

Título: Cadeias Produtivas Globais, Redes Sindicais e Trabalho Decente: alcances e limites dos Acordos Marco Internacionais

Dra. Caroline da Graça Jacques – Universidade Federal de Santa Catarina –
caroljacques24@gmail.com

Dra. Maria Soledad Etcheverry Orchard - Universidade Federal de Santa Catarina -
maria.soledad@terra.com.br

Dra. Maria João Ferreira Nicolau dos Santos – Instituto Superior de Economia e Gestão
– Universidade de Lisboa - mjsantos@iseg.ulisboa.pt

Resumo: O paper discute a emergência dos Acordos Marco Internacionais entre empresas multinacionais e federações sindicais globais dos trabalhadores para a promoção do Trabalho Decente. A formação das cadeias produtivas globais coloca, no centro do debate, a diferenças no estatuto do trabalho entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Abordou-se a criação do primeiro acordo marco do setor têxtil e de confecções, a partir da experiência da Inditex e da Industriall. Como resultado, percebe-se que implementação e o desenvolvimento dos acordos baseia-se na formação de redes sindicais nacionais e internacionais. Contudo, as fontes de financiamento do acordo e as perspectivas de que os sindicatos se tornem meros colaboradores para a manutenção da reputação das multinacionais são importantes vetores de limitação da construção de trabalhos dignos.

Palavras-Chave: Cadeias Produtivas Globais, Acordo Marco Internacional, Inditex, Industrall, Redes Sindicais.

Introdução

A crescente liberalização dos mercados e a existência de zonas industriais cujas legislações laborais nacionais são fracas ou inexistentes criaram desafios para a aplicação das políticas sociais globais no âmbito das condições de trabalho. Na busca por menores custos, empresas multinacionais deslocam a produção industrial para países da Ásia, África e América do Sul. As violações nos direitos fundamentais dos (as) trabalhadores (as) passam a ser monitoradas por agentes de pressão social, como sindicatos, movimentos sociais, organizações não-governamentais e setores da mídia. Como forma de prevenir danos na imagem corporativa, as empresas passaram a criar sistemas de gestão de riscos, dentro de um quadro mais amplo do que se convencionou chamar de responsabilidade social corporativa. Nesse sentido, novas estratégias são estabelecidas como os acordos marco internacionais (AMI) firmados entre multinacionais e federações sindicais globais para a promoção do trabalho decente na cadeia produtiva.

Nesse artigo, destacamos duas considerações sobre os desafios impostos pelas cadeias produtivas globais nos países em desenvolvimento: 1) o papel dos acordos

marco internacionais para a promoção das diretrizes do trabalho decente e 2) as novas configurações em rede entre sindicatos para o monitoramento e divulgação das condições de trabalho no capitalismo global. Baseamos nossas reflexões na experiência do maior grupo econômico do setor têxtil e de confecções – a espanhola Inditex (Lojas Zara) – e os processos de negociação da organização com a Industrial, a Federação Sindical Internacional do Trabalhadores do Setor Têxtil, de Confecções e Couro.

O texto divide-se em duas partes, além da sessão inicial e das conclusões. Primeiramente, discutimos, com base na literatura recente, o que são os AMIs, suas condições de origem e a possível eficácia para a melhoria das condições laborais. Em um segundo momento, expomos os desafios que a deslocalização das atividades fabris das multinacionais vem impondo para o organização sindical. Concentramos nossa atenção para a formação de redes sindicais para a criação de políticas globais no interior de uma cadeia produtiva específica.

Aportes do campo da sociologia econômica e do trabalho fizeram parte da revisão bibliográfica. Entrevistas e aplicação de questionários foram realizados com representantes dos sindicatos responsáveis pela criação e desenvolvimento do AMI da Inditex, no país sede da corporação, na Espanha e no Brasil.

1. Trabalho Decente e Acordos Marco Internacionais

O processo de globalização e liberalização dos mercados nacionais estabeleceu um vácuo institucional na regulação do estatuto do trabalho em âmbito mundial. Estudos orientados para o entendimento das cadeias produtivas globais tendem a ressaltar as lacunas existentes entre os países em relação à observância das convenções e normas relativas aos direitos fundamentais nos mercados de trabalho. Para se adequar aos desafios impostos por esse cenário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou, em 1999, o conceito de trabalho decente e, na década de 2000, ampliou seus esforços a partir de uma Agenda Global de Trabalho Decente (*Decent Work Agenda*).

