isto é problemático. Ou seja, são empresas que de um dia para outro podem fechar. E as trabalhadoras vivem uma instabilidade no emprego, às vezes elas têm mais férias do que trabalho, aí lançam mão do seguro-desemprego. Quer dizer, trabalham se houver trabalho. Pegamos um exemplo de um fornecedor: serviços como meter elásticos na roupa, meter botões. Os prazos são apertados. Se eu quero assumir o pedido, tenho que entregar no prazo e não quero assumir ar de fraco. Mas quero expandir a minha empresa, eu vou dar a outros. Quando muito, também quero ganhar um lucro. Aí surgem as empresas clandestinas, a Zara diz: nós não temos nada a ver com isso. (Informante B).

Entretanto, não apenas as vagas de emprego são oscilantes, mas também a sustentabilidade das oficinas têxteis dependem dos pedidos feitos pela multinacional. Nesse cenário dá-se a existência de verdadeiras empresas cogumelos, que iniciam e fecham as atividades em curtíssimo tempo. Nesse processo, os(as) trabalhadores(as) se veem obrigados(as) a aceitar as oscilações das empresas e, portanto, também oscilam entre períodos de emprego e desemprego, em alguns casos com acesso ao seguro-desemprego, mas em outros não. Nesse sentido, a insegurança social e a instabilidade no emprego dão o tom das condições de trabalho em Portugal, que provocam não apenas a instabilidade do retorno financeiro via trabalho, mas também a insegurança psicológica de poder ou não programar a própria vida.

São pequenas oficinas, mas os prazos têm de ser cumpridos. Então a saída é distribuir, se eu tenho um pedido de 1.000 peças, eu ponho 200 aqui, 200 ali. Então se o primeiro leva 4,5 euros, a pessoa a quem ele deu vai receber 4 euros ou 3,5. Nesse cenário, surgem as empresas de vão de escada. Empresas que nasciam e desapareciam como cogumelos. São empresas feitas no rés do chão das casas, nas garagens. E as pessoas não conseguem

perceber que ali está uma confecção. A própria estrutura empresarial que temos aqui na região assenta-se em empregos precários, tudo muito precário, por causa da dependência, as empresas não têm marca própria, não têm autonomia. (Informante C).

No Brasil, as negociações em torno do AMI na cadeia de fornecimento têxtil são formalmente acordadas entre IndustriALL, Conaccovest e Grupo Inditex e datam do primeiro trimestre de 2013. Entretanto, o debate em torno da responsabilidade social da empresa no país possui uma dimensão, não em torno da promoção do “trabalho decente”, mas sim de denúncias de trabalho análogo ao escravo e trabalho degradante, nas empresas subcontratadas, que fornecem para os intermediários da cadeia. Do ponto de vista da identificação dos atores, que tem um papel importante na denúncia das condições de trabalho, destacam-se: ONG Repórter Brasil, Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho do Estado de São Paulo (SRTE) e Polícia Federal.

De fato, as condições de trabalho e as denúncias sobre trabalho escravo no setor têxtil e de confecção do vestuário na região do estado de São Paulo já foram abordadas por outras pesquisas, como a de Martins e Kempfer (2013), a de Nóbrega (2009) e a de Rossi (2005). Entretanto, as pesquisas elaboradas pela ONG Repórter Brasil auxiliam ao resumir os principais dados coletados recentemente pelas fiscalizações trabalhistas da SRTE (SP). As primeiras fiscalizações ocorreram no mês de maio de 2011, na cidade de Americana, em empresas subcontratadas da cadeia de fornecimento da Inditex. Na ocasião, 52 trabalhadores(as) imigrantes ilegais foram encontrados(as) em condições degradantes. Estavam produzindo calças jeans com as etiquetas da marca Zara. Já em agosto de 2011, as equipes encontraram 15 pessoas e um adolescente, todos de origem estrangeira, numa situação de escravidão contemporânea em oficinas têxteis localizadas no centro da capital paulista. As condições de trabalho incluíam: jornada de 15 horas diárias, pagamento por produtividade, condições de trabalho insalubres, além de dívidas contraídas pelo processo de imigração a partir de países andinos.

