



Trabalho Forçado: Foco do Fairtrade nos Direitos Humanos



Conteúdo

- ✓ Definição e Descrição do Problema
- ✓ Trabalho Escravo no Brasil
- ✓ Trabalho Escravo e o Suco de Laranja no Brasil
- ✓ Compromisso da Fairtrade e seus Membros



FAIRTRADE



Definição e Descrição do Problema



Um Negócio Global Lucrativo

Existem hoje, no mundo:

- Cerca de 21 milhões de vítimas de trabalho forçado – 11,4 milhões de mulheres e meninas e 9,5 milhões de homens e meninos.
- Aproximadamente 19 milhões dessas vítimas são exploradas por empresas ou em **cadeias produtivas**. Destas, 4,5 milhões são vítimas de exploração sexual.
- O trabalho forçado gera, por ano, US\$ 150 milhões em lucros.
- As maiores concentrações estão no trabalho doméstico, na **agricultura**, na construção civil, em manufaturas e na indústria do entretenimento.

Fonte: OIT ,2012



Definição

A definição de Trabalho Forçado pela OIT foi feita em 1930, na Convenção 29.

“Todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual a pessoa não tenha se oferecido espontaneamente”.

Fonte: OIT ,2012



Principais fatores que contribuem para a existência do trabalho forçado

- Pobreza
- Falta de educação
- Analfabetismo
- Discriminação
- Exploração e abuso
- Migração
- Fraca aplicação da legislação
- Empregadores omissos com relação à suas obrigações contra trabalho forçado em suas cadeias de abastecimento



Cadeias de Abastecimento Globais

Trabalho forçado e tráfico de pessoas são crimes sob a legislação internacional dos direitos humanos

Quando é detectado trabalho forçado ou tráfico de pessoas na cadeia de abastecimento é essencial que a empresa ou seu fornecedor deem resposta imediata

A resposta deve incluir:

- ✓ Investigação imediata
- ✓ Identificação clara dos trabalhadores afetados
- ✓ Compreensão completa da natureza do abuso

A empresa deve determinar a extensão e tipo de problema antes de realizar as medidas de proteção necessárias para remediar a situação





Trabalho Escravo no Brasil



FAIRTRADE

Trabalho Escravo no Brasil

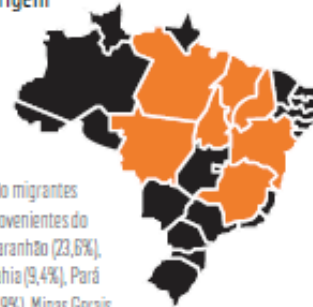
RAIO-X

QUEM É O TRABALHADOR ESCRAVO CONTEMPORÂNEO



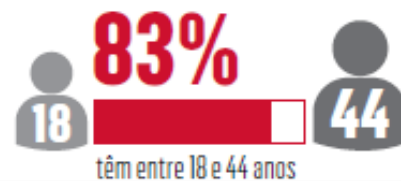
Cerca de **50 mil** trabalhadores resgatados desde 1995

