

Guia I

Introdução ao problema do trabalho infantil

Desenvolvido por: Anne-Brit Nippierd

Sandy Gros-Louis

Escrito por: Paul Vandenberg

Departamento de Atividades para Empregadores da Organização Internacional do Trabalho

e

Organização Internacional dos Empregadores (OIE)

Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho 2010

Primeira edição: 2007

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, alguns pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrônico a pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

OIT / A. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.

Os empregadores e o trabalho infantil. Guia I: Introdução ao problema do trabalho infantil (Genebra), Organização Internacional do Trabalho, 2007

ISBN 978-92-2-824011-5 (versão impressa)
978-92-2-824012-2 (versão em pdf para postagem na Internet)

Dados catalográficos:

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy

Eliminação do trabalho infantil: Guias para os empregadores / Escrito por Paul Vandenberg, desenvolvido por Anne-Brit Nippierd e Sandy Gros-Louis; Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Atividades para os Empregadores; Organização Internacional dos Empregadores. - Genebra: OIT, 2010

3 v.

ISBN: 9789221198192 (v.1); 9789221198208 (v.1 pdf web); 9789221198758 (v.2); 9789221198765 (v.2 pdf web); 9789221198772 (v.3); 9789221198789 (v.3 pdf web); 9789221200802 (conjunto)

Organização Internacional do Trabalho; Organização Internacional dos Empregadores

trabalho infantil / organização de empregadores / função dos empregadores / estratégia de gestão / responsabilidade empresarial
13.01.2

Dados catalográficos da OIT

Em conformidade com a prática adotada pelas Nações Unidas, as denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações da OIT podem ser encontradas nas principais livrarias ou nos escritórios locais da OIT em muitos países ou solicitadas junto a: Publicações da OIT, Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações podem também ser solicitados no endereço mencionado ou pelo e-mail pubvente@ilo.org

Visite o nosso site na Internet: www.ilo.org/publns

Projeto gráfico: Centro Internacional de Formação da OIT, Turim (Itália)
Versão em Português impressa em Brasília (Brasil)

Prefácio

O trabalho infantil geralmente está concentrado na economia informal, em atividades agrícolas e em outros setores escondidos da opinião pública. Crianças envolvidas no “trabalho infantil”, que estão abaixo da idade mínima para trabalhar ou que trabalham em condições perigosas, ilegais ou degradantes, não podem se desenvolver plenamente. Empregadores e organizações de empregadores podem desempenhar um papel importante no movimento global contra o trabalho infantil. Empregadores podem adotar medidas responsáveis para erradicar o trabalho infantil no local de trabalho, reduzir o risco de expor adolescentes a situações perigosas e recusar-se a contratar crianças. Empregadores e organizações de empregadores podem incidir politicamente a favor de um sistema educacional eficaz e de bons programas sociais, bem como colaborar para promover uma maior conscientização pública e uma mudança de atitude nesse tema.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Internacional de Empregadores (OIE) trabalharam conjuntamente na criação destes guias. Os Guias são singulares, pois abordam a questão do trabalho infantil a partir da perspectiva dos empregadores e das organizações de empregadores, sem deixar de manter a proteção das crianças e de suas famílias no centro da análise. Além disso, os guias apresentam ideias e orientações práticas. Também levam em conta as experiências de organizações de empregadores nacionais que colaboraram com a OIT em diversos projetos relacionados ao trabalho infantil nos últimos anos. Muitos exemplos de iniciativas empreendidas por empregadores e organizações de empregadores também são apresentadas. Esses exemplos oferecem evidências do que *pode* ser feito e do que *já foi feito* a respeito.

Diversos especialistas ofereceram insumos para a preparação dos guias. Eles foram analisados pela primeira vez em um seminário inter-regional para organizações de empregadores, realizado no Centro de Formação Internacional da OIT em Turim (Itália) em julho de 2006. Ideias e sugestões foram também colhidas de especialistas da OIE, do Departamento de Atividades para Empregadores da OIT e do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). Os guias estão plenamente de acordo com a Convenção sobre a Idade Mínima (C 138) e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) da OIT e promovem sua efetiva aplicação.

Esperamos que os guias possam ajudar você e sua organização ou empresa a fazer diferença em seu país.

Jean Francois Retournard
Departamento de Atividades para os
Empregadores da OIT (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
Organização Internacional
de Empregadores (OIE)

Índice

Prefácio	3
O trabalho das crianças	6
Finalidade dos guias	7
O que é o trabalho infantil?	8
Convenção sobre a Idade Mínima (C138)	9
Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C182)	10
Trabalho infantil perigoso	11
Setores e questões de gênero	13
O setor informal, a agricultura e as cadeias produtivas	15
Causas do trabalho infantil	16
Baixa renda familiar (pobreza)	16
Insuficiência de uma educação de qualidade e acessível	19
Normas e atitudes sociais	21
Demanda de domicílios, propriedades ou negócios familiares	22
Demanda de outros tipos de empresas	22

Fatores históricos relacionados à redução do trabalho infantil	24
--	----

Consequências do trabalho infantil	25
------------------------------------	----

Impacto na educação e na renda futura da criança	25
--	----

Saúde e segurança das crianças	26
--------------------------------	----

Impacto de longo prazo sobre o crescimento econômico	28
--	----

Quatro razões pelas quais os empregadores deveriam eliminar o trabalho infantil	30
---	----

Primeira Razão: Respeito à legislação	30
---------------------------------------	----

Segunda Razão: Maior acesso ao mercado	31
--	----

Terceira Razão: Aumento da produtividade	32
--	----

Quarta Razão: Ética - Fazer o que é certo	33
---	----

A eliminação do trabalho infantil é um objetivo ao nosso alcance?	34
---	----

O trabalho das crianças

Complexo conjunto de fatores relacionados à oferta e à demanda

Atualmente, milhões de meninos e meninas trabalham em todo o mundo. Desse total, mais da metade está envolvida em trabalhos perigosos. Em muitos casos, essas crianças vivem em países nos quais o trabalho infantil é proibido, o que não as impede de trabalhar, devido à situação de pobreza de suas famílias, à indisponibilidade de uma educação adequada e de baixo custo ou a normas sociais que consideram o trabalho infantil aceitável. Além disso, o trabalho infantil persiste não apenas porque essas crianças oferecem seu trabalho, mas também porque há demanda por ele em plantações, fazendas, fábricas, empresas e residências. Para que o trabalho infantil seja efetivamente eliminado em todo o mundo, é necessário que esse complexo conjunto de fatores relacionados à oferta e à demanda do trabalho infantil seja simultaneamente abordado.

Papel dos empregadores e de suas organizações

Empregadores e organizações de empregadores desempenham um papel importante no esforço de eliminação do trabalho infantil. Em nível mundial, organizações de empregadores apoiaram a adoção das convenções da OIT contra o trabalho infantil. No âmbito nacional, organizações de empregadores têm participado ativamente de diálogos tripartites em torno da ratificação de convenções, da adoção de leis nacionais contra o trabalho infantil e da sua observância. Empregadores e organizações de empregadores também participam, juntamente com a OIT e outras organizações interessadas, de diversos projetos e programas que têm por objetivo reduzir o trabalho infantil.



© OIT/M. Crozet

¹ Fonte: *A eliminação do trabalho infantil: um objetivo ao nosso alcance* (Genebra, OIT-IPEC, 2006). Esses dados se referem a estimativas de 2004 e eram os dados mais recentes disponíveis ao Programa InFocus sobre Trabalho Infantil (IPEC) da OIT no momento da publicação deste Guia.



Finalidade dos guias

Três guias:

1.Introdução

2.Empresas

*3.Organizações
de empregadores*

Este conjunto de guias foi desenvolvido para ajudar empresas e organizações empresariais a compreender as implicações do trabalho infantil e adotar medidas para eliminá-lo. Os guias apresentam estratégias para prevenir o trabalho infantil, retirar crianças de situações de trabalho e proteger adolescentes acima da idade mínima para trabalhar e que já o fazem. O primeiro guia apresenta definições, uma explicação sobre as causas e consequências do trabalho infantil e razões pelas quais as empresas não devem contratar crianças. Em resumo, ele proporciona um entendimento da questão. Os outros dois guias explicam o que pode ser feito para eliminar o trabalho infantil do ponto de vista empresarial. O segundo guia foi desenvolvido para empresas e explica diversas opções e possíveis estratégias que podem ser adotadas para eliminar o trabalho infantil. O terceiro guia aborda o papel coletivo que organizações de empregadores e outras associações empresariais podem desempenhar para ajudar seus membros a enfrentar esse grave problema.

O que é o trabalho infantil?

Uma “criança” é toda pessoa abaixo de 18 anos

O artigo 2º da Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil de 1999 (C 182) define uma "criança" como toda pessoa abaixo de 18 anos. Há milhões de crianças economicamente ativas no mundo, aproximadamente dois terços das quais estão envolvidas no que se considera "trabalho infantil". O trabalho infantil prejudica o bem-estar de uma criança e compromete sua educação, desenvolvimento e meio de vida no futuro. O trabalho infantil, por sua natureza e/ou forma em que é realizado, prejudica, constitui abuso, explora crianças e as priva de oportunidades educacionais.



© Lucio Bosch/ Escritório da OIT na Argentina

Outras definições de crianças que trabalham

Além do termo "trabalho infantil", a OIT usa também as expressões "crianças trabalhadoras" e "crianças economicamente ativas", principalmente para fins estatísticos. Esses dois termos se referem ao trabalho realizado por uma criança durante mais de uma hora em um período de sete dias. Esse trabalho pode ser remunerado ou não, realizado para o mercado ou não, habitual ou esporádico, legal ou ilegal. Em alguns países, esse tipo de trabalho está amparado na lei e, portanto, não é considerado "trabalho infantil". Por essa razão, ao se ler estatísticas, é importante distinguir o "trabalho infantil", que é ilegal, das atividades definidas por esses outros termos, que incluem tanto o trabalho infantil quanto o trabalho que é aceito em alguns países. A OIT também usa esses dois termos porque é mais fácil compilar dados baseados neles do que exclusivamente no trabalho infantil. Em parte, os dados comparativos entre países divulgados pela OIT baseiam-se nessa definição mais ampla.

² Os termos "crianças trabalhadoras" e "crianças economicamente ativas" excluem tarefas domésticas realizadas por crianças em seus lares.



© ILO

O que é o
trabalho infantil?

A OIT estima que existam milhões crianças economicamente ativas no mundo, das quais mais da metade se enquadram na categoria de "trabalho infantil"³.

Idade mínima e trabalho perigoso

A maioria dos países estabeleceu uma idade mínima geral de admissão ao emprego ou trabalho. Essa idade mínima frequentemente situa-se entre os 14 e 16 anos. Muitos países também definiram o conceito de trabalho perigoso e proibiram que crianças se envolvessem em atividades desse tipo, mesmo as que estão acima da idade mínima de admissão ao emprego, mas abaixo de 18 anos. Essas definições, previstas nas legislações nacionais, devem ser observadas por empresas para que atuem dentro da lei. Elas variam de um país a outro, embora frequentemente se baseiem nas duas convenções da OIT sobre trabalho infantil, a Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego e ao Trabalho (C 138) e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182), bem como na Convenção sobre os Direitos da Criança das Nações Unidas. Um país que ratificou esses instrumentos assume o compromisso de observar suas disposições. No entanto, ele tem toda a liberdade de adotar leis que garantam mais proteções que essas Convenções ou usar os mecanismos de flexibilidade previstos nas Convenções para satisfazer suas circunstâncias particulares.

Convênios da OIT e das Nações Unidas

Convenção sobre a Idade Mínima (C 138)

A Convenção sobre a Idade Mínima da OIT prevê que a idade mínima de admissão ao emprego e ao trabalho não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior a 15 anos (14 anos nos países em desenvolvimento).

Definição de serviços leves

No entanto, a Convenção 138 prevê que leis ou regulamentos nacionais possam permitir o emprego ou trabalho de jovens entre 13 e 15 anos de idade (ou entre 12 e 14 anos nos países em desenvolvimento) em serviços leves. Para esses efeitos, a Convenção define serviços leves como aqueles que:

³ Fonte: *A eliminação do trabalho infantil: um objetivo ao nosso alcance* (Genebra, OIT-IPEC, 2006), quadro 1.1.

- não prejudiquem a saúde ou o desenvolvimento da criança; e
- não prejudiquem a frequência escolar da criança, sua participação em programas de orientação ou formação profissional aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

Padrões elevados nos países em desenvolvimento

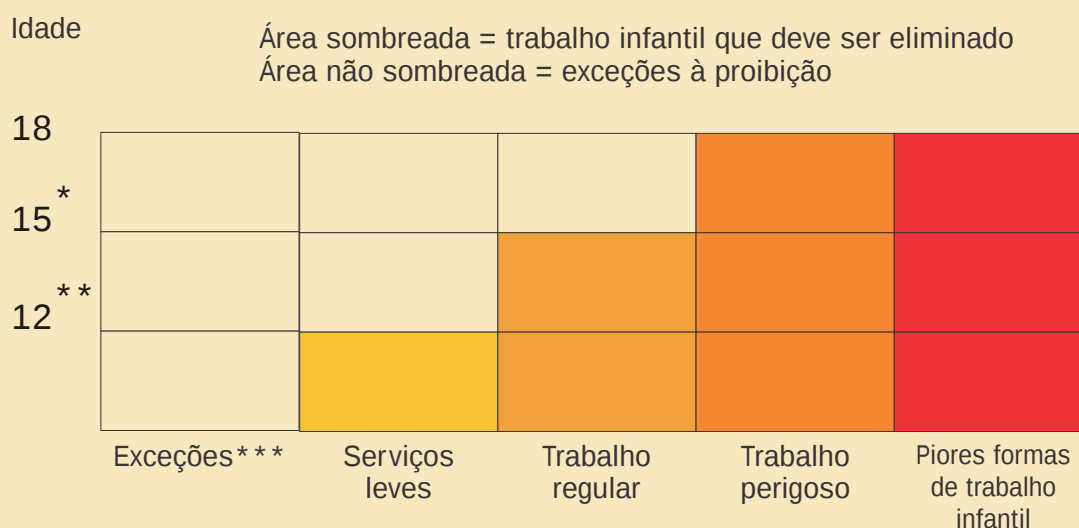
Os países em desenvolvimento nem sempre fazem exceções aos critérios para estipular a idade mínima previstos na Convenção 138. Na verdade, o Brasil, a China e o Quênia estabeleceram a idade mínima em 16 anos, enquanto a Alemanha, o Japão e a Suíça a estabeleceram em 15 anos (veja o gráfico 1 abaixo). A Convenção 138 foi aprovada por delegados da OIT em 1973 e ratificada por mais de 80% de seus 183 países-membros.

Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182)

Atenção especial às piores formas de trabalho infantil

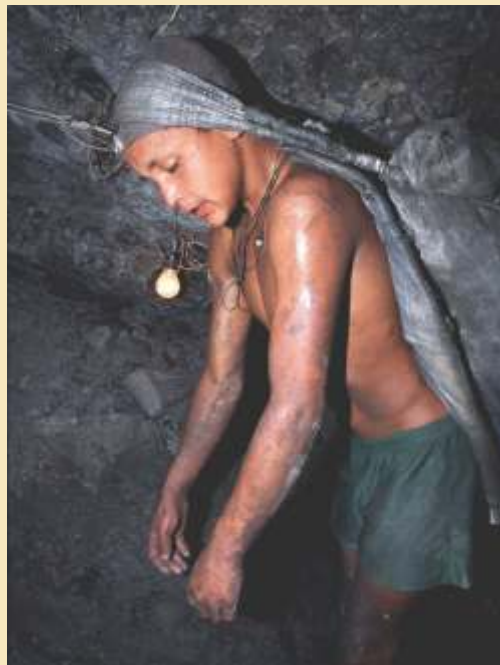
A Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil foi unanimemente adotada por delegados da OIT em 1999 e se aplica a todas as crianças e adolescentes até a idade de 18 anos. Como seu título sugere, a Convenção se refere a determinados tipos de trabalho que não deveriam ser realizados por crianças e adolescentes.

Gráfico 1: Distinções básicas nas normas da OIT para o trabalho infantil



- * A idade mínima para admissão ao emprego ou ao trabalho é determinada pela legislação nacional e pode ser fixada em 14, 15 ou 16 anos.
- ** A idade mínima na qual serviços leves podem ser permitidos pode ser fixada em 12 ou 13 anos.
- *** Por exemplo, tarefas domésticas, trabalho em empresas familiares e trabalho realizado como parte de um processo educacional.

Fonte: *Um futuro sem trabalho infantil* (OIT, Genebra, 2002), página 10.



© OIT/Lissac

O que é o
trabalho infantil?