A partir do período que alguns autores chamam de desertificação neoliberal (Antunes, 2004) ou invasão neoliberal (Bourdieu, 1998), a OIT passou a dar centralidade às configurações das ocupações nos países em desenvolvimento, em particular América Latina e região do Caribe, África e Ásia. Os pilares sobre os quais se assenta o conceito revelam as urgências históricas e atuais dos mercados laborais nesses países. De fato, a noção de trabalho decente tornou-se uma espécie de conceito guarda-chuva sob o qual reúnem-se as estratégias da instituição para a regulação do trabalho.

A Agenda Global de Trabalho Decente leva em conta a geração de empregos com respeito às convenções expressas na Declaração de 1998, sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores (ILO, 1998), o aumento da eficácia da proteção social e a valorização do diálogo e do tripartismo. Tais diretrizes passam a guiar os projetos da OIT para as políticas laborais e superação da pobreza nos países membros (OIT, 1999).

Sabe-se que o tema das condições de trabalho tem sido explorado por estudiosos, ativistas do campo sindical e dos movimentos sociais em torno dos direitos no trabalho. Contudo, a grande maioria desses estudos estão orientados para os países asiáticos onde

as legislações laborais são menos eficazes como China, Bangladesh e Índia (Miller, 2004; Knorringa; Pegler, 2006; Connor; Dent, 2006). Nossos esforços concentram-se nos impactos que a instalação de unidades fabris e a transferência das atividades de produção para atores locais tem sobre as configurações das condições de trabalho. Sobretudo, os novos arranjos em termos de relações de poder ao longo das cadeias produtivas ressaltam as assimetrias de negociação com reflexos para a formação de trabalhos precários.¹

A desterritorialização e a fragmentação da produção trouxeram para o centro do debate, por um lado, a perspectiva de se produzir com menores custos de produção, e de outro, as diferenças nos níveis das condições de trabalho nos países sede das multinacionais e nos países periféricos e em desenvolvimento (Gereffi, 1994; 1999). O surgimento e consolidação desse tipo de organização impõem desafios aos países com novas oportunidades comerciais mas também à geração de trabalhos decentes, com respeito aos direitos fundamentais no trabalho. Não raras vezes, grandes marcas surgem associadas às chamadas *sweatshops* (fábricas do suor; fábricas precárias) onde existe incidência de trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo e longas jornadas. No Brasil, a incidência de trabalho análogo ao escravo no setor têxtil e de confecções vem sendo monitorada por Ongs, como a Repórter Brasil, mas também pelas autoridades fiscalizadoras do Ministério do Trabalho e Emprego

A criação de acordos assinados pelas empresas multinacionais com as federações sindicais representam uma nova etapa de concertação social, não mais assente em práticas voluntárias e unilaterais, mas construídas com base em processos de diálogo social e de negociação coletiva. As condições de trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores assumem a centralidade das discussões, seja pela garantia de melhores níveis de trabalho decente ao longo da cadeia produtiva, como defendem os sindicatos, seja pela criação de estratégias e ferramentas de monitoramento dos riscos sociais que podem afetar a reputação e a legitimidade das organizações.

Acordos Marco Internacionais são documentos negociados entre sindicatos em âmbito setorial global, as Federações Sindicais Globais, e empresas multinacionais. Destinam-se a promover um relacionamento permanente e mecanismos de diálogo entre as duas partes, garantindo que a empresa respeite os mesmos padrões em todos os países em que tem operações. As cláusulas repousam sobre os Direitos Fundamentais do Trabalho e Convenções da OIT. Existe uma ampla gama de acordos marco, e a maior parte das Federações Sindicais Globais já assinaram diversos, totalizando mais de uma centena de acordos (Busser, 2014).

Contudo, o tema no Brasil ainda é pouco estudado. Entre as funções principais dos AMIs, a mais evidente é a exposição e a comunicação dos direitos dos trabalhadores na rede de relações comerciais. E, caso os esforços sejam positivos para a consecução de tais direitos, os AMIs podem favorecer a regulação da concorrência entre empresas e

¹ A pesquisa completa refere-se a tese de doutorado em Sociologia Política de Jacques (2015) intitulada “Trabalho Decente e Responsabilidade Social Empresarial nas cadeias produtivas globais: o modelo *fast fashion* em Portugal e no Brasil” pelo Programa de Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

a diminuição do *dumping social*, prática na qual a vantagem econômica se dá em virtude da diminuição ou negação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, como o não pagamento do salário mínimo, jornada de trabalho exaustiva e negação da liberdade sindical.