Origem



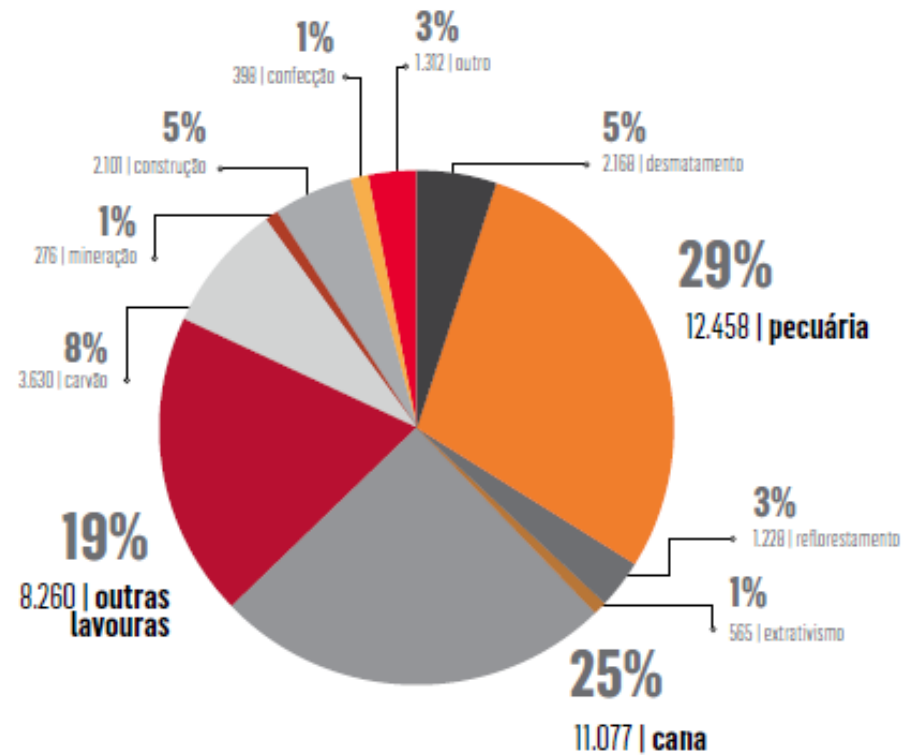
São migrantes provenientes do Maranhão (23,6%), Bahia (9,4%), Pará (8,9%), Minas Gerais (8,3%), Tocantins (5,6%), Piauí (5,5%), Mato Grosso (5,5%)

Idade



Trabalhadores libertados entre 2003 e 2014

POR ATIVIDADE



Escolaridade

33% analfabetos

39% só chegaram até a quarta série



Trabalho Forçado no Brasil: Trabalho Escravo

Na legislação brasileira, embora não exista uma definição específica para o termo, ele é condenado no Código Penal, no Artigo 149 (1995), que torna crime “reduzir alguém à condição análoga à de escravo”

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

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

Fonte: Lei No. 10.803 de 11 dezembro de 2003



Trabalho Escravo no Brasil

Exemplo

Os trabalhadores foram enganosamente recrutados por um agente de trabalho que transportou o grupo para a fazenda na parte de trás de um caminhão sem qualquer tipo de proteção. O contrato de trabalho não foi assinado e não tinham documentos regulares de trabalho. Além disso, os responsáveis da fazenda não ofereceram aos funcionários equipamento de proteção. O dia da auditoria estava chovendo forte e nenhum dos trabalhadores tinha capa de chuva. Alguns estavam descalços. A hospedagem, qualificada de "desumana". Os trabalhadores não tinham camas ou colchões e foram forçados a dormir no chão, em tapetes ou papelão. Além disso, "alimentos e itens pessoais foram deixados no chão, ao ar livre, expostos a moscas, insetos e roedores".

Fonte: Farmworker Protections and Labour Conditions in Brazil's coffee sector, 2016



Esforço Exemplar do Brasil para Combater o Trabalho Escravo

Em 1995 o governo brasileiro reconhece a existência de trabalho escravo no país.

É criado o Grupo Especial de Inspeção Móvel formado por: auditores fiscais do trabalho, polícia federal e procuradores do Ministério (coletam de provas, propõe ações imediatas, emitem carteira de trabalho, lavram atos de infração). Estrutura ainda pequena para o tamanho do problema.

CONATRAE - Comissão Nacional de Erradicação de Trabalho Escravo

CONAETE - Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho



Esforço Exemplar do Brasil para Combater o Trabalho Escravo

No Brasil, as empresas vem progressivamente se engajando para dar resposta as formas modernas de escravidão/trabalho forçado, em particular através de politicas de transparência nas cadeias de abastecimento.

- ✓ Muitas companhias têm aderido ao **Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo**

400 empresas (que representam 30% do PIB) assinaram o pacto. Os membros, usam a “lista suja” emitida pelo governo a cada dois anos para identificar fornecedores onde foram encontradas evidências de trabalho escravo na sua cadeia de abastecimento.