O artigo 3 estabelece que a expressão “as piores formas de trabalho infantil” abrange:

- a) *todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;*
- b) *a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;*
- c) *a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular na produção e tráfico de entorpecentes, tais como definidos nos tratados internacionais pertinentes; e*
- d) *o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.*

*Piores formas
de trabalho infantil*

Empresas legalmente constituídas não devem contratar os tipos de “trabalho” mencionados nos subparágrafos (a) a (d). Esses tipos de trabalho são inquestionavelmente descritos como piores formas de trabalho infantil. O subparágrafo d) do artigo 3 descreve o conceito de “trabalho infantil perigoso”. A Convenção 182 foi ratificada por mais de 90 por cento dos países membros da OIT.

Trabalho infantil perigoso

*Definição do
trabalho infantil
perigoso*

De acordo com a Convenção 182, o trabalho infantil perigoso pode ser definido como trabalho realizado em condições perigosas ou insalubres que podem ocasionar morte ou lesão (frequentemente permanente) e/ou doença (frequentemente permanente) em uma criança ou adolescente em decorrência de medidas inadequadas de segurança e saúde ou de condições de trabalho inadequadas. O conceito de “trabalho infantil perigoso” também é abordado na Convenção da OIT sobre a Idade Mínima (C 138).

Perigo e risco

“Perigo” e “risco” são dois conceitos estreitamente inter-relacionados. Perigo se refere a qualquer coisa que tenha o potencial de causar um dano. Risco é a probabilidade de materialização de um dano em potencial ocasionado por um perigo. Por exemplo, o perigo associado a máquinas

agrícolas motorizadas pode ser o de se ficar preso em suas peças móveis. O risco será alto se não houver dispositivos de segurança e os trabalhadores estiverem muito próximos da máquina. Se, no entanto, a máquina for dotada de mecanismos adequados de proteção e submetida regularmente a manutenção e reparos por pessoal qualificado, o risco será reduzido.

Determinação nacional

A lista exata de atividades perigosas deve ser determinada por cada país, após consultas pertinentes com empregadores e trabalhadores. O parágrafo 10, a) da Recomendação da OIT sobre a Idade Mínima (R 146) estabelece que, no processo de se determinar o que constitui trabalho perigoso, "deveriam ser levadas em conta as pertinentes normas internacionais de trabalho, como as que dizem respeito a substâncias, agentes ou processos perigosos (inclusive radiações ionizantes), levantamento de cargas pesadas e trabalho subterrâneo". A Recomendação da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (R 190) também orienta governos em relação a atividades perigosas de trabalho infantil que deveriam ser proibidas da seguinte maneira:

Definição de perigoso

Ao determinar e localizar onde se realizam os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3º, d) da Convenção, deveriam ser levados em consideração, entre outras coisas:

- a) *os trabalhos em que a criança fica exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual;*
- b) *os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados;*
- c) *os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas;*
- d) *os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas, por exemplo, a substâncias, agentes ou processos perigosos ou a temperaturas, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais à saúde; e*
- e) *os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente a criança no estabelecimento do empregador.*



© OIT/Khemika

■ Quadro 1

O que é uma Convenção da OIT?

Uma Convenção da OIT é um acordo internacional, relacionado a um aspecto relevante do trabalho, sobre o qual delegados de governos, trabalhadores e empregadores firmam um entendimento comum na Conferência Internacional do Trabalho da OIT, que é realizada anualmente. Uma vez aprovada uma Convenção na Conferência, cada país é convidado a ratificá-la por meio de seus mecanismos legislativos nacionais (parlamento, congresso, etc). A ratificação pode envolver a inclusão de disposições específicas aplicáveis às circunstâncias particulares de um determinado país. Uma vez ratificada por um país, ele fica obrigado a observar as disposições da Convenção (tal como ratificada). A OIT supervisiona a implementação de Convenções e exige a responsabilidade dos países de observá-las. Algumas convenções são ratificadas por mais países que outras. Por exemplo, a Convenção sobre o Trabalho Doméstico (C 177) só foi ratificada por cinco países desde que foi aprovada, em 1996, enquanto a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) foi ratificada por mais de 172 países desde a sua aprovação, em 1990.

O que é o
trabalho infantil?

Setores e questões de gênero

Grande concentração na agricultura

Embora as imagens divulgadas pelos meios de comunicação frequentemente mostrem crianças tristes vestindo roupas sujas em pedreiras e fábricas de fósforos e tapetes, a grande maioria das crianças que trabalham o fazem nas atividades agrícolas. Sessenta e nove por cento de todas as crianças trabalhadoras estão concentradas nessas atividades. O setor dos serviços, que inclui serviços de limpeza e domésticos, emprega 22% das crianças trabalhadoras, enquanto a indústria emprega apenas 9% delas⁴.



© UNICEF/Pierozzi

⁴ Fonte: *A eliminação do trabalho infantil: um objetivo ao nosso alcance* (Genebra, OIT-IPEC, 2006), página 1.3.

Há uma tendência maior dos meninos trabalharem do que as meninas

Entre todas as crianças na faixa etária dos 5 aos 11 anos, o número de meninas trabalhadoras é ligeiramente superior ao dos meninos. De um modo geral, no entanto, o número de meninos trabalhadores supera o das meninas e essa diferença aumenta com a idade. Os meninos constituem 62 por cento de todas as crianças trabalhadoras na faixa dos 15 aos 17 anos. Há uma tendência maior dos meninos se envolverem em trabalhos perigosos em todas as faixas etárias. O número de meninas é maior em alguns tipos de atividade, como no trabalho doméstico.

■ Quadro 2

Contraste entre a legislação e a realidade: o caso da Moldávia

O Código Trabalhista da República da Moldávia inclui disposições específicas para o trabalho de crianças. A idade mínima de admissão ao trabalho ou emprego é de 16 anos, mas um menino ou menina de 15 anos pode trabalhar, se apresentar uma autorização por escrito de um de seus pais ou de um tutor para esse fim e o trabalho em questão não representar um perigo para a sua saúde, desenvolvimento, educação ou crescimento profissional. A República da Moldávia ratificou a Convenção sobre a Idade Mínima.

Uma criança de 15 anos não pode trabalhar por mais de cinco horas por dia, enquanto crianças na faixa etária dos 16 aos 18 anos podem trabalhar por sete horas por dia, no máximo. Há também limites semanais (de 24 e 36 horas, respectivamente). Em conformidade com a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil da OIT, ratificada pelo país, crianças abaixo de 18 anos não podem ser contratadas para realizar trabalhos pesados, prejudiciais, perigosos, subterrâneos ou que possam afetar seriamente sua saúde ou integridade moral (por exemplo, trabalhos que envolvam jogos de azar, consumo de bebidas alcoólicas, drogas, tabaco ou produtos tóxicos). Limites máximos estabelecidos para o manejo e transporte de cargas para crianças também não podem ser excedidos.

Em que pesem essas disposições legais, no entanto, uma pesquisa rápida detectou muitos casos de crianças que trabalhavam ilegalmente no setor da horticultura. Esse trabalho era, principalmente, sazonal. Cinquenta por cento das crianças trabalhavam durante menos de três horas por dia na primavera, percentual que caía para 22 por cento no verão, quando sua jornada de trabalho aumentava. No verão, 22 por cento das crianças trabalhavam em jornadas de oito horas ou mais. Consequentemente, apenas 3,8 por cento das crianças avaliadas haviam abandonado seus estudos.

Fonte: Federação Nacional de Empregadores do Setor Agrícola e da Indústria de Alimentos da República da Moldávia (FNPAIA) e Departamento de Atividades para os Empregadores da OIT: *Rapid Assessment on Child Labour in the Horticultural Sector in Moldova* (Chisinau, 2005), páginas 22 a 24 e página 60.

⁵ Fonte: *A eliminação do trabalho infantil: um objetivo ao nosso alcance* (Genebra, OIT-IPEC, 2006), página 8.

O setor informal, a agricultura e as cadeias produtivas

Empresas informais e a agricultura

A natureza do trabalho infantil varia de um país a outro. No entanto, a crescente pressão sobre empresas de exportação, a ratificação de convenções da OIT e a aplicação de leis a empresas nacionais levaram muitas empresas formais (na verdade, a maioria delas) a observar a lei. Em grande parte, o problema reside atualmente em empresas do setor informal, em pequenos estabelecimentos agrícolas e, em alguns países, em plantações estatais ou de grande escala. Por sua natureza, as empresas da economia informal ficam fora do alcance dos fiscais governamentais. Enquanto nos países desenvolvidos a economia informal (também chamada de economia paralela ou subterrânea) é relativamente pequena, nos países em desenvolvimento ela responde por 40 a 50 por cento do número total de empregos. Portanto, para que o trabalho infantil seja eliminado, a atenção deve concentrar-se nessa parte da economia e no setor agrícola.

O trabalho infantil na cadeia produtiva

Muitas empresas de grande porte terceirizam sua produção e compram seus insumos de empresas menores que atuam tanto em economias formais como informais. Uma grande empresa pode não contratar mão-de-obra infantil diretamente, mas pode, consciente ou inconscientemente, comprar produtos de empresas que o fazem. Embora empresas de grande porte frequentemente não sejam legalmente obrigadas a garantir que seus fornecedores não utilizem mão-de-obra infantil, empresas de exportação estão sofrendo uma pressão cada vez maior para manter sistemas de triagem e monitoramento capazes de garantir que esse tipo de mão-de-obra não seja usado. Quando medidas dessa natureza são previstas em contratos entre compradores internacionais e empresas nacionais, elas têm implicações legais. Neste guia, nos limitamos a observar a importância da cadeia produtiva para compreender a questão do trabalho infantil, que será detalhadamente analisada no segundo guia.

Cadeias produtivas agrícolas

Da mesma forma, grandes compradores do setor agrícola e empresas processadoras compram produtos de pequenos produtores que se tornam parte da cadeia produtiva. É nesses pequenos estabelecimentos agrícolas terceirizados que o trabalho infantil no setor agrícola é mais permanente.

O que é o trabalho infantil?



© OIT/M. Crozet

⁶ M. Ayyagari, T. Beck e A. Demircug-Kunt: *Small and medium enterprises across the globe: A new database* (Washington, Banco Mundial, 2003).

Causas do trabalho infantil

Fatores relacionados à oferta e à demanda

Os fatores que geram o trabalho infantil guardam uma estreita relação entre si. Cinco fatores-chave serão apresentados aqui. Os três primeiros (pobreza, educação e regras sociais) podem ser considerados fatores relacionados à oferta. Muitas vezes, eles levam os pais a usar a mão-de-obra de seus filhos em seus próprios negócios ou lavouras ou a disponibilizá-la no mercado de trabalho. Os outros dois fatores estão relacionados à demanda pelo trabalho infantil, seja ela oriunda de estabelecimentos agrícolas ou empresas familiares ou de outras empresas. A combinação de fatores relacionados à oferta e à demanda é que contribui para a permanência do trabalho infantil. Para que o trabalho infantil possa ser reduzido, é crucial que todos esses fatores sejam abordados e não apenas um deles.

Qual é a combinação das causas?

Embora a questão do trabalho infantil tenha se tornado um problema internacional de peso nos últimos 15 anos, poucas pesquisas detalhadas têm sido realizadas sobre suas causas. Em particular, não há clareza em relação ao grau de importância de cada um dos cinco fatores. Por exemplo, sabemos que quando os custos da educação são eliminados, ocorre um grande aumento no número de matrículas. No entanto, não sabemos ao certo se, nesse caso, pais muito afetados pela pobreza retirarão seus filhos de situações de trabalho e os colocarão na escola ou até que ponto regras sociais influenciarão essa decisão. Temos uma ideia dos principais fatores que afetam as decisões de pais e crianças, mas ainda não sabemos que combinações desses fatores geram o trabalho infantil.

Baixa renda familiar (pobreza)

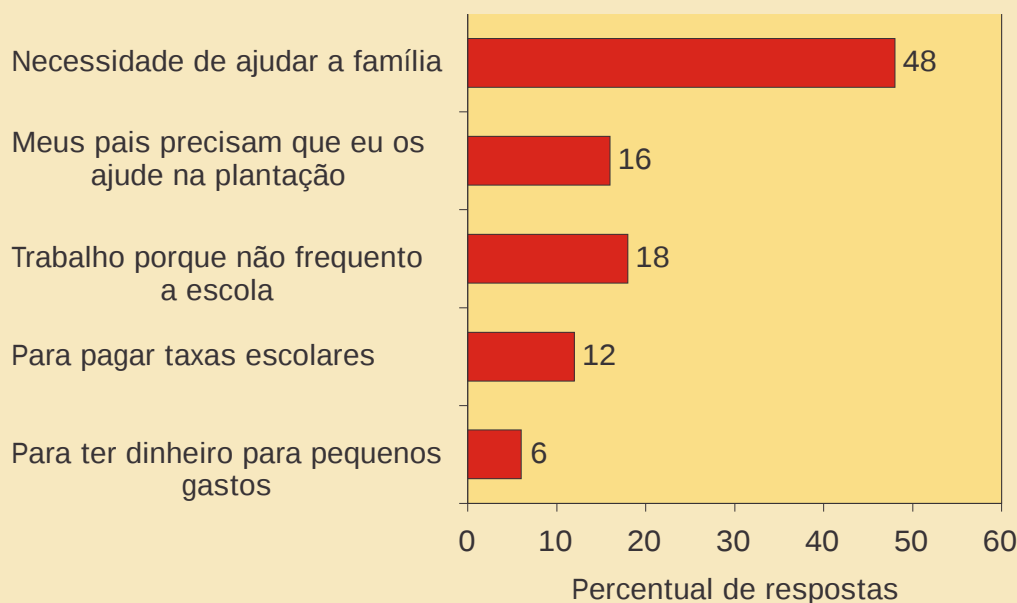
A pobreza influencia crianças a trabalhar

A pobreza é um fator determinante do trabalho infantil. Pais podem mandar seus filhos trabalhar fora ou pedir a eles que trabalhem na sua empresa ou lavoura familiar devido à sua baixa renda familiar e à necessidade de ter uma renda (ou mão-de-obra) adicional. Em plantações de dendê e seringueiras de Gana, por exemplo, 48 por cento das crianças trabalhadoras afirmaram que estavam trabalhando para ajudar suas famílias, enquanto 16 por cento disseram que precisavam ajudar seus pais nessas plantações (veja o gráfico 2). Crianças órfãs trabalham para se manter.

A pobreza não é o único fator

É importante lembrar, no entanto, que embora a pobreza seja um fator que influencia muito as decisões das famílias, ela não é o único fator. Historicamente, a redução do trabalho infantil em nível nacional não resultou apenas de mudanças nos níveis de renda, mas também de muitos outros fatores, como a aprovação de leis (proibição do trabalho infantil, escolaridade obrigatória, etc.), mudanças em atitudes e mudanças na natureza do trabalho.

Gráfico 2: Razões pelas quais crianças trabalham em plantações de dendê e seringais em Gana



Fonte: Associação de Empregadores de Gana e Departamento de Atividades para os Empregadores da OIT: *Rapid Assessment Survey on Child Labour in Five Commercial Oil Palm and Rubber Plantations in Ghana* (Accra, 2005), página 16.

A incidência do trabalho infantil é mais baixa nos países ricos

O peso do fator da pobreza sustenta-se em evidências macroeconômicas baseadas em comparações entre os níveis de renda e percentuais de crianças trabalhadoras em vários países. Em países com uma renda *per capita* inferior ou equivalente a US\$ 500, de 30 a 60 por cento das crianças com idades entre 10 e 14 anos estão envolvidas em algum tipo de trabalho e podem, portanto, ser classificadas como crianças trabalhadoras. À medida que a renda aumenta, esse percentual diminui: em países com uma renda *per capita* de US\$ 501 a 1000, a proporção de crianças trabalhadoras situa-se, geralmente, na faixa de 10 a 30 por cento⁷.

Mas a correlação nem sempre é a mesma

A Tabela 1 apresenta dados sobre renda e crianças trabalhadoras para diversos países. Eles revelam um padrão geral de acordo com o qual países com uma renda mais alta, como a Costa Rica, apresentam taxas muito baixas de crianças trabalhadoras, enquanto países mais pobres, como o Camboja, apresentam taxas muito mais altas. O que pode ser observado claramente, no entanto, é que há países que não se encaixam nessa tendência geral. Quênia, por exemplo, tem um nível de renda mais alto e uma taxa mais alta de crianças trabalhadoras do que Gana ou Bangladesh. Além disso, a proporção de crianças trabalhadoras caiu expressivamente em alguns países. Em cinco anos, os índices registrados no Brasil caíram de 47 para 14 por cento para os meninos.

De um modo geral, os dados sugerem que embora o nível de renda possa ser um fator importante que determina se crianças trabalharão ou não, rendas *per capita* mais altas não são, isoladamente, suficientes para reduzir a incidência de crianças trabalhadoras.

⁷ P. Fallon y Z. Tzannatos: *El trabajo de menores. Planteamientos y orientaciones para el Banco Mundial* (Washington, Banco Mundial, 1998), dados calculados com base nos preços de 1987.

