

Princípios para o combate do tráfico de pessoas, do trabalho forçado e da escravidão nas cadeias de suprimentos: RESUMO DA POLÍTICA #1

Introdução

Esta série de Resumos de Políticas é resultado da pesquisa sobre iniciativas (políticas, programas e outras ações) para combate do tráfico de pessoas, trabalho forçado e/ou escravidão (TPTFE) dentro e através das cadeias de suprimentos. Este é um campo de intervenção de crescimento rápido que nossa pesquisa buscou mapear e compreender. Com base nesta pesquisa, recomendamos quatro princípios para combater o TPTFE nas cadeias de suprimentos. Nesse resumo de política, nos concentramos no Princípio nº 1: é hora de dar um passo “além da conformidade” em relação à responsabilidade pelas cadeias de suprimentos éticas.

Quatro princípios para combater o TPTFE dentro e através das cadeias de suprimentos

1) É hora de dar um passo “além da conformidade” em relação à responsabilidade pelas cadeias de suprimento de éticas:

Para abordar de modo eficaz as práticas associadas ao TPTFE nas cadeias de suprimentos, a responsabilidade deve incluir não somente a culpabilidade e a responsabilização, mas o dever de enfrentar as injustiças das quais podemos nos beneficiar. As empresas líderes devem assumir a responsabilidade de melhorar as condições de trabalho dentro de suas cadeias de suprimentos, e suas políticas devem promover isso.

2) As iniciativas precisam ser executáveis e ter consequências significativas:

É improvável que esforços voluntários para combater o TPTFE nas cadeias de suprimentos sejam eficazes sem mecanismos de execução que resultem em consequências significativas para violações (ou incapacidade de alcançar as metas).

3) A participação genuína dos trabalhadores é essencial:

Sempre que possível, os sindicatos e outras organizações de trabalhadores devem estar envolvidos substancialmente na formulação, implementação e monitoramento de iniciativas que envolvam a relação entre o TPTFE e a cadeia de suprimentos.

4) A regulamentação pública para proteção dos direitos e padrões trabalhistas dos trabalhadores e imigrantes é essencial:

As práticas associadas ao TPTFE nas cadeias de suprimentos não ocorrem isoladas. Combatê-las exige um compromisso maior com os direitos e padrões trabalhistas. As iniciativas privadas podem complementar e reforçar a regulamentação pública, mas não a substituir.

Coleta e análise de dados

Este projeto envolveu uma pesquisa acadêmica intensa complementada pelo trabalho de campo. Veja a seguir algumas iniciativas que envolvem a relação entre o TPTFE e a cadeia de suprimentos que normalmente fazem referência aos Padrões Trabalhistas Mínimos, incluindo o direito de ser livre do trabalho forçado: 1) Acordos Marco Internacionais (AMIs) negociados entre Federações Sindicais Internacionais (FSI) e Empresas Transnacionais (ETNs), 2) acordos

comerciais bilaterais e multilaterais, e 3) códigos de conduta individuais de empresas. Além disso, foram identificadas 97 iniciativas que abordam a relação entre TPTFE e cadeia de suprimentos. Essas iniciativas se dão de diversas maneiras: muitas partes (empresas, ONGs, governos, órgãos multilaterais, etc.) estão envolvidas nessas iniciativas. Elas estão sendo desenvolvidas e aplicadas em diversos setores, operam em diferentes escalas e diferentes locais e assumem várias formas. Para compreender essa diversidade, classificamos cada iniciativa de acordo com uma série de fatores, incluindo os indicados acima. Para considerar melhor as implicações dessas diversas iniciativas, realizamos três estudos de caso investigando o desempenho das iniciativas selecionadas. Cada estudo de caso envolveu um período de trabalho de campo: setor de eletrônicos na Malásia, setor de construção civil no Catar e setor agrícola nos EUA.