Carrefour, Grupo Pão de Açúcar, Coca-Cola Brasil, Cargill, Walmart



Esforço Exemplar do Brasil para Combater o Trabalho Escravo

Em 2003 é criada a “Lista Suja” – “Lista Transparência sobre Trabalho Contemporâneo no Brasil”

	ANO	UF	EMPREGADOR	CNPJ/CPF	ESTABELECIMENTO	TRAB. ENVOL.
1	2014	PR	A B A Madeiras (atual: A B Andrade Escavações)	17.469.814/0001-72	Extração de Madeira - Nuc Localidade de Nova Esperança, Imituva/PR	2
2	2013	PA	A M Indústria e Comércio de Carvão Ltda	10.690.880/0001-29	Fazenda Lacy - Rod. BR 222, Estrada Fazenda Lacy, zona rural, Rondon do Pará/PA	2
3	2013	PA	Abimael Rocha de Araújo	086.672.096-00	Fazenda Boa Sorte - Lote 64, Estrada Vicinal Sereno, km 17, zona rural, Curionópolis/PA	6
4	2014	SP	Abrão A de Oliveira	59.741.744/0001-00	Carvoaria - Estrada André Franco Montoro, km 12, Atibainha Acima, Piracaia/SP	6
5	2006	PA	Abraúnes Silva Lacerda	203.566.504-30	Fazenda Amazônia - Rod. Transamazônica, km 258, vicinal 263, Pacajá/PA	142
6	2012	AM	Acácio Cezário Carvalho	717.326.162-72	Embarcações Israel/Meu Garoto - Rio Solimões, próximo a Codajás/AM	4
7	2013	TO	Adelmi Alencar Leão	243.605.461-49	Fazenda Baixa Verde - zona rural, Bandeirantes do Tocantins/TO	4
8	2014	MG	Ademir Andrade de Oliveira	705.704.936-68	Fazenda Santa Helena/Chácara Vargem Bonita - zona rural, Ibiraci/MG	11
9	2012	PR	Ademir Geraldo	023.707.679-95	Fazenda Alegria - localidade de Padre Ponciano, Palmas/PR	
10	2013	PR	Ademir Hoinaski	338.251.149-53	Fazenda 2A - zona rural, Honório Serpa/PR	



Esforço Exemplar do Brasil para Combater o Trabalho Escravo

- ✓ Empresas identificadas na lista suja não são elegíveis para obterem crédito e enfrentam sanções econômicas e legais.

Neste momento o registro tem 349 empresas e indivíduos listados

A nova legislação anticorrupção fortaleceu o marco legal: O dono da propriedade onde foi detectado o trabalho forçado pode ter sua propriedade confiscada.





Trabalho Escravo e o Suco de Laranja no Brasil



Trabalho Escravo no Brasil: Suco de Laranja

Todos os anos, centenas de trabalhadores são expostos às condições perigosas de trabalho, às jornadas desgastantes e à baixa remuneração para que o suco de laranja chegue fresco e com qualidade à mesa de milhares de consumidores mundo afora. A laranja que nasce no interior de São Paulo passa pelas mãos de trabalhadores mal pagos, é cultivada com fungicidas e pesticidas que frequentemente causam problemas à saúde dos trabalhadores, e é processada em fábricas que costumam por em risco a saúde física e psicológica nas longas jornadas de trabalho.

Fonte: IOS Instituto Observatório Social



Trabalho Escravo no Brasil: Suco de Laranja

“O salario não é suficiente para os gastos diários com comida”

“Você esta 24 horas sub pressão e controle”

“Se você que sair tem que pagar R\$300”

“Não existe respeito pelos direitos humanos”

“Não sabemos quanto vamos receber por saca cada dia”

“Ontem quando estávamos sendo transportados fora da propriedade o ônibus perdeu as rodas da frente e rolou”

Fonte: CIR / Global 2000 <http://www.observatoriosocial.org.br/?q=noticia/pesquisa-aponta-riscos-trabalho-degradante-na-cadeia-produtiva-do-suco-de-laranja>



Trabalho Escravo no Brasil: Suco de Laranja

Em 2010 cinco grandes varejistas controlavam 70% do mercado em 11 países de Europa.