Na prática, os AMIs surgiram na medida em que se ampliou a capacidade das empresas transnacionais em segmentar a produção por diversos países. Os sindicatos, então, intensificaram suas estratégias para criar uma regulação social no quadro de uma economia global, a fim de preencher a lacuna existente entre as operações das multinacionais e as diferenças nas condições de trabalho ao longo da cadeia.

De fato, o aumento da quantidade de AMIs celebrados nas duas últimas décadas tem suscitado interesse da literatura acadêmica. Podem-se distinguir três vertentes principais: a primeira busca entender os potenciais impactos dos acordos na regulação dos direitos fundamentais no trabalho; a segunda examina o impacto real dos AMIs nas condições de trabalho nos países em desenvolvimento; e o terceiro grupo provém dos estudos realizados pelos atores sindicais envolvidos com os acordos.

Na primeira vertente, diversos estudos concentram-se no conteúdo e na relevância legal dos AMIs (HAMMER, 2005; PAPADAKIS; CASALE; TSOTROUD, 2008; SUÁREZ, 2010 e ARREBOLA, 2010); enquanto outros, se dedicam a perceber as motivações por trás de sua adoção comparando os acordos com os códigos de conduta empresariais voluntários (SCHÖMANN et al., 2008; EGELS-ZANDÉN, 2009). Outras pesquisas, como a de Raymond (2010) buscam compreender quem são os atores autorizados a negociar um acordo em virtude das instituições que formam a rede das empresas multinacionais. Por fim, pesquisas como as de Sobczak (2008) tentam perceber o papel que cabe aos sindicatos nacionais na celebração dos AMIs e a eficácia jurídica da inclusão de cláusulas dirigidas aos fornecedores e subcontratados da cadeia produtiva. Para Herrstadt (2013) existem quatro elementos fundamentais para o êxito dos AMIs. Estes quatro elementos referem-se ao conteúdo, cobertura, implementação e fiscalização. Para o autor, o conteúdo do AMI precisa ser claro e incluir normas trabalhistas abrangentes e coerentes com as normas da OIT, que se aplicam em todos os países onde a empresa possui operações. A cobertura deve incluir toda a extensão da rede da empresa, ou seja, subsidiárias, fornecedores e *joint ventures* assim como trabalhadores terceirizados e com contrato de trabalho temporário. O terceiro elemento refere-se à importância da comunicação do acordo por toda a cadeia produtiva bem como atividades educativas para a divulgação das diretrizes. O quarto elemento diz respeito à fiscalização e as reparações em caso de violações das cláusulas pelos atores econômicos.

Na segunda vertente, estão os estudos empíricos que evidenciam de que forma os compromissos estipulados pelos AMIs se traduzem em práticas locais, sobretudo, nos países em desenvolvimento (WILLS, 2002; RIISGAARD, 2005; STEVIS, 2009; GONZÁLES, 2010; NIFOROU, 2012). Entretanto, em que pese a recente literatura, não há consensos sobre a importância dos AMIs para a legislação e as convenções coletivas. De fato, os acordos são dependentes de um conjunto de princípios, e não de direitos efetivos, e, por esse motivo, não impõem regras sobre as condições de trabalho, nem

sobre quem são os signatários responsáveis pelo acordo, sua implementação e monitoramento. Outra questão aberta diz respeito ao fato de que a maioria dos AMIs tem suas diretrizes construídas com base nas convenções da OIT, entretanto, tais direcionamentos são orientados aos países signatários da entidade, e não às empresas. Em casos que, os países não ratificaram todas as convenções, as violações e o não cumprimento das normas pelas empresas permanecem não solucionados. Isto não quer dizer que as firmas multinacionais não devam se adequar às convenções da OIT, contudo, como avaliar a eficácia dos acordos nos quais as legislações nacionais não são amplamente eficazes? (SOBCZAK, 2008; DAUGAREILH, 2008; SEIFERT, 2008).