Diversos choques de renda

Além disso, observa-se que uma queda na renda ou nos recursos familiares pode aumentar a incidência do trabalho infantil. Alguns dos fatores que podem gerar essa queda de renda são os seguintes:

- guerras, caos político ou comoção social que desestabilizam a economia;
- catástrofes naturais;
- migrações (provocadas pelos fatores mencionados acima);
- recessão ou crise econômica;
- impossibilidade de obter créditos;
- famílias grandes (taxa elevada de fertilidade);
- doença ou morte de um pai ou de um irmão que trabalha.



O paradoxo da riqueza

Um estudo realizado pelo Banco Mundial revela um "paradoxo da riqueza" relacionado ao trabalho infantil. Trata-se de uma situação na qual famílias que são proprietárias de terras têm uma propensão maior de pedir aos seus filhos que trabalhem do que as que não possuem terras. Essa situação pode ocorrer principalmente em momentos de grande atividade do ciclo agrícola (por exemplo, no período do plantio e da colheita), quando é difícil ou caro para famílias com terras contratar mão-de-obra assalariada. Ele é chamado de paradoxo da riqueza porque seria de se esperar que famílias mais ricas (que possuem terras) tivessem menos crianças trabalhadoras, já que a necessidade de seus filhos trabalharem é menor. No entanto, o estudo apresenta provas de que pode ocorrer o oposto.

A saúde e a Aids

As condições de saúde dos principais provedores de renda da família podem influenciar muito a decisão de mandar uma criança trabalhar. Se os pais ficam doentes, os filhos são obrigados a manter a família. A morte de um ou ambos os pais pode produzir um resultado semelhante. A pandemia do HIV/Aids nos países da África subsaariana teve um impacto dramático

⁸ S. Bhalotra e C. Heady: *Child farm labour: the wealth paradox*, em: *World Bank Economic Review*, 17(2) (Washington, Banco Mundial, 2003), páginas 197-227.

sobre a incidência do trabalho infantil. Em 1990, havia meio milhão de órfãos da Aids; em 2003, esse número havia superado a marca dos 12 milhões. Em Zâmbia, quase 30 por cento do aumento observado na incidência do trabalho infantil são atribuídos à pandemia⁹.

A dinâmica da fertilidade

A fertilidade é outro fator importante. Uma família com muitos filhos tem uma probabilidade maior de ter trabalho infantil e também uma necessidade maior de gerar renda, além de ter uma menor capacidade de arcar com a educação de seus filhos. Os irmãos mais velhos dessas famílias têm uma probabilidade maior de trabalhar e gerar renda para apoiar a educação de seus irmãos e irmãs mais novos.

Tabela 1: Incidência de crianças trabalhadoras na faixa etária dos 10 aos 14 anos

País	Renda per capital em 2003* (em US\$)	% de crianças trabalhadoras**			
		Ano	%	Ano	%
Camboja	310	1996	29	2002	64
Gana	310	1997	21	2001	37
Bangladesh	400	1999	27	2002	15
Quênia	430	1999	47	2000	42
Senegal	510	1995	41	2000	29
Filipinas	1 070	1998	25	2002	23
El Salvador	2 180	1999	34	2001	18
Brasil	2 680	1998	47	2003	14
Costa Rica	4 130	1998	19	2002	9

Fontes: F. Hagemann et al: Global Child Labour Trends, 2000-2004 (Genebra, IPEC-SIMPOC [OIT], 2006), páginas 48 e 49. *Renda nacional bruta per capita em dólares dos Estados Unidos (www.worldbank.org). **As cifras para os cinco primeiros países (do Camboja a Senegal) correspondem às meninas, enquanto as cifras para os cinco últimos países correspondem aos meninos. Essa distinção só foi feita para reduzir a quantidade de dados na tabela.

Causas do trabalho infantil

Insuficiência de uma educação de qualidade e acessível

As taxas escolares constituem um obstáculo à escolarização

A alternativa ao trabalho é frequentar a escola. No entanto, pode ser difícil para os pais mandar seus filhos para a escola se precisarem pagar taxas escolares e arcar com outras despesas (uniformes, material escolar, etc). Se não tiverem condições de arcar com esses gastos, seus filhos não frequentarão uma escola e, em muitos casos, acabarão trabalhando para a família ou para terceiros. As barreiras criadas pelas taxas escolares podem ser consideráveis. Por exemplo, a abolição de taxas escolares no ensino básico no Quênia em 2003 permitiu que um número adicional de 1,5 milhão

⁹ A.C.S. Mushingen et al: *HIV/AIDS and Child Labour in Zambia: A rapid assessment on the case of Lusaka, Copperbelt and Eastern Provinces*. Informe nº 5 do IPEC (Genebra, OIT, 2003).



de crianças frequentasse a escola. Nem sempre é verdade, no entanto, que a abolição de taxas escolares resulta em um número maior de matrículas, porque há uma ampla gama de outros fatores sociais e econômicos que podem constituir barreiras à educação.

Por exemplo, famílias que vivem muito longe da escola mais próxima podem não ter condições de arcar com custos do transporte ou pode ser difícil ou demorado demais para seus filhos caminharem até a escola.

Merenda escolar gratuita

As escolas desempenham duas importantes funções adicionais que afetam o trabalho infantil. Em primeiro lugar, elas são úteis para monitorar uma proibição imposta ao trabalho infantil porque geralmente é mais fácil monitorar a frequência escolar do que as práticas de emprego adotadas por milhares de empresas. Em segundo lugar, a oferta de merendas escolares gratuitas é um mecanismo usado por muitos programas atualmente como uma estratégia-chave de redução do trabalho infantil. Esse mecanismo diminui os custos para famílias em condição de pobreza que optam por enviar seus filhos à escola em vez de permitir que trabalhem. Essa prática é comum em diversos programas concebidos para reduzir o trabalho infantil na América Latina. No entanto, é importante que essas merendas sejam oferecidas em bases sustentáveis e não sejam interrompidas quando um 'projeto' chega ao fim. Para tanto, administradores de escolas, diretorias/conselhos escolares locais e o governo devem ser estimulados a garantir o financiamento total ou parcial do componente da merenda escolar de projetos contra o trabalho infantil. Assim, aumenta a probabilidade de que essas merendas continuem a ser servidas após a conclusão de um projeto.

A qualidade da educação

Também é importante, obviamente, que a educação seja adequada para garantir que os estudantes realmente aprendam. Se os pais percebem que seus filhos não receberão uma educação adequada, estarão menos dispostos a mandá-los para a escola. É possível também que os pais sintam que a educação não aumenta as perspectivas de que seus filhos encontrem um bom emprego devido à natureza do mercado de trabalho, que pode

¹⁰ J. Silvers: "Kenya's classrooms", en: NewsHour. Material postado na Internet. www.pbs.org/newshour. Nov. 28.



© 017/3. Maillard

envolver diversas formas de discriminação. Além disso, alguns pais consideram que seus filhos precisam ter apenas um determinado nível de escolaridade (noções básicas de leitura, escrita e matemática). Por exemplo, um artesão pode considerar que ensinar o negócio da família ao seu filho de 14 anos é melhor do que permitir que ele continue estudando por mais um ano.

Normas e atitudes sociais

O estigma social pode reduzir o trabalho infantil

As normas e regras sociais podem ter um impacto no nível de trabalho infantil, embora essa ainda seja uma área pouco compreendida. Alguns pesquisadores sugerem que as sociedades podem apresentar diferenças em termos de padrões culturais – ou estigma social – relacionadas ao trabalho infantil. Por exemplo, em sociedades nas quais o estigma é baixo, os pais não são influenciados por seus vizinhos para manter seus filhos na escola e longe do trabalho. Em outras sociedades, no entanto, esse estigma social pode ser alto, desestimulando pais a permitir que seus filhos trabalhem. Essa diferença pode explicar, em parte, por que países com níveis similares de pobreza, infraestrutura educacional e estrutura social apresentam diferenças na incidência do trabalho infantil¹¹.

Atitudes de gênero

Os valores sociais podem também resultar em um viés de gênero em relação ao trabalho infantil. Esse viés pode afetar o tipo de trabalho realizado por meninas e meninos, o número de horas trabalhadas (inclusive em tarefas domésticas) e, o que é mais grave, decisões sobre quem deve trabalhar ou estudar. Em muitas sociedades, as meninas trabalham mais horas que os meninos quando se levam em conta as tarefas domésticas. A composição da família muitas vezes determina se meninas ou meninos, e quais deles por ordem de nascimento, trabalharão ou frequentarão uma escola. Em geral, crianças mais novas têm uma probabilidade maior de ir à escola e são sustentadas pela renda gerada pelo trabalho de seus irmãos mais velhos¹².

¹¹ K. Basu e Z. Tzannatos (2002). *The global child labor problem: What do we know and what can we do?*, em: *World Bank Economic Review*, n. 17(2), pp. 147-173.

¹² P. Maitra e R. Ray (2002). *The joint estimation of child participation in schooling and employment: Comparative evidence from three countries*, em: *Oxford Development Review*, 30(1), pg. 41-62 (veja pág. 56).

Demanda de domicílios, propriedades ou negócios familiares

Tarefas domésticas

Muitas crianças trabalham com seus pais. Elas cuidam de tarefas domésticas, permitindo que seus pais realizem outros trabalhos, seja na propriedade familiar, em uma microempresa ou para terceiros. Como as tarefas domésticas costumam ser mais pesadas em áreas com uma infraestrutura precária ou inexistente, alguns pesquisadores constataram que a disponibilidade de água, saneamento, eletricidade e outros serviços está correlacionada à redução dos níveis de trabalho infantil¹².

Empregar os próprios filhos em vez de contratar mão-de-obra externa

Também há casos em que crianças são solicitadas a trabalhar na empresa ou propriedade familiar para reduzir ou evitar custos relacionados à contratação de terceiros. Além disso, essa mão-de-obra externa pode não estar disponível em períodos de maior demanda do ciclo agrícola. Isso significa que famílias em situação de pobreza mas que possuem terras para desenvolver atividades agrícolas ou que têm os recursos necessários para desenvolver uma atividade comercial podem ter uma maior propensão a empregar seus filhos do que aquelas que não dispõem desses recursos. Essa tendência foi identificada em um estudo recente sobre trabalho infantil em fazendas em Gana e no Paquistão, embora as evidências levantadas sejam significativas apenas para meninas¹³.

Demanda de outros tipos de empresas

Mão-de-obra barata

Empresas podem contratar crianças por diversas razões. Quando os fatores relacionados à oferta são significativos – por exemplo, muitas crianças em busca de trabalho –, elas tendem a contratar mais crianças. Além disso, em muitas culturas, o trabalho infantil não é considerado um problema; ao contrário, as crianças são vistas como um elemento natural e tradicional no mercado de trabalho. Além disso, empresas frequentemente contratam crianças para reduzir seus custos ao máximo. Em geral, as principais razões pelas quais empresas contratam crianças podem ser categorizadas da seguinte maneira:

- Escassez de mão-de-obra – Em determinados momentos do ciclo agrícola (principalmente na estação da colheita), fazendas, plantações e outras empresas podem enfrentar uma escassez de mão-de-obra adulta. Crianças são então contratadas para compensar essa escassez. A mecanização da agricultura e de outros processos de trabalho pode reduzir a demanda por mão-de-obra infantil.
- É mais barato – Em muitos casos, as crianças recebem salários mais baixos que os adultos. No entanto, elas só constituem uma forma mais barata de mão-de-obra quando seu salário é baixo o suficiente para compensar a produtividade mais baixa.
- Apoio a famílias pobres – Em alguns casos, o empregador sabe que a família de uma criança vive em condições de pobreza e contrata essa criança para garantir uma maior renda familiar. Em muitos casos, as crianças acompanham seus pais ao trabalho e/ou ajudam em serviços por empreitada.

¹³ S. Bhalotra e C. Heady (2003). *Child farm labour: the wealth paradox*, em: *World Bank Economic Review*, 17(2), pág. 197-227.

¹⁴ K. Basu e Z. Tzannatos (2002), *The global child labor problem: What do we know and what can we do?*, em: *World Bank Economic Review*, 17(2), pág. 149.



© OIT/Khemka

- Insuficiência de proteção à infância – Quando ambos os pais trabalham e a escola é inadequada, as crianças acompanham seus pais ao trabalho. Nesse caso, elas podem receber uma pequena quantia para ajudar seus pais ou desempenhar tarefas separadas.
- A mão-de-obra infantil é mais administrável – Crianças são menos capazes de defender seus direitos e interesses que trabalhadores adultos. Por essa razão, alguns empregadores procuram a mão-de-obra infantil porque a consideram mais administrável em situações difíceis.
- Ignorância e inocência – Crianças podem não ter consciência dos riscos envolvidos na manipulação de substâncias perigosas e não temer situações perigosas (como subir em locais elevados, trabalhar com máquinas pesadas). Por isso, podem ser preferíveis a trabalhadores adultos, que são mais cautelosos e, portanto, trabalham mais devagar nessas situações.

O argumento dos ‘dedos ágeis’

Há uma concepção errônea de que crianças são mais capazes de executar determinadas tarefas que adultos. Essa ideia se baseia no argumento dos *dedos ágeis*, segundo o qual crianças são melhores em atividades como a fabricação de tapetes, pelo fato de seus dedos serem mais ágeis que os dos adultos. No entanto, estudos setoriais detalhados, inclusive sobre a fabricação de tapetes na Índia, comprovaram que essa teoria é falsa¹⁴.

¹⁴O fim do trabalho infantil: um objetivo ao nosso alcance (Genebra: OIT, 2006) pág. 21.

Fatores históricos relacionados à redução do trabalho infantil

Renda, tecnologia, leis e atitudes

Muitos países de renda alta enfrentaram o problema do trabalho infantil no passado. Essa experiência histórica pode fornecer indícios sobre os fatores que levaram à redução ou eliminação do trabalho infantil ao longo do tempo. Embora não haja um consenso em torno de um fator que tenha sido mais importante ou de uma combinação de fatores que tenha sido mais eficaz, os quatro fatores principais parecem ser os seguintes:

- i) um aumento geral da renda ao longo do tempo, que reduziu a necessidade de pais mandarem seus filhos trabalhar;
- ii) uma tendência geral de uso de tecnologias menos intensivas em mão-de-obra no decorrer do processo de evolução da sociedade industrial;
- iii) legislações que baniram o trabalho infantil ou instituíram a obrigatoriedade da educação – embora não se saiba ao certo que tipo de legislação foi mais eficaz, certamente ficou mais fácil monitorar a frequência escolar; e
- iv) mudanças de atitudes em decorrência do Movimento Romântico (na Europa) que garantiram direitos às crianças e sugeriram que o Estado tinha o dever de proteger os desamparados.

A legislação, o aumento da escolaridade e esforços para mudar atitudes são indubitavelmente os principais elementos da luta contra o trabalho infantil na atualidade. O aumento da renda dos pais por meio de esquemas de microcrédito é outro elemento-chave de muitos projetos e esse tema será mais detalhadamente discutido no Guia II.



¹⁶ P. Emerson e A. Souza (2002). *The effects of adolescent labour on adult earnings and female fertility in Brazil*, Documento de Trabalho, Departamento de Economia, Universidade de Colorado.

Consequências do trabalho infantil

Impacto na educação e na renda futura da criança

Redução do capital humano e da renda futura

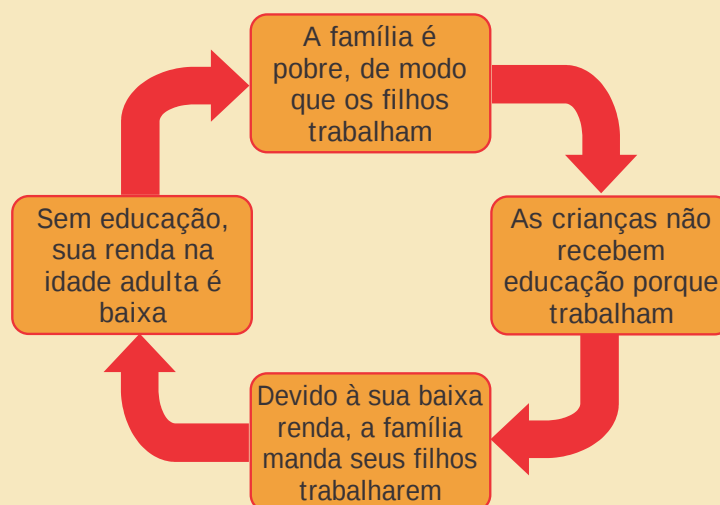
O trabalho impede que uma criança tenha acesso à educação. Ele não permite que ela aprenda noções básicas de leitura, escrita e aritmética e desenvolva processos de raciocínio, minando sua capacidade de gerar renda no futuro. A criança acaba se vendo presa a trabalhos pouco qualificados e mal remunerados. Pesquisas sugerem que quanto mais cedo uma criança começa a trabalhar, maior a probabilidade de sua renda ser mais baixa na idade adulta. Dados relativos ao Brasil indicam que a entrada precoce na força de trabalho reduz de 13 a 20 por cento a renda obtida ao longo da vida. Com base em uma análise de pesquisas existentes, a OIT estima que a renda de uma pessoa aumenta em 11% para cada ano adicional em que ela permaneceu na escola. Em resumo: é muito melhor que crianças frequentem a escola do que trabalhem, sobretudo as mais novas.