O papel dos varejistas é incrementar o consumo dos sucos. É esperado aumento de 2.6% em supermercados e 4.6% em supermercados de desconto.

A estratégia dos supermercados é desenvolver sua próprias marcas vendidas a menores preços ao reduzir custos de marketing (-30%).

Nr	Retailer	Total food banner sales on European markets(mil. euros) in 2014
1	Schwarz-Gruppe	72.9
2	Carrefour	54.4
3	Tesco	52.2
4	Aldi	48.3
	Aldi Süd	27.4
	Aldi Nord	20.8
5	Edeka	45.9
6	Rewe Group	40.1
7	Auchan	34.5
8	Leclerc	30.2
9	ITM	28.8
10	Metro Group	26.

Fonte: Squeeze out: The truth behind the orange juice business



Trabalho Escravo no Brasil: Suco de Laranja

Quando grandes varejistas como Aldi ou Lidl são questionados responsabilizam seus fornecedores pelas condições de trabalho de seus empregados.

Aldi: argumenta que contribui para o aumento dos produtos Fairtrade no mercado Alemão. Seus próprios produtos tem os selos Fairtrade, UTZ e Rainforest.

Lidl: Apesar de formar parte de plataformas de sustentabilidade de CSR não consegue demonstrar que faz acompanhamento e resolução de situações violações da legislação de trabalho. Oferece uma ampla faixa de sucos certificados Rainforest na Áustria e na Holanda.