A questão da responsabilidade e da obrigação nas cadeias de suprimentos

Quando evidências de TPTFE são identificadas em uma cadeia de suprimentos, muitas empresas respondem responsabilizando a subcontratação não autorizada de fornecedores (LeBaron 2014) e/ou a aplicação inadequada de leis trabalhistas por parte dos governos. Dessa forma, as empresas buscam proteger-se de dois riscos cruzados: a responsabilidade¹ e risco a sua reputação. Contudo, a fim de combater de modo eficaz as práticas associadas ao TPTFE, precisamos avançar para uma noção mais ampla de responsabilidade, que inclua a ideia de que, se nos beneficiarmos de injustiças, temos o dever de lidar com elas. Por exemplo, as² Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE afirmam que as empresas devem “*contribuir para a eliminação* de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório” (ênfase adicionada). Fazer escolhas éticas não precisa ser algo feito às custas da rentabilidade. Embora possa ser necessário um investimento inicial, é provável que haja um retorno desse investimento. Comprometer-se a transformar as relações trabalhistas e as condições de trabalho ao longo da cadeia de suprimentos reduziria radicalmente o risco de TPTFE e limitaria dessa forma a possível responsabilidade e danos à reputação das empresas. A experiência do Fair Food Program (programa de alimentação justa) nos EUA (Resumo da Política n° 3) demonstra a eficácia de uma abordagem ética: empresas associadas ao programa³ beneficiam-se economicamente de incentivos de mercado e maior estabilidade da força de trabalho.

Portanto, as empresas líderes devem assumir a responsabilidade de identificar e alterar os fatores sistêmicos que conduzem a práticas associadas ao TPTFE, bem como fornecer reparações aos trabalhadores e comunidades afetados. Nos locais em que as indústrias e/ou regiões de origem forem caracterizados por práticas de trabalho precárias e/ou TFLS, há uma responsabilidade maior de tomar medidas proativas. Em alguns casos, as empresas podem optar por evitar adquirir bens específicos de regiões específicas em face a essas preocupações, mas também devem considerar se é mais apropriado: garantir que os potenciais fornecedores tenham recursos adequados para proporcionar condições de trabalho adequadas, escolher fornecedores com certificações sociais confiáveis e/ou fornecer suporte aos fornecedores para obtenção dessas certificações.

O crescente número de iniciativas que sobre a relação entre TPTFE e cadeia de suprimentos reflete uma expectativa crescente de que as empresas, juntamente com os governos e a sociedade civil, compartilhem a responsabilidade pelo problema. No entanto, muitas das iniciativas que identificamos são apenas um primeiro passo. Nossa análise de 97 iniciativas sobre a relação entre TPTFE e cadeia de suprimentos revelou que grande parte das atividades se relaciona ao *monitoramento da cadeia de suprimentos e a orientação de empregadores*, muitas vezes em combinação. Alguns exemplos incluem a introdução de termos ou padrões (em todo o setor ou em vários setores) em torno do TPTFE em cadeias de suprimentos, ferramentas para identificar (o risco de) TPTFE nas cadeias de suprimentos e orientações escritas sobre os indicadores de TPTFE. Dessa forma, a área de atividade mais comum envolve a definição, identificação e divulgação do TPTFE nas cadeias de suprimentos. Juntamente com isso, também observamos uma proliferação de treinamentos e consultorias em torno do TPTFE nas cadeias de suprimentos. Essa área de atividade representa a integração das preocupações relacionadas ao TPTFE no campo mais amplo da Responsabilidade Social Corporativa (RSC), fornecendo apenas uma plataforma para mudanças a partir da qual outras ações podem ser tomadas. São necessárias ações mais substantivas.

A este respeito, observamos outra área de atividade em rápida expansão envolvendo os intermediários do mercado de trabalho. Muitas empresas líderes identificaram um risco maior de TPTFE associado à terceirização do emprego por empresas fornecedoras e/ou taxas de recrutamento pagas pelos trabalhadores para ter acesso a empregos nas empresas fornecedoras, o que cria dívidas. Por exemplo, após um relatório documentando o trabalho forçado generalizado entre os trabalhadores imigrantes na indústria eletrônica da Malásia (Verité 2014), houve uma rápida mudança para exigir que os fornecedores: fizessem uma transição para a contratação direta dos trabalhadores, proibissem que os trabalhadores pagassem taxas de recrutamento e reembolsassem as taxas de recrutamento aos trabalhadores, nos casos em que foram pagas. Isso se reflete nas ações da Apple, da Hewlett Packard e da Electronic Industry Citizenship

Coalition. Isso não se limita à indústria eletrônica: a Patagônia, por exemplo, instituiu requisitos semelhantes em seu Padrão para Trabalhadores Imigrantes de 2014 e um relatório recente da Walk Free (2014) recomenda esses requisitos como parte de todos os códigos de conduta (consulte a IHRB 2013 para ver mais exemplos). Embora o futuro da Parceria Transpacífico seja incerto, o acordo proposto exigirá que a Malásia resolva a questão das taxas e práticas de recrutamento. Essa é uma tendência bem-vinda que começa a reconhecer as contribuições e os sacrifícios feitos pelos trabalhadores nas cadeias de abastecimento fragmentadas e dispersas.