Para a Conaccovest, a escravidão ainda assombra a realidade dos(as) trabalhadores(as) do setor têxtil no Brasil. Sobre as evidências de trabalho escravo no setor têxtil como um todo, a coordenadora da instituição sindical alerta:

É preciso que se conheça de perto esta desgraça para que se tenha noção do quanto ela é chocante: o cidadão, na busca por um emprego que lhe permita se alimentar e aos seus filhos ou pais, aceita um trabalho duro e com alta carga horária. Assim ele já começa o dia devendo ao patrão e não consegue deixar o trabalho porque não tem jamais condição de pagar a dívida, que só aumenta. Fugir? Impossível! A escravidão é um crime contra a humanidade. (CABRAL, 2013).

A coordenadora destaca, sobretudo, uma das características principais da escravidão contemporânea, que é a servidão por dívida, quer dizer, o trabalhador é impossibilitado de deixar o seu local de trabalho por conta de um dívida monetária assumida com o dono do estabelecimento, seja pela compra de comida, seja pelo aluguel da moradia, que geralmente coincide com as mesmas instalações onde se realiza a atividade do trabalho.

Em relação às evidências de trabalho análogo à escravidão, o posicionamento da Inditex tem sido monitorado tanto pela mídia tradicional como por ONGs e novas mídias sociais. Ainda em 2011, a multinacional enviou executivos de alto escalão para pedidos públicos de desculpas no Congresso Nacional brasileiro. Por outro lado, representantes executivos da Zara têm anunciado desde então acordos para o monitoramento da cadeia produtiva da Inditex no Brasil, dos quais faz parte o desenvolvimento do AMI na região (INDITEX ANNUAL REPORT, 2014).

Em sentença recente, a justiça brasileira considerou a Zara responsável por escravizar trabalhadores(as). A terceirização operada pela fornecedora da marca constituiu, segundo a justiça, fraude escancarada, uma tentativa da empresa em minimizar custos e burlar a legislação trabalhista. A relação direta entre Inditex e subcontratada é evidenciada através, sobretudo, da subordinação econômica, sendo a última vista como extensão da cadeia logística da Inditex (TAC-INDITEX, 2011/2012).

De fato, o surgimento do AMI da Inditex, como aponta esta pesquisa, está diretamente relacionado à externalização das atividades produtivas, sobretudo a confecção das peças de vestuário. Contudo, a externalização é uma estratégia gerencial para transferir o conflito laboral de um setor industrial cuja marca fundamental repousa na oscilação da produção. Nesse sentido, o AMI não possui ferramentas capazes de eliminar o principal problema da cadeia produtiva: a pulverização de facções têxteis, a formação de empresas cogumelo e a geração de vagas de trabalho precárias e instáveis.

7 Conclusões

Ao longo dos últimos anos, o debate acerca da RSE passou a englobar a defesa dos direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as) ao longo das cadeias produtivas globais. A deslocalização produtiva com foco nos mercados laborais de custos menores formou o cenário para novas exigências éticas, tanto em relação às multinacionais como nas estratégias sindicais. Nesse cenário, portanto, novas ferramentas foram criadas e chamaram atenção para os processos de diálogo social entre empresas multinacionais e federações sindicais internacionais. O ponto fundamental repousa nas diferenças das condições de trabalho entre as matrizes das multinacionais e suas redes de subcontratação.

O conceito de “trabalho decente” é o eixo fundamental para a estruturação das novas ferramentas de RSE e forma a base normativa dos Acordos Marco Internacionais (AMIs). A distinção repousa no fato de que os AMIs são instrumentos negociados entre empresas e sindicatos e levam em conta as convenções internacionais do trabalho. Portanto, os AMIs não dependem de iniciativas unilaterais por parte das gerências de RSE. Os sindicatos, no quadro das negociações coletivas, possuem papel central tanto nos processos de criação como na implementação dos AMIs.