Um terceiro grupo parte das análises realizadas pelos atores do campo sindical e evidenciam os limites no desenvolvimento dos acordos e os papéis desempenhados pelos sindicatos nacionais no processo. No quadro das análises que têm origem no universo sindical, Müller, Platzer e Rüb (2008) defendem que os AMIs surgem em um contexto diretamente relacionado ao processo de globalização neoliberal. Por um lado, tem-se a liberalização financeira e dos mercados de trabalho, a mudança das estratégias empresariais bem como suas estruturas corporativas; de outro, a inexistência de políticas em nível internacional para regular as consequências sociais e laborais neste contexto. Para ilustrar a questão, os autores destacam o poder que as instituições, como a Organização Mundial do Comércio e o Consenso de Washington, detêm em comparação com a fraca capacidade regulatória e de controle global das instituições “de correção” dos mercados, como a OIT e os códigos sociais, em particular, 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 Trabalho Decente. Estudos como os de Miller (2004) e de Bair, Dickson e Miller (2013) têm o mérito de destacar o protagonismo das federações sindicais internacionais na construção dos AMIs. Embora a primeira iniciativa date, de pelo menos, a década de 1980, nos últimos anos, houve, de fato, um aumento considerável no número de acordos realizados pelos sindicatos internacionais e empresas multinacionais para a definição de padrões mínimos de conduta no quadro de um capitalismo global. Apesar das conclusões dos autores, de que tais mecanismos de governança privada sejam insuficientes para coibir práticas abusivas e violação dos direitos humanos, o panorama apresentado pelos estudiosos demonstra a importância das convenções internacionais do trabalho (ILO Conventions) para balizar os discursos e práticas das empresas.

Ainda que exista um conjunto de análises variadas sobre o papel que os AMIs possuem no quadro do fortalecimento do trabalho decente, as pesquisas apontam que a globalização, os reflexos na estrutura da produção e as diferenças nas condições laborais nos novos territórios onde a produção se assenta, formam a base analítica para a compreensão dos acordos. Nessa análise, gostaríamos de acrescentar a importância de se refletir sobre a responsabilidade do financiamento dos AMIs e o papel que tanto os sindicatos globais como as multinacionais apresentam nesse âmbito.

2. O AMI da Inditex e as redes sindicais

As Indústrias Têxteis e de Vestuário, ao longo dos últimos anos, tem sofrido transformações importantes. Com exceção da alta-costura, até os anos 1980, o setor se caracterizava pela produção em massa de vestimentas padrão que não sofriam grandes variações de uma estação para outra. Nos Estados Unidos e Europa, o setor estava em pleno desenvolvimento: a atividade era determinada pela oferta, os ciclos de produção eram bem estabelecidos, os fornecedores eram regionais e relativamente estáveis e as coleções dividiam-se em duas temporadas, primavera-verão e outono-inverno.

Nos anos 1990, os varejistas começaram a ampliar a gama de seus produtos ao combinar projetos mais modernos com o desenvolvimento de marcas diferenciadas. A estratégia de fabricar produtos em países subdesenvolvidos e em desenvolvimento para rebaixar os custos de produção se revelou rentável. O aumento da competitividade forçou os varejistas à processos de fusão e incorporação e esse cenário aumentou o poder de negociação das empresas compradoras. As marcas e os varejistas começaram a despachar a produção para outros países e externalizar a fabricação com o objetivo de reduzir os custos de mão-de-obra e de produção. Atualmente, a competição entre marcas e varejista é forte e a maioria das empresas de vestuário desenham e comercializam seus produtos nos países desenvolvidos ao passo que subcontratam a produção aos fabricantes dos países em desenvolvimento e subdesenvolvidos.

Portanto, as multinacionais do setor dividem a responsabilidade de produção de bens e serviços entre uma série de atores econômicos levando em conta os aspectos favoráveis de cada região. As organizações já não dominam diretamente toda a cadeia produtiva. A subcontratação, terceirização e segmentação do processo produtivo em rede internacional são os meios que garantem os altos índices de lucratividade.

De fato, o setor têxtil e de confecções é visto como um importante vetor de criação de empregos nos países em desenvolvimento. Além de ser um segmento que requer mão-de-obra intensiva, com frequência, emprega em sua grande maioria mulheres, sobretudo, com baixos níveis de qualificação e que não tiveram oportunidades de acesso ao mercado de trabalho formal. Instituições como a própria OMC celebram a abertura dos mercados internacionais desse setor, a partir do fim do Acordo Multifibras, que determinou o fim das quotas alfandegárias de importações. Contudo, não raras vezes, sindicatos, atores da sociedade civil organizada e a própria mídia questionam a liberalização dos mercados, as condições de trabalho e os rendimentos que são típicos de um setor altamente precarizado.