Fonte: Squeeze out: The truth behind the orange juice business

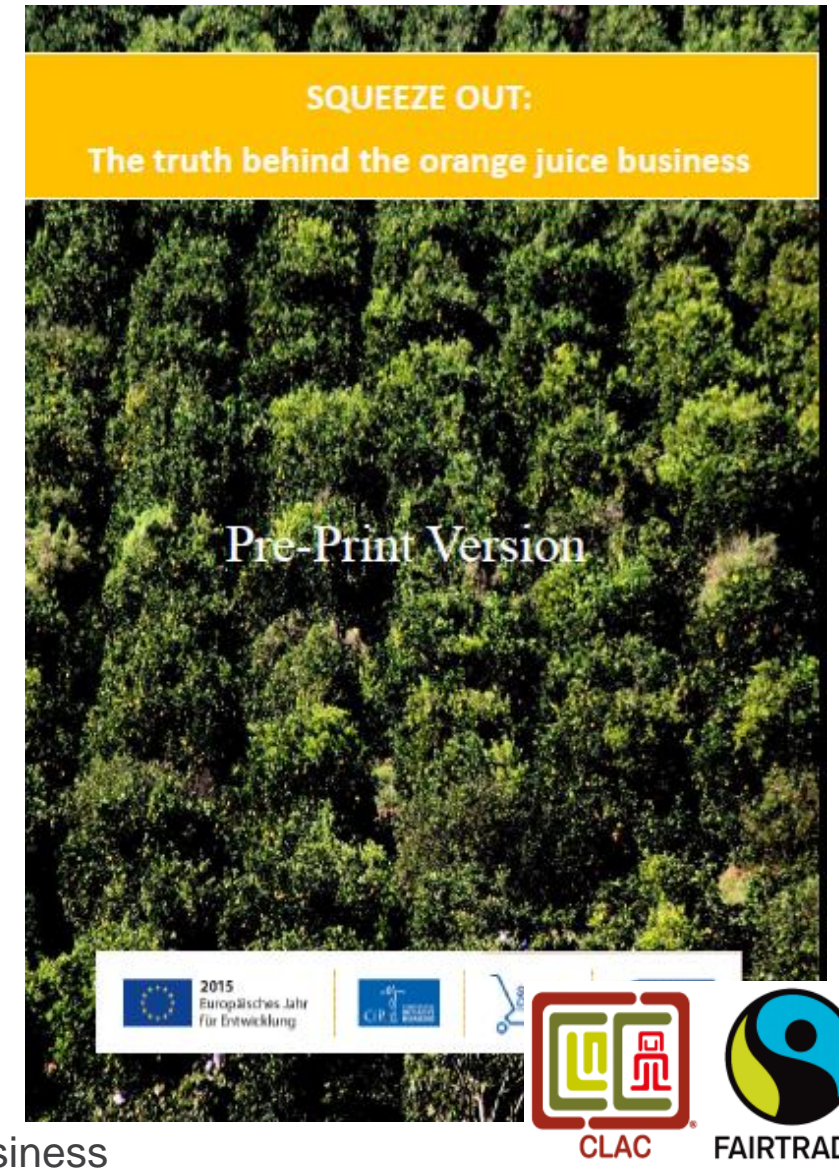


Trabalho Escravo no Brasil: Suco de Laranja

O que fazer como consumidor?

“No caso do suco de laranja, opte por **Fairtrade ou orgânico.**

Ambos os sistemas de produção oferecem melhores preços aos produtores e trabalhadores, adicionalmente agricultura orgânica não usa pesticidas e Fairtrade os usa em quantidades reduzidas”



Fonte: Squeeze out: The truth behind the orange juice business

Cadeias de Abastecimento Globais



“Conhecer e mostrar”

Atores do mercado mudam expectativas com relação abordagem de problemas de exploração no trabalho e direitos humanos em suas cadeias de abastecimento.

Não é suficiente argumentar que assuntos como tráfico e trabalho forçado estão **ocultos** ou são **complexos** demais para serem abordadas.

É esperado que as companhias **demostrem** que **conhecem o impacto** de seus negócios nos direitos humanos, **tomem medidas** para abordar os problemas e estejam preparados para mostrar progresso

As certificações são parte importante para que companhias conheçam e manejem riscos em suas cadeias

Cadeias de Abastecimento Globais

EU - Lei de Transparência das cadeias de abastecimento da Califórnia	UK – Lei sobre Escravidão moderna (MAS)	Diretriz de Relatório Não financeiro da União Europeia
Em Vigor - 2012	Em Vigor – 2015	Em Vigor - 2017
Receita Bruta superior a USD 100.000.000	Volume de Negocio global USD 47.000.000	Com mais de 500 empregados
Divulgar seus esforços para erradicar escravidão e trafico de pessoas em suas cadeias de abastecimento, incluindo, no mínimo, políticas e passos obrigatórios a seguir	Declaração anual de atividades para abordar trabalho forçado e trafico dentro de suas operações e nas suas cadeias de abastecimento	Declaração descrevendo políticas e processos obrigatórios a serem implementados
Legislação similar discutida no nível federal	Assinada pela diretoria	Mais abrangente. Inclui assuntos sociais e não unicamente trabalho forçado e trafico



Compromisso da Fairtrade e seus membros



Normas Fairtrade : Livre de Trabalho Inaceitável

Intenção e Escopo

Esta seção se destina a **evitar trabalho forçado ou escravo**, incluindo tráfico e exploração sexual com base nas Convenções de ILO C29 (Convenção sobre Trabalho Forçado) e C105 (Convenção de Abolição de Trabalho Forçado) e o Protocolo 029 (Tráfico de pessoas).

Esta seção é aplicável a todos os trabalhadores contratados por você e pelos membros da sua organização. Esta seção aplica-se aos trabalhadores empregados diretamente ou indiretamente (subcontratados).



3.3.5 Ano 0 Basico

Você e os membros de sua organização **não devem ter** trabalho forçado, incluindo trabalho prisional obrigatório ou involuntário. Você **deve explicar** isso a todos os trabalhadores.