Com base na literatura e na pesquisa apresentada, pode-se afirmar, de um lado, que o conceito de “trabalho decente” e suas diretrizes – liberdade sindical, proibição do trabalho escravo e infantil, entre outras – passa a fazer parte das ferramentas contemporâneas de RSE, sobretudo com o desenvolvimento das cadeias produtivas globais. Contudo, a formação dos AMIs deve ocorrer com base em cláusulas que coíbam a precariedade do trabalho, sobretudo nos elos finais das cadeias. No caso do setor têxtil e de confecções do vestuário, os AMIs devem proibir a terceirização recorrente, fator central na formação das fábricas do suor, ou empresas cogumelo, como no caso português. Nesse sentido, não basta que as novas ferramentas privilegiem o “trabalho decente” e suas normativas. O próprio modelo de gestão *fast fashion*, por se basear na alta flexibilidade da mão de obra e prazos curtos de produção, torna-se vetor da precariedade.

Contudo, em Portugal o AMI é resultado de uma parceria estabelecida entre sindicatos regionais e gerência de RSE da multinacional. Por se basear na dinâmica do diálogo social, o acordo tem impactos positivos na regulação do

trabalho ao longo da cadeia produtiva. No Brasil, a dinâmica da rede de fornecimento atribui papel central às facções têxteis que dependem do trabalho imigrante. A vulnerabilidade social do conjunto desses(as) trabalhadores(as) permite uma alta taxa de exploração, deslocando-os(as) para a margem dos direitos sociais e trabalhistas. Nesse caso, a existência de protocolos de regulação privada de “trabalho decente” e de RSE não gera impactos positivos para a classe trabalhadora. Somente o papel coercitivo do Estado permite equilibrar as forças dos agentes nos mercados.

Por fim, entende-se que uma abordagem crítica da RSE e do papel das diretrizes de “trabalho decente” deve levar em consideração a estrutura organizacional da cadeia produtiva independente do setor industrial em questão. As relações desiguais de poder e as assimetrias nas negociações entre os agentes limitam melhores níveis de “trabalho decente”. A subcontratação em escalas e os baixos rendimentos decorrentes potencializam a emergência de práticas de trabalho precário e análogas à escravidão.

Referências

- ABRAMO, L. Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. (Orgs.). **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998.
- AMI – Acordo Marco Internacional. Acordo Marco Internacional firmado entre Inditex SA/ITGLWF-IndustriALL. 2007. Disponível em: <<http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Inditex/inditex-gfa-english.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2015.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- _____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2010.
- BAIR, J.; DICKSON, M.; MILLER, D. **Workers’ rights and labor compliance in global supply chains**. Is a Social Label the Answer? London: Routledge, 2013.
- BARBOSA, L. Globalização e cultura de negócios. In: KIRSCHNER, A. et al. (Ed.). **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.
- BERNSTEIN, A. A Potent Weapon in the war against sweatshops. **BusinessWeek**, New York, v. 3.555, n. 40, 1997.

BOIX, I. Informalidad y cadenas de valor. Hacia la integración productiva con trabajo digno. INDITEX: una experiencia de intervención sindical (Artículo para el Proyecto FORLAC – Programa de la OIT para la “formalización de la informalidad”). 2013. Disponível em: <<http://www.ccoo-servicios.es/archivos/informalidad-y-cadenas-de-valor.pdf>>. Acesso em: 27 maio 2016

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, E. **Le nouvel esprit du capitalisme**. Paris: Gallimard, 1999.

BOURDIEU, P. La précarité est aujourd’hui partout. In: _____. **Contre-feux**: propos pour servir à la résistance contre l’invasion néo-libérale. Paris: Liber-Raison d’Agir, 1998.

_____. O campo econômico. **Política & Sociedade**, v. 6, n. 6, p. 15-58, abr. 2005.

CAPPELLIN et al. As organizações empresariais e a responsabilidade das empresas. In: KIRSCHNER, A; GOMES, E.; CAPPELLIN, P. (Orgs.). **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: FAPERJ/Relume Dumará, 2002.

CASTEL, R. **Metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1999.

CASTILLO, J. J. Em busca do trabalho perdido (e de uma sociologia capaz de o encontrar...). In: KOVÁCS, I.; CASTILLO, J. J. **Novos modelos de produção**: trabalho e pessoas. Oeiras: Celta, 1998.

CHEIBUB, Z.; LOCKE, R. Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social. In: KIRSCHNER, A. et al. (Org.). **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

CABRAL, E. IndustriALL Union Global e Conacovest/Brasil na luta contra o trabalho análogo a escravidão. **Jornal da Conacovest**, Brasília, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.conacovest.org.br/images/noticiasimg/agostoconacovesta.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2015.