O grupo econômico Inditex ilustra de forma especial esse cenário. A Inditex é mundialmente conhecida pelas marcas Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterque. As roupas, calçados e artigos têxteis para o lar produzidas pela gigante mundial chegam aos consumidores através de lojas presentes na Europa, Ásia, África, Oriente Médio e Continente Americano. Nascida em 1963, na Galícia e sediada na província de La Corunha, região norte da Espanha, atualmente a Inditex é a maior multinacional retalhista em operação. Os últimos indicadores econômicos disponíveis mostram que as vendas totais passaram de 15 bilhões de Euros em 2012 para 16.724 bilhões em 2013. Com 6.460 lojas abertas e 128.313 empregados

diretos, seu mercado consumidor mais forte concentra-se, primeiramente, na Espanha (20%), Europa (46%), América (14%) e Ásia e demais países (20%).

A atual cadeia produtiva têxtil e de confecções da multinacional é formada por atores econômicos de países como Portugal, Turquia, Marrocos, China, Índia, Bangladesh, Brasil, Romênia e Argentina. São fornecedores que produzem e subcontratam a produção das vestimentas para indústrias têxteis e oficinas de confecções que possuem condições laborais e salariais muito distintas daquelas encontradas na matriz na Espanha. Essa diferença nas condições laborais e a migração das vagas de empregos da Espanha para outros países cujas legislações laborais são mais brandas fez com que a Confederação Sindical *Comisiones Obreras* passasse a monitorar a cadeia produtiva da empresa.

A Inditex inaugura o modelo do *Fast Fashion*, conceito relativo à ideia de moda rápida, que vem sendo utilizado como padrão para diversas marcas e redes de varejo no vestuário. A Zara é considerada precursora desse modelo de negócios e que, a partir dos anos 2000, apresentou-se como uma tendência para as empresas do setor. O *fast fashion* congrega habilidade e velocidade para produzir as propostas apresentadas em feiras de vestuário e desfiles, para que assim, o produto esteja na loja no momento em que uma tendência de consumo está no auge de sua força. O modelo exige, sobretudo, rapidez no fornecimento e na logística para abastecer os pontos de vendas; operação com pequenos lotes e modelos que devem ser renovados com frequência. Porém, esse esquema apresenta dilemas, sobretudo, no relacionamento com fornecedores que integram a cadeia produtiva, no segmento da confecção. Como ele exige flexibilidade, há dificuldades para o estabelecimento de relacionamento estável e de longo prazo, que possibilite integração e troca constante de informação além do planejamento da produção, elementos importantes para o desenvolvimento e manutenção dos postos de trabalho nas fábricas e oficinas têxteis (Boix, 2013).

A criação do Acordo Marco Internacional da Inditex – o primeiro do setor têxtil e de confecções no mundo – foi firmado em 2007 a partir de negociações entre a empresa, as *Comisiones Obreras* e a *Industrial Union of Marine, Electrical and Electronic Workers*, a Confederação Sindical Internacional dos Trabalhadores do Setor Têxtil e de Confecções (antiga ITGLWF)². O contexto social do qual emergem as negociações do AMI, relacionam-se, por um lado às catástrofes ocorridas na cadeia produtiva da empresa – o acidente em Dacca (Bangladesh), no ano de 2005, que resultou na morte de 70 trabalhadores, e a demissão em massa de trabalhadores sindicalizados em um fábrica têxtil no Peru.

O AMI é, atualmente, conforme a empresa, um mecanismo de responsabilidade social corporativa e gestão de riscos, relacionado com as políticas de auditorias e de monitoramento das condições de trabalho na cadeia produtiva têxtil (Inditex, 2012). O documento é composto pela reunião de 10 itens para a promoção dos direitos fundamentais no trabalho como liberdade de associação e participação sindical, direito à negociação coletiva, garantia de pagamento do salário mínimo, proibição do trabalho escravo e infantil. O acordo ressalta o papel que os sindicatos dos trabalhadores, tanto em nível mundial, nacional e regional, detém para acompanhar, fiscalizar e relatar à

² <http://www.industrialunion.org/issues/confronting-global-capital/global-framework-agreements>

empresa as evidências de descumprimento dos itens do código de conduta para fornecedores na cadeia produtiva.³ Com efeito, o texto prevê que os sindicatos possam encontrar soluções, realizar treinamentos e programas para a melhoria das relações laborais entre os trabalhadores que produzem as peças para as marcas Inditex. Assim, empresa e sindicatos agiriam em conjunto para acompanhar e promover condições dignas de trabalho em uma relação onde os sindicatos tornar-se-iam *colaboradores* da empresa para a manutenção de sua reputação global (Jacques, 2015).