Combinação entre o trabalho e a educação

Famílias que permitem que seus filhos trabalhem aumentam sua renda no curto prazo, mas a sacrificam a longo prazo. É óbvio que a questão não é tão simples, já que algumas famílias podem depender da renda de seus filhos para sobreviver. Portanto, para que crianças sejam retiradas do trabalho e integradas na escola, é preciso reconhecer a necessidade de a família compensar a perda da renda gerada por elas. Em muitos países em desenvolvimento, as crianças combinam escola e trabalho, ainda que a dimensão dessa prática varie de um país a outro.

Fatores históricos relacionados à redução do trabalho infantil

Figura 3:
Ciclo da pobreza e do trabalho infantil



¹⁷ O fim do trabalho infantil: um objetivo ao nosso alcance (Genebra: OIT, 2006) pág. 24.

¹⁸ *Investing in Every Child* (Genebra: OIT, 2003), pág. 12.

¹⁹ P. Maitra e R. Ray (2002), 'The joint estimation of child participation in schooling and employment: Comparative evidence from three countries', pág. 47.

*Combinação
entre a escola e
o trabalho*

Um estudo sobre três países concluiu que, no Peru, 31% das crianças de 14 anos combinavam a escola com o trabalho, enquanto em Gana o índice chegava a 21% e, no Paquistão, a apenas 9%. Alguns programas de redução do trabalho infantil tentam oferecer às crianças uma programação equilibrada de trabalho e educação.

*O ciclo da
pobreza*

Como as crianças trabalhadoras geralmente vêm de famílias pobres, o fato de não terem acesso a educação faz com que a pobreza seja transmitida de uma geração a outra. Na verdade, o trabalho infantil faz parte de um ciclo vicioso de pobreza, como mostrado na Figura 3.

Os esforços para reduzir o trabalho infantil devem se concentrar em quebrar esse ciclo e incentivar crianças a permanecer na escola para que possam conseguir um emprego melhor e ter melhores condições de apoiar a educação dos seus próprios filhos.

Saúde e segurança das crianças

*Seus corpos
ainda estão se
desenvolvendo*

Alguns perigos ocupacionais de baixo risco para adultos podem ser de alto risco para crianças. Elas são mais vulneráveis a riscos porque seus corpos ainda estão se desenvolvendo. O Quadro 3 lista as principais características físicas que tornam as crianças mais vulneráveis a perigos no local de trabalho. Além disso, o risco aumenta em razão de diversos fatores sociais, entre os quais podemos citar: a falta de experiência de trabalho e, portanto, a incapacidade de tomar decisões informadas; o desejo de fazer um bom trabalho sem levar em conta os riscos; a falta de formação em matéria de segurança e saúde; a reprodução de comportamentos adultos inadequados em termos de segurança e saúde; uma supervisão inadequada ou severa; e a falta de poder em termos de organização e de direitos.

*Setores mais
perigosos*

Segundo uma análise de A.G. Fassa, os índices de lesões registradas entre crianças trabalhadoras muitas vezes se aproximam das observadas para adultos. Em alguns dos estudos analisados por Fassa, as taxas de lesões entre crianças se revelaram maiores, embora nenhuma tendência clara tenha sido constatada. Alguns setores são mais perigosos que outros (por exemplo, agricultura, construção civil, mineração, desmantelamento de navios, pesca) e, além de causarem lesões, podem matar. (Veja a Tabela 2 sobre as estimativas de taxa de mortes relacionadas ao trabalho infantil para diferentes setores.)

*Tarefas e
condições*

A OIT estima que 22.000 crianças morram anualmente no trabalho. O nível de risco para crianças trabalhadoras é determinado mais pelas tarefas e condições nas quais são realizadas do que por um setor específico. Além disso, como não têm maturidade e experiência e são fisicamente menores e frequentemente subnutridas, as crianças são afetadas por longas jornadas de trabalho e substâncias perigosas. Elas também tendem a se ferir com ferramentas e máquinas projetadas para serem usadas por adultos.

²⁰ K. Basu e Z. Tzannatos (2002), *The global child labor problem: What do we know and what can we do?*, em: *World Bank Economic Review*, 17(2), Washington, Banco Mundial, 2002, pág. 15.

²¹ A.G. Fassa (2003), *Health benefits of eliminating child labour* (Genebra: OIT-IPEC), Tabelas 72-84.

²² Citação extraída de *HCL in Agriculture: an Overview*, em: *IPEC Safety and Health Fact Sheet*

²³ *Investing in every child* (Genebra: OIT, 2003).

■ Quadro 3

Crianças correm mais riscos que adultos

As crianças estão expostas a todos os perigos enfrentados pelos adultos no local de trabalho. No entanto, elas são mais fortemente afetadas por perigos e riscos porque seus corpos ainda estão em fase de desenvolvimento. Entre as principais vulnerabilidades físicas, podemos citar:

- **Pele:** Uma criança tem 2,5 vezes mais pele em relação ao peso corporal que um adulto, o que, combinado com uma pele mais fina, pode resultar em maior absorção de toxinas.
- **Respiração:** Uma criança respira mais profunda e frequentemente que um adulto e, portanto, pode absorver mais substâncias perigosas.
- **Cérebro:** O desenvolvimento pode ser prejudicado pela exposição a substâncias tóxicas. Os metais são retidos no cérebro mais facilmente na infância e sua absorção também é maior.
- **Sistemas gastrintestinal, endócrino e reprodutivo e função renal:** Os sistemas internos se desenvolvem na infância e adolescência, período no qual são menos eficazes na eliminação de agentes perigosos. A exposição a substâncias tóxicas pode prejudicar o desenvolvimento. O sistema endócrino e os hormônios desempenham um papel fundamental no crescimento e desenvolvimento e podem ser afetados pela exposição a produtos químicos.
- **Consumo de energia:** Como estão crescendo, as crianças consomem muita energia, o que pode resultar em uma maior exposição a toxinas.
- **Fluidos:** As crianças têm maior risco de sofrer desidratação porque perdem mais água (em relação ao seu peso) que os adultos através dos pulmões e da pele e seus rins têm uma capacidade menor de concentrar urina.
- **Sono:** Crianças de 10 a 18 anos precisam de cerca de 9,5 horas de sono por noite para se desenvolver adequadamente.
- **Temperatura:** As crianças são mais sensíveis ao calor e ao frio porque suas glândulas sudoríparas e seu sistema de regulação térmica não estão totalmente desenvolvidos.
- **Esforço físico:** Os efeitos do esforço físico, sobretudo quando combinado a movimentos repetitivos, sobre ossos e articulações em desenvolvimento podem causar retardamento do crescimento, lesões na coluna e outras deformações e deficiências permanentes.
- **Desenvolvimento cognitivo e comportamental:** Crianças mais novas têm uma menor capacidade de reconhecer e avaliar possíveis riscos à segurança e à saúde e de tomar decisões em relação a eles.
- **Menor expectativa de vida:** Embora seja difícil quantificar, quanto mais cedo uma pessoa começa a trabalhar, mais prematuro será o processo de envelhecimento.

Fonte: *Training resource pack on the elimination of hazardous child labour in agriculture: Book 1 – A Trainer's Guide* (Genebra: ILO-IPEC, 2005), pág. 14-17.



© OIT/E. Gianotti

Impacto de longo prazo sobre o crescimento econômico

A armadilha do equilíbrio em baixo nível

O trabalho infantil tem um efeito direto na vida das crianças e das famílias, mas também tem um impacto maior e cumulativo sobre a sociedade e seu crescimento no longo prazo.

Uma sociedade com níveis elevados de trabalho infantil pode cair na armadilha do equilíbrio em baixo nível, que consiste em uma situação na qual uma mão-de-obra relativamente pouco qualificada continua a produzir bens de baixa qualidade com baixos níveis de produtividade.

É preciso que uma nova geração quebre o círculo vicioso e permita que as crianças frequentem a escola em vez de trabalhar para que sejam mais produtivas no futuro. Dessa forma, elas poderão contribuir para a produção eficaz de bens de maior qualidade e a ampliação de mercados em âmbito nacional e internacional.

Tabela 2: Estimativas das taxas de mortalidade por acidentes de trabalho nos principais setores dos Estados Unidos

Setor	Taxa de mortalidade
Agricultura	13,7 por 100.000 trabalhadores
Mineração	32 por 100.000 ETI
Construção Civil	15 por 100.000 ETI
Indústria da transformação	4 por 100.000 ETI
Serviços	3 por 100.000 ETI
Comércio varejista	3 por 100.000 ETI

Fonte: A.G. Fassa, *Health benefits of eliminating child labour* (Genebra: OIT-IPEC, 2003). Tabela 41. ETI: equivalente em tempo integral. Os dados referem-se a crianças entre 5 e 17 anos, exceto para o setor da agricultura, cujos dados se referem a crianças de 5 a 14 anos. Extraído de estudos sobre crianças nos Estados Unidos.

²⁴ *The End of Child Labour: Within Reach* (Genebra: OIT, 2006). Todos os números apresentados neste parágrafo foram retirados das páginas 1 e 6 (Tabela 1.1).

Benefício líquido de US\$ 4,1 trilhões em 20 anos

Uma pesquisa da OIT sugere que os benefícios da ação conjunta para eliminar o trabalho infantil superam substancialmente os custos. A economia global poderia obter um ganho líquido de US\$ 4,1 trilhões em 20 anos com a eliminação do trabalho infantil. (O Quadro 4 apresenta mais detalhes.)

■ Quadro 4

Análise global de custo-benefício

Determinar o impacto econômico da eliminação do trabalho infantil é uma tarefa difícil que envolve diversas suposições e estimativas. No entanto, um estudo da OIT analisou o benefício (ou custo) líquido da erradicação total do trabalho infantil no período de 2000 a 2020. Os resultados são impressionantes.



© OIT/Cid

Os custos são os seguintes:

- aumentar a oferta e a qualidade da educação;
- prover transferências de renda a famílias; e
- administrar um programa de transferência de renda e eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Benefícios:

- aumento da capacidade produtiva futura das crianças que permanecem mais tempo na escola; e
- redução do tempo perdido em função de acidentes de trabalho sofridos por crianças.

Os resultados da análise desses custos e benefícios apontam para um benefício líquido de US\$ 4,1 trilhões para a economia global no período de 20 anos, sendo que a Ásia seria a maior beneficiária (US\$ 2,7 trilhões) devido à grande incidência de trabalho infantil registrado no continente atualmente. Os custos totalizariam US\$ 760 milhões, enquanto os benefícios resultariam, principalmente, de uma maior permanência das crianças na escola (US\$ 5,1 bilhões) e não de melhorias na saúde (US\$ 28 milhões).

Fonte: *Investing in Children* (Genebra: OIT-IPEC, 2003), pág. 4.

Quatro razões pelas quais os empregadores deveriam eliminar o trabalho infantil

Razões morais e econômicas

Os empregadores devem reduzir e erradicar o trabalho infantil pelo menos por quatro razões principais. Elas se baseiam não apenas em imperativos éticos, mas também em fatores que fazem muito sentido do ponto de vista comercial.

Primeira Razão: Respeito à legislação

É ilegal

A primeira razão para eliminar o trabalho infantil é que, na maioria dos países, essa prática contraria a legislação. As empresas devem observar as leis sobre trabalho infantil da mesma forma que cumprem outras exigências legais definidas pelo país no qual atuam. O descumprimento da lei pode resultar na aplicação de penas e outras sanções por parte do Estado. Cumprindo a lei, a empresa torna-se uma cidadã corporativa honesta que não precisa adotar onerosas e desnecessárias estratégias ilícitas como, por exemplo, a de esconder trabalhadores das vistas de fiscais do trabalho. A empresa pode se relacionar de maneira honesta e direta com as autoridades governamentais e participar sem medo de quaisquer atividades governamentais de apoio e promoção de empresas. Esse apoio pode ser especialmente útil para pequenas e médias empresas. No caso do trabalho infantil ou outros aspectos da legislação trabalhista, o cumprimento da lei permite que a empresa estabeleça uma relação aberta e “cooperativa” com o governo e não uma relação fechada e de “confronto”.



© OIT/J. Maillard



© Lucio Bosch/Oficina de la OIT en Argentina

Segunda Razão: Maior acesso ao mercado

Compradores estrangeiros procuram fornecedores que não utilizam mão-de-obra infantil

Diversos compradores estão cada vez mais se conscientizando do problema do trabalho infantil, graças às atividades de organizações não governamentais, de grupos de pressão e dos meios de comunicação de massa. Compradores e marcas internacionais desejam cumprir as normas trabalhistas internacionais e evitar também qualquer publicidade negativa e possíveis boicotes. Eles procuram produtores nos países em desenvolvimento que comprovadamente não utilizam mão-de-obra infantil e se esforçam para garantir que seus fornecedores também não adotam essa prática. Todos os anos, diversos compradores internacionais “descartam” um grande número de fornecedores, ou seja, eliminam fornecedores que não cumprem uma série de normas, inclusive normas trabalhistas. Empresas que desejam manter ou ampliar seu leque de compradores devem, portanto, garantir que a mão-de-obra infantil não seja utilizada.

A eliminação do trabalho infantil melhora a reputação de um setor

Além de ser positiva para empresas de um país, a eliminação do trabalho infantil também é vantajosa para setores inteiros. Não usando mão-de-obra infantil, eles podem construir uma boa reputação que aumentará a confiança dos compradores. Empresas que produzem diretamente para exportação ou fazem parte de uma cadeia produtiva destinada à exportação percebem cada vez mais que o trabalho infantil mina seu acesso a novas oportunidades de mercado e pode, em última análise, levá-las à falência.

O trabalho infantil mina o desenvolvimento de uma força de trabalho produtiva

Embora a pressão pela eliminação do trabalho infantil esteja sendo principalmente exercida por compradores internacionais, as organizações sociais de alguns países em desenvolvimento estão aumentando o nível de vigilância sobre empresas que abastecem apenas o mercado interno.

Quatro razões pelas quais os empregadores deveriam eliminar o trabalho infantil

Terceira Razão: Aumento da produtividade

Economias no curto prazo versus custos no médio e longo prazos

Empresas muitas vezes contratam crianças por acreditarem que sua mão-de-obra aumenta sua rentabilidade. Essa perspectiva, entretanto, geralmente é de curto prazo. O trabalho infantil prejudica o sucesso da empresa no longo prazo por dificultar o desenvolvimento de uma mão-de-obra adulta qualificada e produtiva. Crianças têm menos capacidade de se concentrar, de fazer um controle de qualidade adequado e de usar máquinas eficientemente. Elas não são tão fortes fisicamente quanto adultos. Além disso, podem se machucar facilmente com equipamentos pesados ou tarefas difíceis, aumentando os custos relacionados à contratação e formação de novos trabalhadores.

Empresas locais também

Algumas empresas, principalmente as de menor porte que operam no setor informal, podem calcular facilmente as economias diretamente resultantes da contratação de crianças a salários baixos em vez de adultos que receberiam salários mais altos (incluindo o salário mínimo). É muito mais difícil, no entanto, calcular os custos totais e de longo prazo – os custos reais – da contratação de crianças que apresentam baixos níveis de produtividade e frequentemente sofrem lesões. Observamos acima que o tradicional argumento dos dedos ágeis para empregar crianças na fabricação de tapetes na Índia não é confirmado por estudos detalhados sobre a produtividade das crianças em relação à dos adultos. Infelizmente, não há pesquisas concretas dessa natureza para outros setores que possam ser usadas para explicar às empresas os benefícios da contratação de trabalhadores adultos.



© OIT/J. Maillard



© OTT/DeLoche

Quarta Razão: Ética - Fazer o que é certo

Construção de uma economia mais sólida

Os proprietários de empresas podem também refletir sobre o impacto do seu negócio na sociedade, tanto no sentido econômico como no sentido ético-social. Eles contribuem para a economia gerando um emprego para eles próprios em suas empresas, produzindo bens e empregando outros trabalhadores. Também podem contribuir para o bem da sociedade ao tomar decisões que permitam às crianças receber uma educação. Essas crianças, por sua vez, terão uma renda maior no futuro, integrarão uma força de trabalho mais qualificada e contribuirão para uma economia mais produtiva.