DAUGAREILH, I. Corporate norms on corporate social responsibility and international norms. **Research Series**, n. 116, Governance, International Law & Corporate Social Responsibility, Geneva: ILO, p. 63-78, 2008.

DRÜCK, G. A precarização social do trabalho no Brasil. Alguns indicadores. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

EUROPEAN COMMISSION. **Mapping of transnational texts negotiated at corporate level, Brussels** (EMPL F2 EP/ bp2008), 2008a. Disponível em: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/annex_transnational_agreements_en.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2015.

_____. **The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration.** SEC (2008b) 2155, Brussels, Jul. 2008b.

EWCB. Global. Agreements: State of Play, Part One. **European Works Councils Bulletin**, v. 52, p. 5-10, 2004.

FESETE – FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS, LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL. Documentos aprovados no 11º congresso. In: 11º CONGRESSO DA FESETE: Emprego com direitos e salários justos! Temos direito a uma vida digna! Cidade do Porto, 21 fev. 2013. Disponível em: <<http://fesete.pt/portal/docs/pdf/brochura%2011%20congresso.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2015.

FREEMAN, R. E. **Strategic management: a stakeholder approach.** Pitman: Boston, 1984.

FRIEDMAN, M. **Capitalism and freedom.** Chicago: University of Chicago Press, 1962.

_____. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. **New York Times Magazine**, New York, v. 32, n. 33, p. 122-126, Sep. 1970.

GEREFFI, G. How US Retailers Shape Overseas Production Networks. In: GEREFFI, G.; KORZENIEWICZ, M. (Eds.). **Commodity chains and global capitalism.** Westport: CT, Praeger, 1994. p. 95-122.

_____. International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. **Journal of International Economics**, n. 48, p. 37-70, 1999.

_____. Las Cadenas Productivas como marco analítico para la globalización. Problemas del desarrollo. **IIEC-UNAM**, México, v. 32, n. 125, abr./jun. 2001.

GHAJ, D. Decent Work. Concepts and indicators. **International Labour Review**, v. 142, n. 2, p. 113-146, 2003.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

HEAL, G. *When Principles Pay: Corporate Social Responsibility and the Bottom Line.* New York: Columbia University Press, 2008.

INDITEX. **Annual Report**, 2014. Disponível em: <http://www.inditex.com/pt/investors/investors_relations/annual_report;jsessionid=RxWHovyyvDRwC1cx3lBwf4f>. Acesso em: 30 jul. 2015

JACQUES, C. **A construção social da empresa em tempos de responsabilidade social corporativa: um estudo de caso a partir da Whirlpool S.A.** Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

_____. **Trabalho decente e responsabilidade social empresarial nas cadeias produtivas globais: o modelo Fast Fashion em Portugal e no Brasil.** Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

KIRSCHNER, A. M. A sociologia diante da globalização: possibilidades e perspectivas da sociologia da empresa. **Antropolítica**, Niterói, n. 4, p. 19-30, 1998.

_____. A sociologia da empresa e responsabilidade social das empresas. **Revista Nueva Sociedad**, n. 202, mar./abr. 2006. Disponível em: <http://www.nuso.org/upload/articulos/3343_2.pdf>. Acesso em: 2 maio 2009.

LIVRO VERDE. **Corporate Social Responsibility.** COM(2001)366 final. [S.L.], 2001. Disponível em: <http://www.csr-incommerce.eu/document_library.php/en/717/green-paper-quotpromoting-a-european-framework-for-corporate-social-responsibilityquot-com2001366-fi>. Acesso em: 12 out. 2015.

MARTINS, L.; KEMPFER, M. Trabalho escravo urbano contemporâneo: o trabalho de bolivianos nas oficinas de costura em São Paulo. *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 8, n. 3, p. 77-102, set./dez. 2013.

MILLER, D. Negotiating International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector. **Global Social Policy**, v. 4, n. 215, 2004.

MILLER, T.; PLATZER, H.; RÜB, S. International Framework Agreements. Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy. **International Trade Union Cooperation**, v. 8, 2008.

MOORE, L.; SILVA, I; HARTMANN, S. An investigation into the financial return on corporate social responsibility in the apparel industry. **The Journal of corporate citizenship**, v. 45, p. 105-122, 2012.