De fato, a criação do AMI da Inditex prevê a formação de uma equipe de profissionais (auditores sociais, principalmente) e dirigentes sindicais para monitorar as condições de trabalho ao longo da cadeia produtiva nos países. A primeira etapa desse processo consiste em reunir informações acerca das legislações laborais e das condições de trabalho nas fábricas onde ocorrem a produção das peças das marcas Inditex. Nessa etapa, a formação de redes sindicais é de fundamental importância uma vez que a cadeia produtiva têxtil e de confecções é de difícil diagnóstico, devido aos processos de ramificação excessiva da atividade de produção. As atividades de acompanhamento das condições de trabalho possuem um alto custo de manutenção exigindo que a equipe se desloque para diferentes regiões do globo. O texto do AMI estabelece que a própria Inditex financie as atividades do AMI fator que pode afetar a imparcialidade das informações divulgadas e mesmo quais unidades fabris são auditadas (Jacques, 2015).

Portanto, o AMI da Inditex destaca de que forma o acordo deverá ser implementado ao longo da cadeia produtiva. O texto prevê que Inditex e Industrall bem como demais sindicatos regionais filiados, devem ser parceiros e colaborar para a implementação do acordo. Um primeiro ponto em relação a esse aspecto ressalta que Inditex e Industrall devem informar-se mutuamente acerca de qualquer violação do acordo, para permitir, o mais rápido possível, a implantação de um plano de remediação. Em caso de violação das cláusulas, poderá haver a eliminação do fornecedor da cadeia produtiva, ou seja, uma punição econômica. Na cláusula seguinte, a empresa se compromete em informar seus fornecedores sobre o conteúdo do acordo, enquanto a federação sindical propõe informar aos sindicatos dos trabalhadores afiliados ou não nos demais países. Por fim, o texto define que Inditex e Industrall devem se comprometer a desenvolver em conjunto políticas de formação sobre condições laborais, com o objetivo de progredir na implementação do acordo por toda a cadeia de suprimentos.

Embora o AMI da Inditex se limite a reforçar protocolos mínimos de trabalho decente, não avançando em direção a criação de empregos de qualidade no setor têxtil e de vestuário, o documento apresenta pontos importantes. O primeiro deles refere-se ao destaque dado ao papel dos sindicatos, enquanto agentes principais na defesa dos interesses dos trabalhadores. Enunciados desse tipo tendem a limitar o aspecto paternalista e unilateral das propostas em torno da RSE. Um segundo aspecto relevante está no fato de que o texto prevê mecanismos de implementação e monitoramento das cláusulas do acordo ao longo da cadeia produtiva. Nesse sentido, novamente, os

³ Para acessar o Código de Conduta de Fornecedores da Inditex:
<http://www.inditex.com/sustainability/suppliers/code_conduct>

sindicatos ganham centralidade no AMI, na medida em que são relevantes para a aplicação do acordo propriamente dito, seja recebendo as denúncias de violação na dignidade do trabalhador, seja realizando a prevenção através de programas de treinamentos, oficinas, etc. Por outro lado, precisa-se estar atento para as possibilidades dos sindicatos tornarem-se meros colaboradores das empresas nesses aspectos, atuando como agentes encarregados de monitorar o cumprimento do acordo em favor, simplesmente, da manutenção da reputação das firmas. O acordo não faz menção ao Estado como agente fiscalizador das condições de trabalho. Nesse aspecto, acordos como o da Inditex são mecanismos de regulação privados ou de *soft regulation*, que preveem a concertação das violações por medidas econômicas punitivas. Fornecedores flagrados violando o código deixariam, assim, de produzir as peças das marcas. O “problema” deixaria de existir apenas na empresa onde se realizou a auditoria social, na melhor das hipóteses.