É a coisa certa a fazer

A decisão de não utilizar mão-de-obra infantil não deve, no entanto, basear-se unicamente em futuros benefícios econômicos para as crianças e a sociedade. Poupar as crianças das agruras do trabalho difícil e perigoso é desejável por si só, pois permite que elas tenham, imediatamente, uma vida mais feliz e que seus direitos sejam protegidos. Por essa e outras razões, a coisa certa a fazer é simplesmente não contratar mão-de-obra infantil.

Quatro razões pelas quais os empregadores deveriam eliminar o trabalho infantil

A eliminação do trabalho infantil é um objetivo ao nosso alcance?

Redução de 26% nas piores formas de trabalho infantil

Esforços harmonizados vêm sendo envidados há duas décadas para reduzir a incidência do trabalho infantil e suas piores formas. É difícil obter dados exatos, mas as estimativas atuais da OIT indicam que o número de crianças trabalhadoras caiu consideravelmente nos últimos anos. De um total de 246 milhões de crianças trabalhadoras em 2000, o número caiu para 218 milhões em 2004, uma redução de 11 por cento. O número de crianças envolvidas em trabalhos perigosos caiu ainda mais: de 171 milhões para 126 milhões ao longo do mesmo período, representando uma redução de 26 por cento. A OIT atribui esses resultados positivos a diversos fatores, como, por exemplo, ao crescimento e desenvolvimento econômico registrados em algumas regiões (sobretudo na Ásia), ao maior número de ratificações de convenções da OIT e aos esforços de governos, muitas vezes em colaboração com organizações de trabalhadores e empregadores, para promover uma maior conscientização em torno da questão, melhorar a educação oferecida às crianças e ampliar oportunidades de renda para seus pais²⁴.

As piores formas de trabalho infantil podem ser eliminadas

Com base em tendências passadas e na continuidade de esforços nesse sentido, a OIT acredita que o trabalho infantil pode ser eliminado nas próximas décadas. O título do relatório global da OIT de 2006 “O Fim do Trabalho Infantil: Um Objetivo ao Nosso Alcance” dá margem a expectativas otimistas. O relatório sugere que, com base em tendências passadas e no compromisso dos Estados-Membros de executar planos nacionais adequados com prazos bem definidos, as piores formas de trabalho infantil podem ser totalmente eliminadas. Isso contribuirá para a redução do trabalho infantil em todas as suas formas.



© Lucio Boschi/Escritório da OIT na Argentina

²⁴ *The End of Child Labour: Within Reach* (Genebra: OIT, 2006). Todos os números apresentados neste parágrafo foram retirados das páginas 1 e 6 (Tabela 1.1).

Guia II:

Como empregadores podem eliminar o trabalho infantil?

Desenvolvido por: Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Escrito por: Paul Vandenberg

Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho 2010

Primeira edição: 2007

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, alguns pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrônico a pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

OIT / A. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.

Os empregadores e o trabalho infantil. Guia II: Como empregadores podem eliminar o trabalho infantil (Genebra), Organização Internacional do Trabalho, 2007

ISBN 978-92-2-824013-9 (versão impressa)

978-92-2-824014-6 (versão em pdf para postagem na Internet)

Dados catalográficos:

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy

Eliminação do trabalho infantil: Guias para empregadores / Escrito por Paul Vandenberg, desenvolvido por Anne-Brit Nippierd, Sandy Gros-Louis ; Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Atividades para Empregadores; Organização Internacional dos Empregadores. - Genebra: OIT, 2010

3 v.

ISBN: 9789221198192 (v.1); 9789221198208 (v.1 pdf web); 9789221198758 (v.2); 9789221198765 (v.2 pdf web); 9789221198772 (v.3); 9789221198789 (v.3 pdf web); 9789221200802 (conjunto)

Organização Internacional do Trabalho; Organização Internacional de Empregadores

trabalho infantil / organização de empregadores / função dos empregadores / estratégia de gestão / responsabilidade empresarial
13.01.2

Dados catalográficos da OIT

Em conformidade com a prática adotada pelas Nações Unidas, as denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações da OIT podem ser encontradas nas principais livrarias ou nos escritórios locais da OIT em muitos países ou solicitadas junto a: Departamento de publicações, Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações podem também ser solicitados no endereço mencionado ou pelo e-mail pubvente@ilo.org

Visite o nosso site na internet: www.ilo.org/publns

Projeto gráfico: Centro Internacional de Formação da OIT, Turim (Itália)

Versão em Português impressa em Brasília (Brasil)

Prefácio

O trabalho infantil geralmente está concentrado na economia informal, em atividades agrícolas e em outros setores escondidos da opinião pública. Crianças envolvidas no “trabalho infantil”, que estão abaixo da idade mínima para trabalhar ou que trabalham em condições perigosas, ilegais ou degradantes, não podem se desenvolver plenamente. Empregadores e organizações de empregadores podem desempenhar um papel importante no movimento global contra o trabalho infantil. Empregadores podem adotar medidas responsáveis para erradicar o trabalho infantil no local de trabalho, reduzir o risco de expor adolescentes a situações perigosas e recusar-se a contratar crianças. Empregadores e organizações de empregadores podem incidir politicamente a favor de um sistema educacional eficaz e de bons programas sociais, bem como colaborar para promover uma maior conscientização pública e uma mudança de atitude nesse tema.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Internacional de Empregadores (OIE) trabalharam conjuntamente na criação destes guias. Os Guias são singulares, pois abordam a questão do trabalho infantil a partir da perspectiva dos empregadores e das organizações de empregadores, sem deixar de manter a proteção das crianças e de suas famílias no centro da análise. Além disso, os guias apresentam ideias e orientações práticas. Também levam em conta as experiências de organizações de empregadores nacionais que colaboraram com a OIT em diversos projetos relacionados ao trabalho infantil nos últimos anos. Muitos exemplos de iniciativas empreendidas por empregadores e organizações de empregadores também são apresentadas. Esses exemplos oferecem evidências do que *pode* ser feito e do que *já foi feito* a respeito.

Diversos especialistas ofereceram insumos para a preparação dos guias. Eles foram analisados pela primeira vez em um seminário inter-regional para organizações de empregadores, realizado no Centro de Formação Internacional da OIT em Turim (Itália) em julho de 2006. Ideias e sugestões foram também colhidas de especialistas da OIE, do Departamento de Atividades para Empregadores da OIT e do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). Os guias estão plenamente de acordo com a Convenção sobre a Idade Mínima (C 138) e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) da OIT e promovem sua efetiva aplicação.

Esperamos que os guias possam ajudar você e sua organização ou empresa a fazer diferença em seu país.

Jean Francois Retournard
Departamento de Atividades para
Empregadores da OIT (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
Organização Internacional
de Empregadores (OIE)

Índice

Prefácio	3
Introdução	6
Como usar este guia - para adaptá-lo à sua empresa	7
Quatro princípios norteadores	7
Etapa 1 Análise da situação	9
Definição do trabalho infantil	9
Atual situação na empresa	13
Etapa 2 Desenvolvimento da estratégia	16
O processo	16
Quatro cenários: O que uma empresa pode realizar	18
Assistência de ONG, grupos comunitários e outras entidades	19
Etapa 3 Três ações imediatas: contratação, perigos e horas	20
Ação Imediata 1: Pôr fim à contratação de crianças	20
Ação Imediata 2: Eliminar o trabalho infantil perigoso	20
Ação Imediata 3: Reduzir as horas de trabalho de adolescentes	22
Etapa 4 Apoio às crianças e suas famílias	23
Trabalhar em colaboração com programas de eliminação do trabalho infantil	23
Promover o microfinanciamento e a qualificação profissional	24
Aumentar salários e contratar familiares	25
Apoiar a educação	26
Pagar bolsas para crianças que frequentam a escola	27
Os custos e o aspecto decrescente	29
O desafio para pequenas empresas	30

Etapa 5	Eliminação da necessidade de mão-de-obra infantil	31
	Um tema comum	33
Etapa 6	Erradicação do trabalho infantil na cadeia produtiva	34
	O trabalho em casa	39
Etapa 7	Aplicação de um código de conduta	41
	Códigos empresariais	42
	Grupo de empresas	44
	Iniciativas envolvendo diversos atores	45
	Acordos modelos internacionais	46
	Cumprimento do código	47
Etapa 8	Auditoria, monitoramento e certificação	48
	O processo de monitoramento	50
	Certificação social	51
	Outros mecanismos de apresentação de relatórios	52
	Nota sobre como interagir com os meios de comunicação de massa	53
	Um lembrete: o trabalho infantil na sociedade	55
	Anexo 1: Auditores independentes	56

Introdução

Finalidade do guia

Este guia explica como empresas podem eliminar o trabalho infantil de suas atividades, não contratando trabalhadores abaixo da idade mínima de admissão ao emprego ou menores de 18 anos para desempenharem trabalhos perigosos. Além disso, discute medidas que podem ser adotadas para se reduzir o trabalho infantil na cadeia produtiva.

Encontrar soluções adequadas

Como discutido no Guia I, o trabalho infantil constitui um grave problema social relacionado à pobreza, à falta de educação, às dificuldades dos pais e a outros fatores. Empresas podem contribuir para esse problema contratando mão-de-obra infantil. Ainda sim, podem também contribuir para enfrentá-lo. Erradicar o trabalho infantil não é difícil, mas exige uma estratégia planejada, principalmente para garantir a proteção integral das crianças e de suas famílias. Simplesmente demitir as crianças não é suficiente. As empresas podem estabelecer parcerias com outras entidades para garantir que as crianças recebam educação e que o bem-estar de suas famílias não seja prejudicado devido à consequente perda de renda.

Conceitos e exemplos reais

Este guia apresenta diversas ideias. Algumas são rápidas e simples de ser adotadas e não terão efeitos negativos no bem-estar das crianças ou no funcionamento de uma empresa. Outras são mais complexas, especialmente quando o problema do trabalho infantil e de adolescentes trabalhadores é mais grave. Além de ideias, no entanto, este guia oferece também exemplos reais de medidas adotadas por empresas. Se há trabalho infantil na sua empresa ou entre seus fornecedores, atenção: você não é o primeiro a enfrentar o problema. Procure estudar o que outras empresas fizeram e como suas estratégias podem ou não ser adequadas.



Como usar este guia – para adaptá-lo à sua empresa

Cada empresa tem objetivos próprios

É difícil propor uma única estratégia para todos os tipos de empresas e todas as situações de trabalho infantil. Por exemplo, uma empresa pode ser um pequeno produtor local que atua apenas no mercado interno. Como deseja agir dentro da lei e fazer a coisa certa, preocupa-se que seus trabalhadores estejam acima da idade mínima para o trabalho. Pode ser também uma plantação cujos proprietários que contratam os filhos de seus trabalhadores adultos para ajudar na estação da colheita. Pode ser difícil encontrar outros trabalhadores adultos nessa época do ano, quando a demanda por mão-de-obra é maior.

Opinião pública

Outras empresas podem estar preocupadas com a opinião e a percepção pública. Pode ser o caso, por exemplo, de uma grande multinacional que compra de 100 produtores de diversos países da América Latina ou da Ásia e está concentrando sua produção na China. Sua preocupação é garantir aos consumidores norte-americanos e europeus que seus produtos não sejam fabricados por crianças. Também quer assegurar que nenhuma organização não governamental ou meio de comunicação encontre alguma prova em contrário.

Sugestões sobre estratégias a serem seguidas - mas as empresas podem desenvolver estratégias próprias

Este guia procura abordar diversas situações. Por isso, nem todas as seções serão úteis para todas as empresas. Ele foi organizado em oito etapas concebidas para ajudar proprietários ou gerentes de empresas. Em muitos casos, no entanto, uma empresa pode decidir não seguir as etapas na ordem em que estão apresentadas. A Etapa II oferece ideias sobre diferentes estratégias e, embora suceda a Etapa I, sobre a “Análise da Situação”, ambas estão estreitamente relacionadas. Uma empresa pode fazer uma análise preliminar do problema, elaborar uma estratégia e posteriormente desenvolver uma análise mais detalhada. Por outro lado, pode desejar primeiramente estudar uma estratégia preliminar, que inclua uma análise detalhada, e depois desenvolver uma estratégia mais completa, após conhecer as verdadeiras dimensões do problema.

É provável que a melhor maneira de se usar este guia seja começar estudando o índice para se ter uma ideia dos diferentes aspectos do problema e depois folhear os capítulos e exemplos apresentados. Posteriormente, talvez seja aconselhável que um ou mais membros da empresa leiam o guia do início ao fim.

Quatro princípios norteadores

Embora o guia ofereça diversas sugestões, é importante ter em vista quatro ideias ou princípios norteadores gerais no processo de elaborar e implementar uma estratégia.

1. Compreenda as consequências das suas ações

Agir apressadamente para cumprir a lei ou as demandas de um comprador pode acarretar consequências negativas e indesejadas para crianças e suas famílias. Leve em conta a proteção integral da criança ao criar um local de trabalho livre do trabalho infantil. Por exemplo, no início da década de 1990, os Estados Unidos ameaçaram parar de importar os produtos de fabricantes de roupas de Bangladesh porque usavam mão-de-obra infantil. Entre 40 mil e 50 mil crianças foram imediatamente demitidas.



© ILO/Khenka

Pouco se sabe sobre o que aconteceu com essas crianças e suas famílias. Algumas delas provavelmente se viram em condições piores ainda. Um planejamento cuidadoso pode ajudar a evitar consequências negativas.

2.
*Seja proativo
e não reativo*

Não espere ser solicitado ou forçado a eliminar o trabalho infantil. Adote uma postura proativa e elimine o trabalho infantil por meio de medidas internas ou trabalhe com organizações que possam ajudá-lo a fazer isso. Procure incluir esse elemento no plano estratégico da sua empresa. Adotando uma postura proativa para buscar soluções, a empresa evitará uma publicidade negativa nos meios de comunicação, multas aplicadas pelo governo e problemas com compradores. Além disso, retirar as crianças do trabalho exige tempo e planejamento. Uma postura proativa traz uma probabilidade maior de uma empresa planejar cuidadosamente esse processo.

3.
*Coopere com
outros grupos*

Diversas organizações ou coalizões locais e internacionais foram estabelecidas para eliminar o trabalho infantil. Também é possível que organizações de empregadores ou órgãos setoriais tenham programas ativos para enfrentar o problema. Todos esses grupos podem ajudar uma empresa a desenvolver um programa responsável. Outros grupos podem ajudar a monitorar práticas trabalhistas e estabelecer códigos de conduta. Uma pequena lista dessas organizações pode ser encontrada no final do guia.

4.
*Atue na sua
esfera de
influência*

As empresas são responsáveis por seus próprios locais de trabalho, mas sua influência pode ultrapassar suas fronteiras. Elas podem estimular ou mesmo ajudar fornecedores a reduzir o trabalho infantil, podem trabalhar com outras organizações para promover atividades de conscientização, podem apoiar programas mais amplos para melhorar centros educacionais, etc.

Etapa I: Análise da Situação

Qual é a dimensão do problema do trabalho infantil?

Para se enfrentar o problema do trabalho infantil, é necessário que se tenha, em primeiro lugar, uma ideia da dimensão do problema na empresa ou entre fornecedores. Os proprietários ou gerentes de uma empresa provavelmente já sabem se ela emprega trabalhadores menores de 18 anos. No entanto, podem não ter conhecimento da idade mínima de admissão ao emprego ou da definição de trabalho perigoso. Podem também desconhecer as exigências de possíveis compradores no que se refere à idade dos trabalhadores. Portanto, para compreender totalmente as exigências e a situação da empresa, é importante realizar uma análise mais detalhada. Essa análise pode ser realizada internamente ou por uma empresa de auditoria externa com experiência na área. O mesmo vale para fornecedores. Esta seção analisa algumas questões a serem abordadas.

Definição do trabalho infantil

Como o trabalho infantil é definido no meu país ou setor?

A empresa deve ter conhecimento da definição do trabalho infantil segundo a legislação nacional e o setor em que atua. A definição nacional é importante porque permitirá à empresa agir dentro da lei. Esse é o requisito mínimo para qualquer empresa. Informações sobre a legislação nacional podem ser facilmente obtidas junto ao Ministério do Trabalho. Em alguns países, a legislação trabalhista nacional é disponibilizada no próprio site do ministério. É o caso da Índia, onde a Lei de Proibição de Regulação do Trabalho Infantil de 1986 pode ser facilmente baixada na internet. Além disso, é possível que a organização nacional de empregadores disponha dessas informações. É importante compreender claramente o conteúdo do



Código Trabalhista e os artigos de outras leis relacionadas ao trabalho infantil. Como observado no Guia I, há também uma definição internacional (OIT) de trabalho infantil que estabelece a idade mínima para a admissão ao emprego ou trabalho, as exceções para a realização de trabalhos leves e as piores formas de trabalho para pessoas menores de 18 anos. É importante ter conhecimento dessas definições e determinar, conforme o caso, que tipos de atividades da sua empresa se enquadram na definição de trabalho perigoso ou das piores formas de trabalho infantil, mesmo que o governo não inclua esses aspectos na legislação nacional.