Contudo, ainda não está claro se (ou de que forma) a instituição de tais requisitos aos fornecedores das empresas líderes contribuirá para os custos diretos de recrutamento. No entanto, além dos custos diretos, o objetivo da eliminação das taxas de recrutamento e da terceirização do emprego é resolver os desequilíbrios de poder que deixam os trabalhadores vulneráveis a práticas abusivas e exploratórias. Nesse sentido, há uma questão relacionada com a melhoria dos salários e dos padrões de trabalho. Novamente, não está claro se as empresas líderes responderão a essa dinâmica assumindo custos adicionais ou ainda de que forma isso poderia ser realizado. Assim, embora recebemos de bom grado políticas que exigem que os fornecedores proíbam o pagamento de taxas de recrutamento pelos funcionários e que exigem que eles contratem os trabalhadores diretamente, essas medidas devem ser acompanhadas pelo compromisso de compartilhar os custos da conformidade e de assegurar o trabalho e a remuneração adequados. As políticas podem desempenhar um papel fundamental nessas dinâmicas, por meio da regulação da subcontratação. Princípios voluntários, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU) e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, podem ter como base o avanço por meio de um instrumento juridicamente vinculativo que inclui as empresas líderes, mas também outras partes importantes da cadeia de suprimentos.

Referências

Human Rights First (2015) *Corporate Liability and Human Trafficking*. Human Rights First: New York.

IHRB (Institute for Human Rights and Business) (2016) *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*. Institute for Human Rights and Business: London.

IHRB (Institute for Human Rights and Business) (2013) *Fees and IDs: Tackling recruitment fees and confiscation of workers' passports*. IHRB: London.

LeBaron G (2014) Subcontracting is Not Illegal, but Is It Unethical? Business Ethics, Forced Labor, and Economic Success. *The Brown Journal of World Affairs* 20(11): 237–249.

Verité (2014) *Forced Labor in the Production of Electronics Goods in Malaysia: A Comprehensive Study of Scope and Characteristics*. Verite: Amherst, MA.

Walk Free Foundation (2014) *Tackling Modern Slavery in Supply Chains: A Guide 1.0*. Minderoo Foundation: Dalkeith, WA, Australia.

Financiamento

A pesquisa que chegou a esses resultados recebeu financiamento do Sétimo Programa Estrutural da União Europeia [FP7/2007-2013] no âmbito do acordo de subsídio nº [612869].

¹ Dois relatórios recentes descrevem as possíveis maneiras pelas quais as empresas podem ser responsabilizadas pelo TPTFE nas cadeias de fornecimento transnacionais (IHRB 2016; Human Rights First 2015). É importante observar que a Convenção do Conselho da Europa sobre Ação Contra o Tráfico de Seres Humanos exige que cada parte garanta que “qualquer pessoa jurídica (incluindo empresas) possa ser responsabilizada por infrações penais cometidas em seu benefício” (IHRB 2016:8).

² Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

³ Os compradores participantes do programa incluem empresas sediadas na Europa, como a Sodexo e a Compass. Consulte: <http://www.fairfoodprogram.org/partners/>

⁴ O Conselho de Direitos Humanos da ONU, em sua resolução 26/9, criou um grupo de trabalho intergovernamental “para elaborar um instrumento internacional juridicamente vinculativo para regulamentar, na lei internacional dos direitos humanos, as atividades de empresas transnacionais e outras entidades comerciais”. A Organização Internacional do Trabalho, em sua Resolução de 2016 sobre o trabalho digno nas cadeias de suprimentos globais, também se comprometeu a “identificar os principais desafios de governança para o trabalho digno nas cadeias de suprimentos globais” e “considerar quais orientações, programas, medidas, iniciativas ou padrões são necessários para promover o trabalho digno e/ou facilitar a redução dos déficits de trabalho digno nas cadeias de suprimentos globais”, o que pode incluir também a consideração de um instrumento juridicamente vinculativo.