3. Conclusões: alcances e limites do AMI da Inditex

A criação de acordos institucionais entre empresas multinacionais e sindicatos globais para a promoção dos direitos fundamentais do trabalho tem sido visto como uma nova ferramenta no quadro da responsabilidade social e do gerenciamento de riscos das organizações. Os AMIs surgem como reflexo da liberalização dos mercados nacionais, da fragmentação e deslocalização da produção e dos desníveis em relação à efetividade das políticas de regulação social e jurídica do trabalho. Nesse cenário, as negociações coletivas entre sindicatos e empresas assumem papel de destaque para a construção dos acordos. Contudo, trata-se ainda de regulações privadas, que embora valorizem as normas internacionais da OIT, dão pouca abertura para o papel do Estado enquanto agente regulador e fiscalizador das relações trabalhistas.

A pesquisa demonstra que desenvolvimento de tais protocolos ocorre como reflexo das violações na dignidade dos trabalhadores têxteis em vários níveis, desde a ausência de liberdade sindical até as condições de trabalho extremas, como aquelas encontradas nas fábricas têxteis de Bangladesh que ocasionaram o desmoronamento do edifício e a morte de seus empregados. Nesse sentido, o acordo não emerge como uma postura de responsabilidade social da Inditex, mas como fruto de processos de monitoramento das condições de trabalho, negociação e participação sindical a nível internacional, protagonizados pela central sindical espanhola. Mas o que os dois fatos listados acima podem nos dizer sobre o AMI? Um primeiro ponto relevante diz respeito ao fato de que o desenvolvimento do AMI da Inditex está, estreitamente, relacionado com a expansão da cadeia produtiva e a deslocalização da produção para os países em desenvolvimento, ou seja, com as novas configurações do processo de produção. Por outro lado, um autêntico “campo de lutas”, no sentido proposto por Bourdieu (2005) passa a existir entre os mercados laborais, com diferenças nas regulações e nos níveis de custos de produção e de salários. Se, por um lado, a empresa busca estratégias para diminuição dos custos produtivos, a Industrial assume o protagonismo em defesa de

uma justa concorrência mundial dos mercados de trabalho nos fornecedores da multinacional.

De fato, o AMI teve sua origem social no processo de deslocalização das atividades produtivas da Inditex, pela expansão dos contratos de *outsourcing*, em diferentes mercados laborais, com diferentes níveis de regulação e de proteção ao trabalho. Na prática, o que o AMI revela, do ponto de vista sociológico, é que ao promover a deslocalização das atividades de confecção, a Inditex não apenas terceiriza a produção das vestimentas. Há também uma transferência das responsabilidades trabalhistas para os atores econômicos pulverizados na cadeia de fornecimento. Embora o acordo tenha o mérito de trazer para o centro do debate as diretrizes do trabalho decente nas cadeias produtivas globais, ele funciona como um instrumento coercitivo das relações laborais com punições econômicas aos envolvidos. Não há, no texto que institucionaliza o documento, ítems que ressaltem como as empresas podem promover, de fato a dignidade do trabalhador. Não existe, por exemplo, cláusulas que estipulem um pagamento mínimo pela produção das roupas ou mesmo o compromisso de relações comerciais duradouras ou de cooperação para processos de inovação que favoreçam a competitividade das indústrias têxteis.

Nesse sentido, o que se observa é que AMI da Inditex funciona com base em requisitos mínimos em matéria de direitos fundamentais dos trabalhadores. Países como Brasil e Portugal, cujas legislações laborais possuem certa tradição e a liberdade de participação sindical são direitos garantidos constitucionalmente tendem a não se beneficiar de tais protocolos. O próprio Estado bem como as instituições de regulação e fiscalização já impõem aos atores econômicos o cumprimento das diretrizes que o acordo defende promover. Ademais, o estudo sobre o acordo, sua aplicação e desenvolvimento revela que a sua real eficácia depende de alterações específicas no modelo *Fast Fashion*, criado pela própria Inditex e elemento central de níveis de rentabilidade recorde da empresa.

Referencias

Acordo Marco Internacional (2012) – *Acordo Marco Internacional firmado entre Inditex/IndustriALL*. Recuperado em 02 de março, 2015, de <http://www.industriall-union.org/issues/confronting-global-capital/global-framework-agreements>

Antunes, R. (2004) *A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula)*. Campinas: Ed. Autores Associados.

Arrebola, S. (2010) Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementaria. *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Madrid: Ediciones Cinca.

Bair, J., Dickson, M., & Miller, D (2013) *Workers' Rights and Labor Compliance in Global Supply Chains. Is a Social Label the Answer?* London: Routledge.