***Mais rígida
que a legislação
nacional***

Na verdade, a empresa pode decidir adotar uma política mais rígida que a legislação nacional ou as normas internacionais. Por exemplo, a empresa Chiquita, conhecida pelas bananas que cultiva na América Central e exporta, decidiu estabelecer a idade mínima de contratação em 18 anos. Isso permite que ela evite problemas com trabalhadores de 16 e 17 anos que poderiam cumprir uma jornada de trabalho excessiva ou trabalhar em condições perigosas, como em turnos noturnos ou em contato com produtos químicos. Alguns compradores podem exigir uma política rígida, principalmente compradores estrangeiros ou fábricas ou plantações locais que pertencem a multinacionais. Também é possível que haja uma norma setorial internacional que determine o acesso a mercados externos. Nesses casos, seria útil perguntar as normas vigentes aos compradores ou a uma entidade representativa do setor.

***As exigências
dos compradores***

Pode ser que uma empresa venda seus produtos para diversos compradores que adotam definições diferentes. Isso pode gerar alguma confusão. Para não correr riscos e garantir o acesso a uma ampla gama de compradores, o melhor a fazer é observar as normas mais restritivas.



© ILO/M. Crozet



Lista de verificação 1

Requisitos legais

1. Idade mínima de admissão ao trabalho no meu país: _____ anos
2. Número máximo de horas semanais que uma criança abaixo dessa idade pode trabalhar de acordo com a legislação nacional: _____ horas
3. Idade mínima para realizar trabalhos perigosos e “as piores formas” de trabalho (provavelmente 18): _____ anos
4. Definição (legal) nacional de trabalho perigoso ou das piores formas de trabalho no meu setor:
_____, _____, _____,
_____, _____, _____.
5. Outros requisitos legais referentes ao trabalho infantil, se houver:
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____.

Lista de verificação 2

Exigências dos meus compradores ou das normas setoriais

1. Idade mínima de admissão ao trabalho (caso seja diferente da idade prevista em lei): _____ anos
2. Idade mínima para realizar trabalhos perigosos e as “piores formas” de trabalho (provavelmente 18): _____ anos
3. Principais formas perigosas de trabalho na minha área de atividade, segundo a definição do setor ou dos fornecedores:
_____, _____, _____,
_____, _____, _____.
4. Requisitos ISO dos meus compradores relativos ao trabalho infantil:
_____.
5. Outras exigências dos meus compradores ou das normas setoriais referentes ao trabalho infantil:
 - a. _____
 - b. _____
 - c. __________

Consenso sobre a definição de trabalho perigoso mediante o diálogo social

Em casos de dúvida sobre a legislação vigente e sua interpretação, as empresas podem consultar organizações nacionais de empregadores. A Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) determina que os parceiros sociais (ou seja, organizações de trabalhadores e empregadores) em nível nacional devem promover diálogos e acordar uma lista de situações que constituem trabalho perigoso para crianças. Se existir uma lista dessa natureza no seu país, é provável que ela possa ser obtida junto às organizações nacionais de empregadores. Ela deve ser integrada à legislação relativa ao trabalho infantil.

Pedir ajuda e usar o bom senso

Caso não haja uma lista desse tipo, a empresa pode solicitar ajuda a associações médicas, autoridades de saúde pública ou organizações de empregadores. Esses organismos podem recomendar um profissional capaz de identificar tarefas potencialmente perigosas para crianças de até 18 anos. Uma boa dose de bom senso também ajuda a determinar tarefas inadequadas para crianças. Além disso, um empregador pode reduzir os riscos de perigos enfrentados por todos os trabalhadores, adolescentes e adultos mediante melhorias na segurança e saúde no local de trabalho. Isso reduzirá a probabilidade de que adolescentes trabalhadores corram riscos inerentes a situações perigosas.

Atual situação na empresa

Verificação da idade

A próxima etapa é determinar se a empresa está empregando pessoas classificadas como crianças trabalhadoras em conformidade com a legislação nacional ou com a norma mais elevada estabelecida para cumprir as exigências dos compradores. Isso pode ser feito por meio de uma auditoria dos atuais trabalhadores. Eles podem ser solicitados a apresentar um comprovante de idade, se possível. Em alguns casos, não há certidões de nascimento para verificar a idade (e pode ser fácil obter documentos falsificados no mercado negro). As principais técnicas para verificar a idade são:

- exame médico antes da contratação;
- diversos documentos escritos e declarações juramentada;
- entrevistas (culturalmente adequadas) com funcionários e candidatos que aparentem ser muito novos;
- certificado de matrícula escolar;
- bom senso.



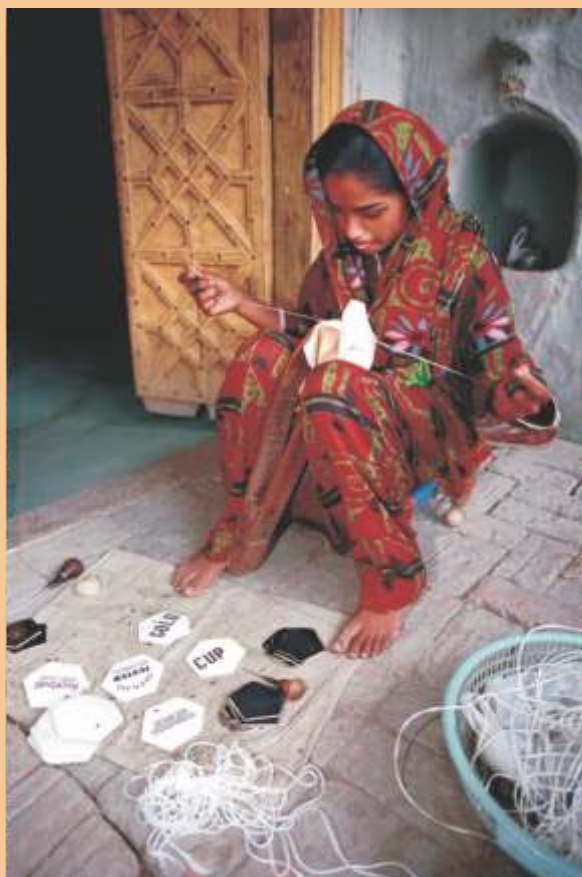
© ILO/M. Crozet

Lista de verificação 3

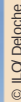
Verificação rápida de trabalho infantil na minha empresa

masculino / feminino

1. Número total de pessoas abaixo da idade mínima que trabalham na minha empresa: _____ / _____ crianças
2. Número de crianças empregadas na minha empresa que não atingiram a idade mínima de admissão ao trabalho: _____ / _____ crianças
3. Número de crianças de até 18 anos que realizam trabalhos perigosos ou as “piores formas” de trabalho: _____ / _____ crianças
4. Número de trabalhadores cuja idade é difícil de confirmar: _____ / _____ pessoas
5. Número de trabalhadores que meus fornecedores definiriam como crianças trabalhadoras: _____ / _____ crianças



© ILO Cabrera



Em alguns países asiáticos, as crianças não sabem o ano exato em que nasceram, mas sabem qual é o animal do seu ano de nascimento no horóscopo (ano do macaco, etc). Em outros países, o nascimento da criança pode estar relacionado a algum evento histórico importante, como sua independência ou o início ou fim de uma guerra. Pode estar relacionado também com o aniversário desses eventos (por exemplo, o 50º aniversário da independência).

Em muitas empresas de pequeno porte, o proprietário emprega um ou mais dos seus próprios filhos. Se esse for o caso na sua empresa, verifique quais deles podem, de acordo com a lei (ou com as normas impostas por compradores), trabalhar na empresa e quais não podem. Procure adotar o princípio de que o trabalho não deve substituir ou impedir a educação de nenhuma criança, incluindo os seus próprios filhos ou os filhos de outras pessoas.

Alguns empregadores podem ir um pouco mais além e verificar se a renda das crianças que empregam é fundamental para o sustento de suas famílias. Embora, em última análise, seja melhor que crianças não trabalhem, pode ser necessário, no curto prazo, que trabalhem meio período e progressivamente se reduzam as horas de trabalho.

O empregador também pode determinar se os trabalhadores com menos de 18 anos (mas acima da idade mínima) realizam tarefas que oferecem grandes riscos. O empregador pode então reduzir esses riscos como uma forma de eliminar o trabalho infantil perigoso. Também é recomendável que a empresa avalie rapidamente a possibilidade de substituir todas as crianças trabalhadoras (de até 18 anos) por adultos. Essa medida pode ser eficaz para garantir que não haja casos de trabalho infantil perigoso. Isto implica na recusa de contratação de trabalhadores com idade abaixo de 18 anos.

Etapa 2: Desenvolvimento da estratégia

Objetivos distintos

A estratégia dependerá dos objetivos da empresa e da dimensão do problema do trabalho infantil. Uma pequena empresa pode querer simplesmente agir dentro da lei. Uma empresa de médio porte pode desejar abastecer outras empresas ou entrar no mercado de exportação. E o objetivo de uma grande empresa pode ser o de garantir aos seus atuais compradores e consumidores que não utiliza mão-de-obra infantil.

Analogias à outras estratégias empresariais

A maioria dos proprietários e executivos não precisa de orientação sobre como desenvolver uma estratégia. Eles costumam desenvolver estratégias para diversos aspectos da sua empresa. Ao contrário, eles precisam de ideias sobre o que pode ser feito, ou seja, sobre os possíveis elementos de uma estratégia de eliminação do trabalho infantil. Esses elementos são apresentados nas outras etapas deste guia. Esta etapa oferece apenas algumas orientações sobre diferentes tipos de estratégias e sobre como as oito etapas do guia podem ser combinadas ou adaptadas.

O processo

É possível desenvolver uma estratégia de eliminação ao trabalho infantil seguindo o processo de oito etapas apresentado na próxima página. A essência da estratégia pode englobar os elementos listados no Quadro 1.

■ Quadro 1

Elementos de uma estratégia de eliminação do trabalho infantil

1. Análise da situação
2. Desenvolvimento da estratégia (com o cronograma de implementação)
3. Três ações imediatas: contratação, perigos e horas de trabalho
4. Apoio às crianças e suas famílias
5. Eliminação da necessidade de mão-de-obra infantil na sua empresa
6. Erradicação do trabalho infantil na cadeia produtiva
7. Utilização de um código de conduta
8. Auditoria, monitoramento e certificação



- Estudar*
- Etapa 1. O proprietário ou um alto executivo da empresa designa um ou mais empregados para estudar o 'perfil' do problema e sugerir algumas ideias para eliminá-lo. Em pequenas empresas, até mesmo o proprietário pode fazer isso.
- Consultar*
- Etapa 2. Em seguida inicia-se um processo de consulta. Um indivíduo ou grupo consulta outros funcionários da empresa, entre os quais representantes dos trabalhadores, membros de comissões de assistência social e indivíduos responsáveis pela contratação de pessoal. É fundamental saber também se será necessário realizar consultas com partes externas (por exemplo, consultores especializados, ONG, organizações de empregadores, grupos setoriais, compradores).
- Redigir*
- Etapa 3. Após as consultas, a pessoa ou grupo responsável redige uma estratégia. Não precisa ser muito elaborada. Podem ser quatro parágrafos descrevendo quais medidas básicas serão tomadas, por quem e quando. Para empresas de grande porte, a estratégia pode ser mais elaborada e prever responsabilidades específicas.
- Consultar novamente*
- Etapa 4. A versão preliminar da estratégia é então utilizada para uma segunda fase de consultas. É preciso saber se as pessoas-chave da empresa, inclusive altos executivos e representantes dos trabalhadores, estão de acordo e se gerentes intermediários acreditam que a estratégia funcionará.
- Decidir*
- Etapa 5. Leve em conta os comentários feitos na segunda rodada de consultas e escolha uma estratégia. Nesta etapa, a estratégia deve ser redigida formalmente.
- Comunicar*
- Etapa 6. Em seguida, a estratégia deve ser comunicada a todos na empresa e, se possível, a partes externas (compradores, organizações setoriais).
- Implementar*
- Etapa 7. A próxima etapa é implementar a estratégia, o que implica necessariamente a atribuição de responsabilidades por medidas específicas.
- Avaliar*
- Etapa 8. Por último, pode-se estabelecer um mecanismo para avaliar a implementação da estratégia e aferir seu êxito ou considerar modificações. É fundamental que as pessoas-chave da empresa (incluindo a mais alta direção) participem e apoiem esse processo.

Quatro cenários: O que uma empresa pode realizar

Procure soluções para alcançar seus objetivos

Cada empresa deve desenvolver sua própria estratégia. Pode ser que uma empresa decida seguir todas as oito etapas que estruturam este guia. É possível também que decida seguir apenas algumas delas ou mudar a ordem. Para ilustrar como este guia pode ser usado em diversas circunstâncias, quatro cenários são apresentados abaixo. Eles representam as situações mais comuns enfrentadas por empresas. O objetivo aqui não é reproduzir todos os casos possíveis, mas dar uma ideia de como o guia pode ser usado e adaptado.

1. A empresa deseja provar que não utiliza mão-de-obra infantil

Nesse primeiro cenário, sua empresa não emprega ninguém com menos de 18 anos. Não há, portanto, nenhum problema de trabalho infantil. Recentemente, no entanto, compradores internacionais estão solicitando provas de que a empresa realmente não utiliza mão-de-obra infantil. Nesse caso, a Etapa 7 sobre a aplicação de um código de conduta e a Etapa 8 sobre auditoria, monitoramento e certificação serão as mais importantes para a sua empresa. A preocupação central reside em contratar um auditor independente para confirmar a situação efetiva.

2. A empresa deseja agir dentro da lei

No segundo cenário, sua pequena empresa abastece apenas o mercado interno. Recentemente, a questão do trabalho infantil tem sido suscitada na comunidade e as autoridades públicas reforçaram as medidas para fiscalizar o cumprimento das leis vigentes. Sua empresa emprega adolescentes maiores de 16 anos em tempo integral e alguns meninos mais novos que trabalham algumas horas por dia depois da escola. Nesse caso, a Etapa 1 sobre a análise da situação e a Etapa 3 sobre ações imediatas são as mais recomendadas. Seu objetivo é cumprir a lei e tomar todas as medidas necessárias para garantir que os adolescentes não trabalhem em condições perigosas. No seu caso, contratar um auditor externo ou estabelecer um código de conduta formal não é interessante.

3. A empresa deseja eliminar um problema significativo

No terceiro cenário, você sabe que sua empresa emprega, em tempo integral, crianças abaixo da idade mínima legal para o trabalho. Você conhece os pais dessas crianças e sabe que vivem em situação de pobreza. Eles não têm condições de manter seus filhos na escola. Se demitir essas crianças, provavelmente encontrarão trabalho em outro lugar, possivelmente em condições ainda piores. Ao mesmo tempo, a contratação de mais adultos elevaria os custos e tornaria mais difícil manter as atividades da empresa. Nesse caso, é melhor, primeiramente, examinar de perto a dimensão do trabalho infantil (Etapa 1) e tomar todas as medidas imediatas para pôr fim à contratação de crianças e retirá-las de trabalhos perigosos (Etapa 3). O verdadeiro desafio, no entanto, será avaliar se essas crianças podem ser colocadas na escola sem prejudicar seu bem-estar e o de suas famílias (Etapa 4). Nesse sentido, é possível que necessite da ajuda externa de grupos comunitários ou organizações não governamentais para reduzir os custos necessários para enviar as crianças à escola e ajudar os pais a gerar mais renda por meio de programas de microcrédito, cooperativas ou outros meios. No seu caso, estabelecer um código formal de conduta ou permitir que auditores externos visitem suas instalações não é interessante.

4.
A empresa deseja tranquilizar um comprador preocupado com a cadeia produtiva

No quarto cenário, sua empresa é uma famosa marca de roupa sediada na Europa. Seus produtos são fabricados por diversos produtores locais do sul e sudeste da Ásia. Recentemente, um de seus concorrentes tem recebido críticas negativas nos meios de comunicação devido à descoberta de que um dos seus fornecedores empregava trabalhadores abaixo da idade mínima. A preocupação é que o mesmo possa acontecer com a sua empresa. Nesse caso, é melhor considerar a Etapa 6 sobre o trabalho infantil na cadeia produtiva. Além disso, talvez seja necessário examinar e discutir o código de conduta (Etapa 7) da empresa com os fornecedores. É possível também que seu escritório nos países onde as fábricas estão situadas precise realizar inspeções regulares ou surpresa aos fornecedores, como sugerido na Etapa 8.

Assistência de ONG, grupos comunitários e outras entidades

É fundamental saber com quem colaborar

Uma questão-chave da sua estratégia é definir se a eliminação do trabalho infantil na sua empresa será um processo completamente interno ou envolverá algum tipo de colaboração externa. Como os cenários acima sugerem, isso dependerá da situação da empresa. A colaboração de um auditor externo pode ser essencial para convencer compradores ou consumidores que sua empresa não utiliza mão-de-obra infantil. Outras formas de colaboração externa envolvem a cooperação com grupos comunitários e organizações não governamentais para retirar as crianças do trabalho e colocá-las na escola. Também é possível que a empresa deseje abolir discretamente o trabalho infantil sem ajuda externa e não ser publicamente associada à questão.