NIFOROU, C. International Framework Agreements and Industrial Relations Governance: Global Rhetoric versus Local Realities. **British Journal of Industrial Relations**, v. 50, n. 2, p. 352-373, Jun. 2012.

NÓBREGA, R. Migração e globalização popular: trabalhadores bolivianos na pequena indústria têxtil de São Paulo. In: ENCONTRO NACIONAL SOBRE MIGRAÇÕES, 6, 2009, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: CEDEPLAR, 2009. p. 1-24.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Responsabilidade social de empresas multinacionais:** (Diretrizes da OCDE). TORRES, C; BEZERRA, I; HERNANDES, T. (Orgs.). Rio de Janeiro: CERIS/IBASE, 2004.

_____. **Global value chains:** preliminary evidence and policy issues. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, DSTI/IND, may 2011. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/18/43/47945400.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization** (Declaration of Philadelphia), Geneva, 1944. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration>. Acesso em: 15 jun. 2015.

_____. **Trabajo decente.** Primeira edición, Ginebra – Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 1999.

_____. **Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social.** Brasília: Oficina Internacional del Trabajo. Secretaria Internacional do Trabalho, 2002.

_____. **Generando trabajo decente en el Mercosur:** empleo y estrategia de crecimiento. El enfoque de la OIT. Buenos Aires, 2004.

_____. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015. In: XVI REUNIÃO REGIONAL AMERICANA. Brasília, DF, 2006.

_____. **Implementação da agenda global para o emprego:** estratégias de emprego para apoiar o trabalho digno. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_140850.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2015.

_____. Governance, International Law & Corporate Social Responsibility. **Research Series**, v. 116, 2008.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos do Milênio**, 2010. Disponível em: <<http://www.objetivosdomilenio.org.br/>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.** 2015. Disponível em: <<http://www.objetivosdomilenio.org.br/escolas>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

PAPADAKIS, K.; CASALE, G.; TSOTROUDI, K. International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework. In: PAPADAKIS, K. (Org.). **Cross-border social dialogue and agreements:** an emerging global industrial relations framework. Geneva: ILO, 2008.

ROSSI, C. L. **Nas costuras do trabalho escravo.** 2005. 49 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Jornalismo e Editoração) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

SCHMIDT, V. (Org.). **Trade union responses to globalization**: a review by the global union research network. International Labour Office: Geneva, 2007.

SOBCZAK, A. Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility. In: PAPADAKIS, K. (Org.). **Cross-border social dialogue and agreements**: an emerging global industrial relations framework. Geneva: ILO, 2008.

STURGEON, T. et al. O Brasil nas cadeias globais de valor: implicações para a política industrial e de comércio. **RBCE**, n. 115, p. 26-41, abr./jun. 2013.

TAC-INDITEX. Termo de Ajustamento de Conduta-Inditex, 2011/2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2011/12/acordo-entre-zara-e-mpt-descarta-dano-moral-coletivo/>>. Acesso em: 13 set. 2015.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Enabling trade**: valuing growth opportunities. Relatório elaborado em colaboração com Bain&Company e o World Bank. 2013. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_SCT_EnablingTrade_Report_2013.pdf>.

Recebido em: 10/03/2016

Aceito em: 28/08/2016

Corporate Social Responsibility, Decent Work and Global Framework Agreements: a Textile Industry Case Study

Abstract

The article discusses how the notion of decent work proposed by the International Labour Organization (ILO) is present on corporate social responsibility programs since the development of global commodity chains. Based on Economic Sociology Theory, discusses the formation of the International Framework Agreements (IFA) involving the union leadership and enterprises to create decent work in the supply chains. The empirical focus was the multinational Inditex fast fashion retailer. Interviews have been made with social and economic actors in the production chain in Portugal and Brazil. In conclusion, it is emphasized that the new corporate social responsibility tools, such as IFAs, favor the guidelines of decent work. However, the survey revealed that if there are no changes in the management of productive fast fashion retailer chain, the IFA has little effectiveness in reducing sweatshops and precarious labour.

Keywords: Decent work. Corporate Social Responsibility. International Framework Agreements. Global Commodity Chains.