Orientação

O "trabalho forçado" inclui o trabalho para o qual uma pessoa não tenha se oferecido voluntariamente e **seja obrigada a fazer sob a ameaça de qualquer penalidade**. Escravidão, mau uso de mão de obra prisional, **recrutamento forçado, servidão por dívida, tráfico de pessoas** para o trabalho e/ou exploração sexual são alguns exemplos de trabalhos forçados. É considerado trabalho forçado se você **confiscar qualquer parte do salário dos trabalhadores, benefícios, bens ou documentos**, a fim de forçá-los a permanecer no seu emprego. Se você exigir ou forçar os trabalhadores a permanecer no emprego contra a sua vontade usando qualquer medida física ou psicológica, isso é considerado trabalho forçado. Se você precisar de **períodos de avisos prévios não razoáveis para o encerramento do contrato de trabalho**, isso também é considerado trabalho forçado. Os termos "trabalho obrigatório" ou "servidão por dívida" se referem a trabalhadores que tenham obtido empréstimos junto a empregadores, quando estes empréstimos estão sujeitos a termos e condições não razoáveis e/ou injustas para o reembolso, onde o trabalhador e/ou suas famílias são retidos para pagar o empréstimo através de seu trabalho contra a sua vontade.

Definição



FLO-CERT 3.3.2.01

0 Maior

Você e os membros de sua organização não tem trabalho forçado, prisional obrigatório ou involuntario.

Rank 1	Rank 2	Rank 3	Rank 4	Rank 5
Há indícios disso ser comum entre os membros como empregadores ou na organização como empregador OU período de aviso prévio é excessivo (> 3 meses).	Há indicações de que isso aconteça em raras ocasiões mas a organização não tomou medidas.	O auditor não encontrou indicação (por meio de entrevistas aos trabalhadores e empregadores, e conhecimento local) que este está presente OU se há indicações de casos raros, a organização possa demonstrar que tomou medidas.	Há uma política escrita aprovada pela AG e levada ao conhecimento de todos os membros e trabalhadores.	= CATEGORIA 4 E SCI Que controla isso no nível dos membros.



FLO-CERT 3.3.2.02

0 C

Trabalhadores são informados de que eles são livres para sair a qualquer momento seguindo período de aviso prévio de seu contrato.

Rank 1	Rank 2	Rank 3	Rank 4	Rank 5
Os trabalhadores não estão livres para sair.	Trabalhador es são livres de sair mas eles não são informados.	Trabalhadores são informados verbalmente.		Trabalhadores são informados verbalmente e isso se reflete no contrato.

3.3.6
Ano 0
Básico

Você e os membros de sua organização **não devem fazer** a contratação de um trabalhador ou uma oferta de habitação, condicionada ao emprego de seu cônjuge. Os cônjuges têm o direito de trabalhar em outro lugar.



FLO-CERT

3.3.2.03

0 C

Você e os membros de sua organização não fazem a contratação de um trabalhador ou uma oferta de habitação, condicionada ao emprego de seu cônjuge.

Rank 1	Rank 2	Rank 3	Rank 4	Rank 5
A organização obriga os membros da família a trabalhar (diretamente ou por meio de benefícios como habitação).	A organização prioriza habitação para famílias com mais de um membro empregado na organização	A organização não informa, mas não há indicações de que isto aconteça		A organização conscientiza todos os trabalhadores (especialmente os que vivem na propriedade) sobre seus direitos de trabalhar em outro lugar.

4.1.7 Ano 3

Desenvolvimento

Os trabalhadores também **devem se beneficiar** de pelo menos uma das atividades em seu Plano de Desenvolvimento do Comércio Justo.