Interna ou externamente?

Em suma, a decisão de envolver partes externas dependerá da necessidade de receber assistência (possivelmente financiamento, certamente orientações) ou reconhecimento (de fornecedores ou consumidores). Por outro lado, a decisão de abordar a questão internamente se baseará no desejo de não chamar atenção.



© ILO

Etapa 3: Três ações imediatas: contratação, perigos e horas de trabalho

Ações imediatas

Demitir imediatamente as crianças pode prejudicar o bem-estar delas e de suas famílias. No entanto, a empresa pode adotar algumas medidas imediatas para reduzir o problema do trabalho infantil sem afetar adversamente as crianças. Trata-se de uma abordagem tripla: deixar de contratar pessoas abaixo da idade mínima para o trabalho, retirar as crianças de trabalhos perigosos e reduzir a jornada de trabalho para o limite previsto em lei.

As três ações isoladamente ou dentro de uma estratégia mais ampla

Em algumas empresas com baixa incidência de trabalho infantil, essas ações podem contribuir para a eliminação total do problema, inclusive no que se refere a trabalhadores acima da idade mínima de admissão ao emprego, mas abaixo de 18 anos. Essa é a situação descrita no Cenário 2 da seção anterior (pág. 19). Infelizmente, essas três ações não serão suficientes para eliminar o problema do trabalho infantil em outras empresas. Como descrito nos próximos capítulos deste guia, no entanto, a abordagem tripla pode constituir a primeira etapa imediata de uma estratégia mais ampla.

Ação Imediata 1: Pôr fim à contratação de crianças

Primeira ação: contratação

Sua empresa pode deixar imediatamente de contratar mão-de-obra infantil para garantir que o problema não seja agravado. Não se trata de congelar a contratação de crianças (uma medida temporária), mas sim de proibir a prática permanentemente. Essa proibição pode ser colocada em prática por meio da aplicação de uma política rígida por parte dos responsáveis pelo processo de contratação. A principal preocupação é verificar a idade dos candidatos, como discutido na Etapa 1.

Após a proibição entrar em vigor, a empresa pode então considerar o que pode ser feito com as crianças que foram contratadas antes de a medida vigorar. Parte dessa estratégia é apresentada nas duas ações imediatas seguintes.

Ação Imediata 2: Eliminar o trabalho infantil perigoso

Segunda Ação: perigos

Pessoas abaixo da idade mínima não devem trabalhar em condições que as exponham a riscos. A Recomendação da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (R 190) define o trabalho infantil 'perigoso' como: trabalhos que possam expor a criança a abuso físico, psicológico ou sexual; trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em espaços confinados; trabalhos com máquinas, equipamentos ou instrumentos perigosos; trabalhos que envolvam o manejo de cargas pesadas; trabalhos em ambiente insalubre (substâncias, agentes, processamentos, temperaturas, nível de barulho, vibrações); e trabalhos em condições particularmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos em que a criança é injustificadamente confinada ao estabelecimento do empregador.



Determinar os perigos

Em muitos países, o trabalho infantil perigoso será definido por meio da legislação nacional ou do diálogo social entre organizações de trabalhadores e empregadores e o governo. Caso não exista uma lista de atividades perigosas, as empresas podem consultar a OIT, profissionais médicos ou especialistas em saúde e segurança.

Há duas maneiras de eliminar o trabalho infantil perigoso:

- reduzir o risco decorrente de perigos mediante melhorias na saúde e segurança no local de trabalho;
- retirar adolescentes de tarefas e ambientes considerados perigosos para eles, mas não para adultos (por exemplo, cargas pesadas, trabalho noturno, máquinas pesadas).

No primeiro caso, o adolescente continuaria trabalhando no mesmo local e realizando as mesmas tarefas, mas ficaria exposto a um risco baixo. No segundo caso, ele seria designado para outras tarefas e/ou transferido para um ambiente diferente, no qual o trabalho seja adequado ao seu desenvolvimento.

É preciso manter uma vigilância permanente

Essa é uma ação imediata, mas requer vigilância permanente, sobretudo para garantir que os adolescentes não voltem gradualmente a se envolver em atividades ou situações de alto risco. Por exemplo, é possível que o proprietário ou gerente da empresa envie instruções claras aos seus subordinados sobre essa questão e os adolescentes sejam retirados de atividades de alto risco. No entanto, esses subordinados podem estar sob forte pressão para cumprir cotas de produção e cair na tentação de voltar a colocar adolescentes em situações perigosas. Por essa razão, a direção deve garantir que essa ação imediata específica seja periodicamente monitorada e verificada.

Dentro de uma estratégia mais ampla

Cabe ressaltar aqui que estamos discutindo ações imediatas para retirar adolescentes de tarefas perigosas. Essas ações podem integrar uma estratégia mais ampla destinada a reduzir e eliminar os perigos para todos os trabalhadores (adolescentes e adultos) mediante melhorias na segurança e saúde do local de trabalho.

Ação Imediata 3: Reduzir as horas de trabalho de adolescentes abaixo da idade mínima

Terceira Ação: horas de trabalho

Em muitos países, a legislação nacional permite que crianças realizem trabalhos leves durante um número limitado de horas por semana. Esse tipo de trabalho é uma exceção dada pelo Artigo 7º da Convenção da OIT sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego ou Trabalho (C 138) e explicado brevemente no Guia I. No entanto, é difícil definir a natureza do que constitui um 'trabalho leve' e, na maioria dos casos, a legislação não a especifica. É comum, no entanto, que crianças realizem algum tipo de trabalho e ao mesmo tempo frequentem a escola regularmente. Nesse sentido, a terceira ação imediata consiste em garantir que crianças não trabalhem mais que o limite semanal máximo previsto por lei.

No caso de trabalhadores abaixo da idade legal que trabalham meio período, a ação consistirá em reduzir suas horas de trabalho para que não ultrapassem o limite legal. Em alguns casos, essa redução será suficiente para que as crianças tenham tempo de frequentar a escola e fazer os deveres de casa. Essa ação pode ser útil quando pais 'empregam' seus próprios filhos.

É importante verificar se o país ao ratificar a Convenção 138 estabeleceu ou não a exceção do trabalho leve.

Reduzir a jornada, de trabalho mas não a renda

É fundamental, no entanto, que se reduzam as horas, mas não a renda. Isso garantirá que a criança continue a levar para casa a mesma quantia para seu sustento ou de sua família. Também reduzirá a probabilidade de que precise trabalhar em outro lugar em vez de frequentar a escola.



© UNICEF/Pirozzi

Etapa 4: Apoio às crianças e suas famílias

A demissão pode ser perigosa

Necessidade de apoiar a renda familiar

As ações imediatas descritas na Etapa 3 podem reduzir o problema do trabalho infantil na sua empresa, mas não eliminá-lo. As crianças podem continuar trabalhando em tempo integral ou semi-integral. Unicamente demiti-las é perigoso, pois pode gerar dificuldades para elas e suas famílias. Ao contrário, é preciso adotar medidas que respondam à dupla necessidade de retirar as crianças do trabalho e encontrar formas de garantir a manutenção da renda familiar. Esta etapa apresenta diversas sugestões que podem ser mais ou menos adequadas dependendo do tamanho e dos recursos financeiros da empresa.

Trabalhar em colaboração com programas de eliminação do trabalho infantil

Medidas como compensar a perda do salário de uma criança e enviar crianças para a escola geram custos. Por essa razão, os esforços para reduzir o trabalho infantil muitas vezes contam com o apoio de projetos financiados por governos e doadores. Além de ser mais eficaz, uma abordagem abrangente normalmente envolve os seguintes componentes:

- diminuição dos custos da educação (redução ou eliminação de mensalidades escolares e despesas relacionadas, concessão de bolsas, etc);
- fornecimento de alimentação para as crianças na escola;



© ILO/M. Crozet



- criação de escolas de recuperação para crianças afetadas pela defasagem idade-série;
- oferta de programas de formação profissional para adolescentes;
- realização de atividades de crédito e geração de renda para pais.

Cooperação com projetos locais

A empresa pode verificar se existem programas dessa natureza na área e incentivar que crianças em situação de trabalho infantil e suas famílias recebam apoio. Na Índia, por exemplo, o governo estabeleceu diversas associações, que reúnem atores locais interessados em enfrentar o problema do trabalho infantil, para implementar o Projeto Nacional de Combate ao Trabalho Infantil no nível distrital. O plano atual é ampliar as associações para 250 dos 600 distritos do país. A OIT apoia e trabalha com essas associações em diversos estados.

Promover o microfinanciamento e a qualificação profissional

Programas de microcrédito e cooperativas de poupança e crédito podem proporcionar a um ou ambos os pais o capital inicial necessário para realizar uma atividade geradora de renda. A renda adicional pode reduzir a dependência do salário recebido pela criança.

Geração de renda para pais

Eles podem trabalhar no pequeno comércio, na prestação de serviços (por exemplo, alfaiataria), na fabricação de produtos de madeira, metal ou outro material e no processamento de alimentos e produtos agrícolas. Também podem se dedicar ao artesanato e explorar o mercado do turismo. O microcrédito é uma atividade complexa que exige experiência. Em muitos casos, é melhor complementar o crédito com cursos de formação profissional para aumentar a qualidade dos produtos. O microcrédito costuma ser menos eficaz em países muito pobres. Por isso, é essencial que as famílias sejam adequadamente aconselhadas e instruídas sobre a utilização do microcrédito. Uma empresa pode descobrir se há uma organização de microcrédito na região e, caso haja, incentivar pais de crianças trabalhadoras a recorrer a ela.

Evitar a discriminação

É preciso tomar cuidado para garantir que esse tipo de apoio não seja discriminatório. Por exemplo, um organismo internacional concedeu microcréditos no âmbito de um programa na África Ocidental que previa o retorno de crianças trabalhadoras migrantes às suas famílias. No entanto, outras famílias em situação de pobreza que não haviam enviado seus filhos para trabalhar não tiveram acesso ao crédito.

Esquemas de poupança e crédito

Um empregador também pode tomar a iniciativa de incentivar seus trabalhadores a criar um esquema de poupança e crédito. Além disso, pode conceder ou garantir empréstimos em condições favoráveis (ou seja, com juros baixos) aos seus funcionários para ajudar a cobrir despesas com educação, sobretudo no início do ano letivo, quando precisam pagar as taxas escolares.

Aumentar salários e contratar familiares**Contratar os pais ou irmãos mais velhos da criança**

Uma empresa pode também examinar suas atividades e estudar como suas decisões salariais ou contratuais podem ajudar as famílias. Por exemplo, se um pai e um filho trabalham para o mesmo empregador, este pode considerar a possibilidade de aumentar o salário do pai. Da mesma forma, se algum familiar (pais, irmãos e irmãs mais velhos) estiver desempregado, o empregador pode contratá-lo no lugar da criança ou para preencher uma vaga.

Quadro 2**Educação para filhos de trabalhadores na indústria da borracha, Gana**

A empresa Ghana Rubber Estates Ltd. (GREL) emprega direta e indiretamente cerca de 2.500 pessoas em suas plantações situadas na região oeste do país. Ela presta serviços sociais, que incluem apoio para afastar crianças do trabalho e mantê-las na escola, em mais de 80 comunidades.

A GREL fundou uma escola para alunos do ensino primário e secundário e contribui para o seu funcionamento. Em 2006, por exemplo, a empresa disponibilizou aproximadamente 7.000 euros para pagar os salários de parte do pessoal e ajudar a cobrir os custos de manutenção das instalações da escola. Também concede anualmente bolsas de estudo para o ensino médio a sete estudantes, a um custo total de cerca de 3.600 euros. Além disso, após um acordo de negociação coletiva, agora todos os funcionários da GREL têm direito a um subsídio anual de educação de aproximadamente 18 euros para ajudar a pagar as despesas escolares dos seus filhos.

A GREL oferece apoio comunitário por meio da “Associação de Líderes Comunitários em Cujos Territórios a GREL está Presente” (ACLANGO). A empresa insistiu na criação dessa organização (2004) para que pudesse canalizar eficazmente seu apoio à comunidade. Ela é membro da Federação de Empregadores de Gana, que mantém um programa ativo contra o trabalho infantil e atua em colaboração com a OIT.

Fonte: Departamento de Atividades para Empregadores, Organização Internacional do Trabalho, Genebra.

Apoiar a educação

Ajudar crianças e escolas

As empresas podem apoiar a educação das crianças concedendo bolsas de estudo e subsídios ou disponibilizando recursos para estabelecer e melhorar escolas situadas próximas de uma plantação ou de uma fábrica. Esse apoio pode ser protetivo (ajudar crianças em situação de trabalho) ou preventivo (garantir a permanência das crianças na escola).

Subsídio familiar para pais

Alguns pais não podem pagar a educação dos seus filhos e, por isso, consideram o trabalho como uma alternativa óbvia. Retirar essas crianças do trabalho não significa que elas frequentarão a escola. Por essa razão, uma segunda abordagem é que a empresa ou fazenda pague parte (ou a totalidade) dos custos da educação dessas crianças. Isso pode assumir a forma de um subsídio nominal pago a todos os trabalhadores adultos com filhos em idade escolar ou do pagamento integral das taxas escolares de todos os trabalhadores menores de idade. Uma empresa também pode criar um fundo de concessão de bolsas de estudo para famílias carentes.

■ Quadro 3

Empresa de chá constroi escolas em Malaui

A Eastern Produce Limited é a maior empresa produtora de chá de Malaui, com 15 plantações e 10 fábricas de processamento. Ela emprega 16.500 trabalhadores na alta estação e 13.000 na baixa estação. As mulheres representam um quarto de todos os trabalhadores.

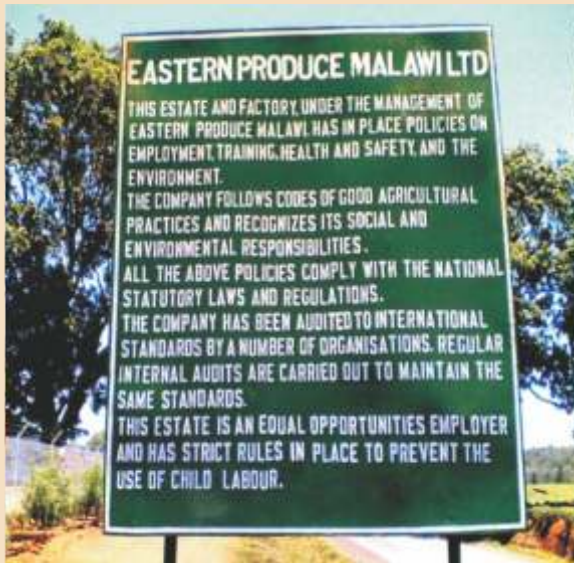
A empresa não contrata ninguém menor de 18 anos. Sinalizações que indicam a proibição do trabalho infantil estão presentes em todas as suas instalações. A empresa mantém escolas em duas de suas plantações e apoia a construção ou restauração de salas de aula, escritórios e alojamentos para professores em outras escolas comunitárias ou públicas nas proximidades.

Todos os trabalhadores e seus familiares recebem assistência médica gratuita em ambulatórios situados nas plantações. Esses ambulatórios possuem uma equipe de médicos e enfermeiras diplomadas e contam com uma frota de 17 ambulâncias.

Além disso, a empresa é membro do Comitê Distrital de Proteção à Criança. Consciente de que o HIV/AIDS é um dos principais fatores causadores do trabalho infantil, instituiu dois programas-piloto nos centros de trabalho e nas comunidades da região em colaboração com a organização Médecins Sans Frontières (Médicos sem Fronteiras). Em reconhecimento à questão de gênero no trabalho infantil, ela adota uma política de igualdade de oportunidades no emprego.

A empresa trabalha com a Associação de Produtores de Chá de Malaui e a Associação Consultiva de Empregadores de Malaui para eliminar o trabalho infantil entre seus pequenos fornecedores de folhas de chá.

Fonte: Associação Consultiva de Empregadores de Malaui.



Exemplos de plantações na África

O Quadro 2 apresenta um exemplo interessante de uma empresa de borracha em Gana que construiu uma escola, contribui para pagar os salários de professores e concede bolsas de estudo. Além disso, um recente acordo coletivo firmado entre os trabalhadores e a empresa concede a todos os trabalhadores um subsídio anual de educação para seus filhos. Da mesma maneira, a Eastern Produce Malawi Ltd., empresa produtora de chá, fundou escolas em suas propriedades para permitir que os pais trabalhem enquanto seus filhos recebem uma educação. Como indicado no Quadro 3, a empresa malauiana também apoia escolas locais e públicas próximas de suas propriedades.