Boix, I.(2013) 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”) Recuperado em 12 de maio, 2015 de http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc163762_Informalidad_y_cadenas_de_valorHacia_la_integracion_productiva_con_trabajo_decenteINDITEX_una_experiencia_de_intervencion_sindical.pdf

Bourdieu, P. (1998) *La précarité est aujourd'hui partout*, in: Contre-feux. Paris: Libération-Raison d'Agir, 95-101.

Bourdieu, P. (2005) O campo econômico. *Política & Sociedade*, Florianópolis, 6, 15-58, Título original: “Le champ économique”.

Busser, E. (2014) Direitos face às empresas transnacionais. Regras internacionais para os direitos humanos e as relações trabalhistas. Fundação Friedrich Ebert Stiftung (Notas). Recuperado em 10 de junho, 2015, de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11055.pdf>

Connor, T. & Dent, K. (2006) *Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia*. Oxford: Oxfam International.

Daugareilh, I. (2008) Corporate norms on corporate social responsibility and international norms. Research Series. *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. 16 Geneva: ILO, 63–78.

Egels-Zandén, N. (2009) TNC motives for signing international framework agreements: a continuous bargaining model of stakeholder pressure. *Journal of Business Ethics*, 84, 529–47.

Gardener, D. (2012) Workers' rights and corporate accountability – the move towards practical, worker driven change for sportswear workers in Indonesia, *Gender & Development*, 20 (1), 49-65.

Gereffi, G.(1994) How US retailers shape overseas production networks. In: G. Gereffi and M. Korzeniewicz (Eds.). *Commodity chains and global capitalism*. Westport: CT, Praeger, 1994. p. 95-122.

Gereffi, G. (1999) International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. *Journal of International Economics*, 48, 37–70.

González, M. (2010) La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control, *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Ediciones Cinca: Madrid.

Hammer, N. (2005) International framework agreements: global industrial relations between rights and bargaining. *Transfer*, 4, 511–30.

Herrnstadt, O. (2013) Corporate Social Responsibility, International Framework Agreements and Changing Corporate Behavior in the Global Workplace. *Labor & Employment Law Forum*. 3 (2).

Inditex (2012). Annual Report Como citado em: http://www.inditex.com/en/investors/investors_relations/annual_report;jsessionid=vRU_4Miv0mRqpfCMOygOt0k

Jacques, C. (2015). *Trabalho Decente e Responsabilidade Social Empresarial nas Cadeias Produtivas Globais: o modelo Fast Fashion em Portugal e no Brasil*. Florianópolis. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Departamento de Pós Graduação em Sociologia Política

Knorringa, P. & Pegler, L. (2006). Globalisation, firm upgrading and Impacts on labour. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*. 97 (5), 470–479.

Miller, D. (2004). Negotiating International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector. *Global Social Policy*. 4, 215

Miller, T., Platzer, H. & Rüb, S. (2008) International Framework Agreements. Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy. *International Trade Union Cooperation*, 8, 2008.

Niforou, C. (2012) International Framework Agreements and Industrial Relations Governance. Global Rhetoric versus Local Realities. *British Journal of Industrial Relations*. 50(2), 352–373

Organização Internacional do Trabalho (1998). *Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. OIT: Genebra.

Papadakis, K., Casale, G. & Tsotroudi, K. (2008) International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework. In K. Papadakis (ed.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework*. Geneva: ILO, 67–87.

Raymond, W. (2010) Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción, *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y llobalización*, Rodríguez, R. [coordinador], ediciones cinca, Madrid.

Riisgaard, L. (2005). International framework agreements: a new model for securing workers rights? *Industrial Relations*, 44, 707–737.

Seifert, A. (2008) Global employee information and consultation procedures in worldwide operating enterprises. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 24, 327–348

Sobczak, A. (2008) Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. In K. Papadakis (ed.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework*. Geneva: ILO, 115–130.

Suárez, A. (2010) Contenidos de los acuerdos marco internacionales: los derechos y principios fundamentales de carácter laboral, *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*. Ediciones Cinca: Madrid, 513-525.

Schömann, I., Sobczak, A., Voss, E. & Wilke, P. (2008) *Codes of Conduct and International Framework Agreements: New Forms of Governance at Company Level*. Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Stavis, D. (2009) International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Lessons from the Daimler Case. *Employment Working Paper No. 46*. Geneva: International Labour Office.

Wills, J. (2002) Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement. *Review of International Political Economy*, 9, 674–700.