Orientação: A intenção é que todas as pessoas envolvidas na produção de produtos do Comércio Justo possam se beneficiar e demonstrar solidariedade com suas comunidades. **O apoio aos trabalhadores é especialmente importante para alcançar este objetivo.**

Beneficiar produtores, trabalhadores e comunidades pode significar qualquer ação que vise a melhoria do seu bem-estar, condições de vida ou suas capacidades. As ações não precisam ser dirigidas somente aos trabalhadores, mas pode beneficiar os trabalhadores e os membros igualmente, como por exemplo, abordando as necessidades das comunidades onde os membros e os trabalhadores vivem.

Idealmente, e se possível, você deve consultar os trabalhadores e as comunidades anualmente para entender suas **necessidades** e conhecer as suas preferências.

4.1.7

Ano 3

Desenvolvimento



4.1.8
Ano 3
Desenvolvimento

Se houver representantes dos trabalhadores em sua organização, você **deve convidá-los** para a Assembléia Geral para observar e participar na discussão dos temas que dizem respeito a eles.



Resposta de FT ao Trabalho Forçado

Fairtrade considera o trabalho forçado uma violação séria aos direitos humanos fundamentais e uma causa da pobreza.

Qualquer indicação de trabalho forçado pode ser reportada a Fairtrade International para avaliação, resposta e prevenção.

Não é responsabilidade dos trabalhadores da Fairtrade International nem das suas redes decidir se casos específicos são ou não abuso de adultos ou trabalho forçado. Não entanto, existe responsabilidade de atuar entrando em contato com as autoridades e especialistas apropriados.



Resposta de CLAC ao Trabalho Forçado

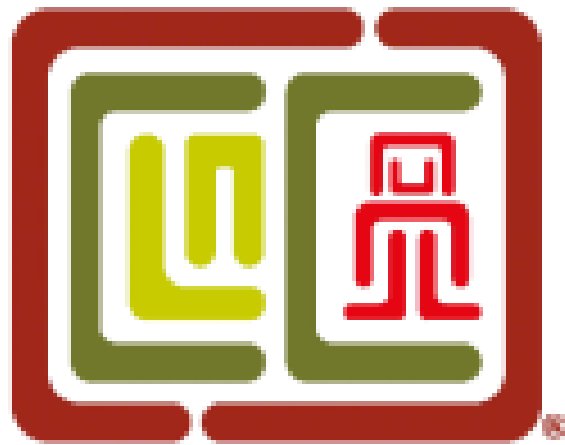
- ✓ CLAC está comprometida com a **proteção de adultos vulneráveis** (definidos como pessoas maiores de 18 anos, que podem ou não ser incapazes de se proteger contra dano significativo ou exploração séria que tem sua origem em práticas de trabalho forçado em propriedades Fairtrade).
- ✓ CLAC há desenvolvido um documento de posicionamento e **uma política de proteção** de adultos vulneráveis aprovada pelo Conselho de Diretores de CLAC.
- ✓ O compromisso é **tomar ações preventivas e de resposta** para oferecer proteção em casos de abuso e exploração no trabalho dos quais a CLAC tome conhecimento → *CLAC se compromete a informar às autoridades competentes, garantindo confidencialidade, sobre qualquer caso de abuso ou exploração de adultos vulneráveis que se apresente dentro da área de um produtor Fairtrade.*



CLAC pode apoiar com:

- ✓ Orientar a **reflexão e análise de riscos** dentro das organizações e identificar situações presentes → *ex. Levantamento de dados sobre as condições de trabalho e áreas de melhoria*
- ✓ Desenvolver e por em pratica sua **própria politica de proteção** contra o trabalho forçado incluindo ações de vigilância e reporte para dar resposta apropriada aos casos.
- ✓ Orientação para inclusão de ações em beneficio dos trabalhadores dentro do **Plano de Desenvolvimento do Comercio Justo**
- ✓ **Capacitar** as equipes e a diretoria das organizações e conscientizar associados sobre as normas do comercio justo
- ✓ Apoiar o desenvolvimento de **parcerias** com especialistas na área





CLAC



FAIRTRADE

Obrigada!

catalina.jaramillo@clac-comerciojusto.org

Pequenos Produtores e trabalhadores

por um

COMERCIO JUSTO