Formação profissional na América Central

Empresas de outras partes do mundo apoiam programas de educação e formação profissional para adolescentes empobrecidos. Na Costa Rica, por exemplo, diversas empresas e doadores privados apoiam o Centro de Educación Salesiano Cedes Don Bosco, o maior centro educacional privado do país. Ele oferece cursos de formação em artes e comércio para milhares de estudantes dos bairros mais pobres do sul da capital, San José, que sofrem de problemas como abandono, dependência de drogas e violência. Os cursos de formação ajudam a impedir que esses adolescentes se envolvam em trabalhos perigosos e nas piores formas de trabalho infantil.

Pagar bolsas para crianças que frequentam a escola

Incentivo para permanecer na escola

Para empresas de maior porte, o método mais direto de reduzir o número de crianças que trabalham em tempo integral consiste em enviá-las à escola e, ao mesmo tempo, continuar pagando bolsas de incentivos. Essa medida é semelhante à terceira ação imediata da Etapa 3, com a diferença de que se aplica a crianças e adolescentes que trabalham em tempo integral ou semi-integral. Isso significa que a redução da jornada de trabalho será substancial. Como trabalham muitas horas, essas crianças e adolescentes podem constituir uma importante fonte de renda para sua família. Uma empresa pode decidir reduzir a jornada de trabalho de um adolescente ou retirá-lo completamente do trabalho. Por exemplo, a Levi Strauss, famosa fabricante de roupas, usou essa estratégia no início da década de 1990 após descobrir que meninas abaixo da idade mínima trabalhavam em suas

Quadro 4

Pagar para retirar as crianças do trabalho e integrá-las na escola, Vietnã

Durante uma auditoria da fábrica de um fornecedor no Vietnã, a fabricante de artigos esportivos Adidas-Salomon descobriu inconsistências no registro de idade de alguns trabalhadores. Quando os auditores perguntaram aos trabalhadores qual era o seu 'horóscopo animal' (símbolo do calendário zodiacal), descobriram que 200 dos 2.000 trabalhadores da fábrica tinham idade inferior à estipulada nos termos de contrato do trabalho. A Adidas-Salomon desenvolveu um programa em colaboração com a ONG Vérité e um coordenador educacional. As medidas tomadas obrigaram a fábrica a:

- pagar as taxas escolares e outros custos relacionados à educação para todos os trabalhadores menores de 16 anos que concordassem em frequentar a escola até a conclusão da escolaridade obrigatória;
- continuar a pagar uma bolsa mensal para a criança mediante a apresentação do comprovante de matrícula escolar até o fim da escolaridade obrigatória;
- oferecer um emprego ao trabalhador após a conclusão da escolaridade obrigatória;
- permitir que os adolescentes trabalhadores (entre 16 e 17 anos) continuassem trabalhando, mas em turnos reduzidos; eles recebiam o salário médio do ano anterior, quando trabalhavam mais horas e eram remunerados de acordo com o número de peças produzidas.

A Adidas-Salomon não contribuiu financeiramente para o programa, pois considerou que a responsabilidade era da fábrica. No entanto, a empresa concedeu um adiantamento trimestral pela produção da fábrica para aliviar suas restrições financeiras. Os programas educacionais foram realizados nas instalações da fábrica, o que facilitou o monitoramento do programa e o esquema de compensações.

Fonte: 'Adidas-Salomon: Child labour and health and safety initiatives in Vietnam and Brazil', em: L. Hartman *et al.* *Rising above the sweatshops: Innovative approaches to global labour challenges* (2003). págs. 191-236.



© ILO/ Deloitte



© ILO/M. Crozet

fábricas em Bangladesh. Essas meninas foram retiradas do trabalho e colocadas em escolas. Seus salários continuaram a ser pagos com a condição de que não deixassem de frequentar a escola. Pequenas empresas, no entanto, dificilmente conseguem arcar com os custos desse tipo de apoio.

Exemplos de fornecedores

Da mesma forma, quando a fabricante de artigos esportivos Adidas-Salomon descobriu que um dos seus fornecedores no Vietnã utilizava mão-de-obra infantil, exigiu que o fornecedor retirasse as crianças do trabalho e financiasse todas as despesas escolares. Como descrito no Quadro 4, o fornecedor continuou pagando bolsas mensais para as crianças que apresentavam comprovante de frequência escolar.

Os custos e o aspecto decrescente

Horizonte limitado de custos

Muitas das medidas acima podem resultar em despesas adicionais para a empresa. Para uma empresa que decida retirar as crianças do trabalho e financiar sua educação e/ou continuar pagando seus salários, os custos diminuirão progressivamente até chegar a zero. Esses custos têm, portanto, um aspecto decrescente.

Redução gradual dos custos

Os custos serão maiores no primeiro ano e diminuirão com o tempo, já que nenhuma outra criança será contratada. Por exemplo, pagar os salários de crianças de 14 anos enviadas à escola implicará custos adicionais durante um período de, no máximo, um ano (se a idade legal for 15 anos). Quando as crianças completarem 15 anos, terão o direito de trabalhar, terão preservado seu direito à educação e deixarão de receber ajuda financeira. O mesmo vale para taxas escolares, que só devem ser pagas até a criança concluir a escolaridade obrigatória ou completar a idade mínima de admissão ao emprego. Todos esses custos diminuirão a cada ano, à medida que mais crianças atingirem a idade legal e não necessitarem mais de ajuda. Além disso, uma empresa que proíba novas contratações de crianças poderá fazer um orçamento preciso dos custos anuais, pois saberá exatamente quantas crianças precisarão receber ajuda a cada ano.



© ILO/M. Crozet

O desafio para pequenas empresas

Menor capacidade de apoiar a educação das crianças

Empresas de menor porte enfrentarão dificuldades muito maiores para equilibrar a necessidade de eliminar o trabalho infantil e, ao mesmo tempo, garantir que a criança e sua família não sofram uma perda de renda. A maioria das micro e pequenas empresas terá dificuldades para pagar as taxas escolares ou continuar pagando bolsas para as crianças colocadas na escola. Para elas, as seguintes medidas podem ser mais adequadas:

- Procurar grupos comunitários, ONG ou grupos de apoio mútuo (cooperativas de poupança e crédito) que possam ajudar as famílias a manter sua renda.
- Se apenas algumas crianças trabalharem na empresa, pedir-lhes que parem de trabalhar e frequentem a escola, mas assumir o compromisso de contratá-las novamente quando atingirem a idade legal para trabalhar.
- Estabelecer um plano de eliminação gradual da contratação de pessoas abaixo da idade mínima que permita que aqueles perto (alguns meses) da idade mínima continuem trabalhando até atingir essa idade.
- Melhorar as condições de trabalho para que as tarefas realizadas por adolescentes (ou as condições em que trabalham) deixem de ser classificadas como trabalho perigoso. Isso se aplica principalmente à situação de adolescentes acima da idade legal para trabalhar, mas abaixo de 18 anos.
- Contratar irmãos mais velhos ou os pais das crianças, e não elas (como sugerido acima).

O terceiro item só deve ser usado se não houver apoio externo, se a criança fornecer uma renda significativa para a família e se a legislação nacional o permitir.

Etapa 5: Eliminação da necessidade de mão-de-obra infantil na sua empresa

Impacto sobre a viabilidade da empresa

Na maioria dos casos, a erradicação do trabalho infantil não afetará a capacidade da sua empresa de continuar em atividade e gerar lucros. Há indícios de que esse também é o caso para grandes empresas, inclusive as que abastecem compradores internacionais.

Redução de custos em outras áreas

Compradores internacionais sabem que o cumprimento das leis sobre trabalho infantil não afeta o resultado financeiro dos fornecedores. De um modo geral, fornecedores que contratam mão-de-obra infantil são também empresas mal administradas. Os dois problemas – trabalho infantil e gestão inadequada – tendem a ocorrer juntos. Portanto, é possível reduzir custos em outras áreas da operação, sobretudo na forma de organizar a produção, para compensar qualquer eventual aumento de custos salariais em decorrência da substituição de crianças por trabalhadores adultos.¹

Dificuldades enfrentadas por pequenas empresas

No entanto, essa situação pode ser mais complicada para empresas de pequeno porte, que tendem a depender mais da economia gerada pelo pagamento de salários mais baixos às crianças. Isso inclui os salários baixos – ou inexistentes – pagos aos membros mais jovens da família. Algumas sugestões oferecidas aqui na Etapa 5, sobretudo para pequenas empresas, podem ajudar a eliminar a dependência da mão-de-obra infantil.

Lista de verificação

Reduzir a necessidade de trabalho infantil

1. Mecanizar tarefas atualmente realizadas por crianças _____
2. Melhorar o processo de produção _____
3. Analisar a diferença entre os salários de crianças e os salários de adolescentes acima da idade legal de admissão ao emprego _____
4. Eliminar o trabalho infantil familiar _____

¹ Diversos compradores internacionais fizeram essa observação ao serem perguntados sobre suas experiências durante o processo da preparação deste guia.

1.
Mecanizar

Em muitos casos, crianças abaixo da idade legal para trabalhar realizam tarefas que podem ser feitas por máquinas. Portanto, substituir crianças por máquinas é uma forma de reduzir o problema do trabalho infantil. As empresas precisarão analisar os custos (incluindo dívidas) e benefícios relacionados a um investimento em máquinas. Micro e pequenas empresas poderão ter dificuldades para investir recursos, ainda que de pequeno valor, em máquinas simples. É possível que precisem de ajuda para determinar os benefícios desse tipo de investimento e avaliar o financiamento necessário.
- Uma tendência setorial*

A tendência geral de mecanização em um setor específico pode reduzir a demanda de mão-de-obra infantil. A mecanização da agricultura no Egito, aliado a mudanças na escolha de culturas, teve um impacto significativo na redução da demanda por trabalhadores infantis. Nesse caso, como explicado no Quadro 5, a mecanização não foi implementada com o objetivo expresso de reduzir o trabalho infantil, mas acabou tendo esse efeito colateral positivo.
2.
Melhorar o processo de produção

Também é possível tornar a produção mais eficiente por meio da reorganização do processo de produção. Dependendo da situação, isso pode reduzir a necessidade de mão-de-obra e, em alguns casos, da mão-de-obra infantil. É difícil especificar as situações exatas em que melhorias no processo de produção resultarão nessa redução. No entanto, cada empresa pode analisar as tarefas realizadas por crianças e considerar se podem ser eliminadas com uma melhor estrutura e, possivelmente, com a introdução de algumas máquinas ou pequenas adaptações do local de trabalho. O programa Melhoria das Condições de Trabalho nas Pequenas Empresas (WISE, na sua sigla em inglês) da OIT ajuda empresas a aumentar sua produtividade mediante melhorias nas condições de trabalho e pode ser usado na tentativa de eliminar a necessidade do trabalho infantil.
3.
Analisar o diferencial de salário

Há algumas concepções errôneas sobre os custos relacionados à eliminação do trabalho infantil. Se as crianças são contratadas porque constituem uma mão-de-obra mais barata, é aconselhável analisar o diferencial de salário real entre a contratação de uma criança e um adolescente acima da idade mínima para trabalhar. Em alguns casos, é possível que não haja uma diferença significativa entre, digamos, empregar um adolescente de 14 anos outro de 16 anos. No que se refere ao trabalho perigoso, a diferença entre o salário de um trabalhador de 17 anos e outro de 19 anos pode ser pequena. As empresas devem levar em conta também que trabalhadores ligeiramente mais velhos tendem a ser mais produtivos.
4.
Reduzir o trabalho infantil familiar

Em muitos casos, os proprietários de pequenas empresas ou propriedades rurais recrutam seus próprios filhos. Essas crianças podem não ter nenhuma renda ou ganhar muito pouco. É muito difícil enfrentar esse tipo de situação, pois as economias (resultantes da não remuneração do trabalho) podem ser importantes para a propriedade ou empresa administrada por uma família em situação de pobreza. Além disso, nunca é fácil equilibrar a educação das crianças com o trabalho familiar, principalmente quando o volume de trabalho varia em função do ciclo agrícola. As questões levantadas nas três seções anteriores também são importantes nesse contexto. O chefe de família deve avaliar se pode assumir um aumento de custos em decorrência da contratação de terceiros e se o trabalho pode ser reorganizado de modo a gerar uma economia de tempo e dinheiro.

Quadro 5

Crianças, escolha de culturas e mecanização, Egito

Alguns setores são conhecidos por empregar mais crianças que outros. Em muitos casos, no entanto, a demanda de mão-de-obra infantil não é determinada pelo setor em si, mas sim pela escolha do produto e das técnicas de produção. O setor agrícola no Egito é um exemplo interessante.



Durante décadas, o algodão foi a cultura dominante. A capina e a colheita do algodão estimulam a contratação de crianças (por parte dos pais ou terceiros). Durante a década de 1970 e 1980, no entanto, o setor passou a cultivar outras culturas, sobretudo frutas e legumes, o que levou à redução da demanda de mão-de-obra infantil.

Além disso, diversas iniciativas governamentais aumentaram o uso de tratores e outras máquinas em todo o setor. Entre essas iniciativas, podemos citar: redução do preço do óleo diesel; isenção de impostos para a importação de máquinas; taxas de câmbio favoráveis para essas importações; e taxas de juros baixas para empréstimos destinados à aquisição de equipamentos. O aumento da mecanização reduziu o uso de animais em tarefas como aração, transporte e irrigação por roda hidráulica. A demanda pela mão-de-obra de meninos adolescentes, tradicionalmente responsáveis por conduzir os animais, diminuiu consideravelmente.

Fonte: Victor Levy, 'Cropping patterns, mechanization, child labour and fertility behaviour in a farming economy: rural Egypt', em: *Economic Development and Cultural Change*, 1985, vol. 33, no. 4, pp. 777-91.

Um tema comum

Analise minuciosamente o que as crianças fazem

O elemento em comum entre as quatro medidas apresentadas acima é que todas exigem que os proprietários das empresas analisem minuciosamente o que as crianças fazem no local de trabalho. É possível que descubram que as crianças não são indispensáveis às atividades da empresa. O trabalho realizado por uma criança abaixo da idade mínima pode ser feito por alguém acima dessa idade. Esses proprietários podem descobrir também que, ao eliminar os perigos no local de trabalho, podem reduzir o trabalho infantil perigoso. É possível que haja implicações financeiras para empresas de menor porte, mas provavelmente não serão significativas.

Etapa 6: Erradicação do trabalho infantil na cadeia produtiva

Resposta à publicidade negativa

Legalmente, as empresas são responsáveis por suas próprias práticas de contratação e emprego. Elas não podem ser responsabilizadas se outras empresas utilizarem mão-de-obra infantil. No entanto, as empresas estão interligadas dentro da cadeia produtiva e aquelas mais próximas ao consumidor – estão exigindo cada vez mais que seus fornecedores que não utilizem trabalho infantil. Atualmente, muitos compradores internacionais só compram de empresas que respeitam determinadas normas. Além disso, as exigências dos compradores podem ser mais rígidas que a legislação nacional.

Grandes marcas não produzem mais – elas compram

Diversas marcas conhecidas do setor de calçados, roupas, etc. pararam de fabricar seus produtos. Por exemplo, em meados da década de 1990, a Adidas, famosa marca de roupas e artigos esportivos, decidiu parar de fabricar seus produtos e comprá-los de empresas locais, sobretudo na Ásia. Atualmente, sua lista de fornecedores inclui mais de 700 empresas independentes. Para evitar publicidade negativa, grandes marcas da Europa, América do Norte e outros países devem garantir que nenhum dos seus fornecedores ou nenhum dos fornecedores dos seus fornecedores utiliza mão-de-obra infantil.



© ILO Khemka

Lista de Verificação de Medidas

Uma cadeia produtiva sem trabalho infantil

- | | |
|--|-------|
| a. Monitorar cuidadosamente possíveis fornecedores | _____ |
| b. Informar suas exigências aos fornecedores | _____ |
| c. Especificar as condições no contrato | _____ |
| d. Exigir a certificação ISO | _____ |
| e. Monitorar seus fornecedores | _____ |
| f. Trabalhar com os fornecedores para melhorar as condições | _____ |
| g. Enviar advertências convincentes | _____ |
| h. Em último caso, romper com fornecedores que não cumprirem as exigências | _____ |
| i. Centralizar a produção doméstica | _____ |

É difícil monitorar cadeias longas

Compradores de produtos finais e insumos consideram difícil e dispendioso garantir que fornecedores no topo da cadeia produtiva cumpram as normas relativas ao trabalho infantil e outras regras acordadas. Isso é particularmente válido quando há um grande número de fornecedores (por exemplo, setores têxtil e agrícola) e a cadeia produtiva é longa. Alguns compradores nacionais e internacionais desenvolveram métodos para garantir que a mão-de-obra infantil não seja utilizada na fabricação dos produtos que vendem. Essas medidas figuram na Lista de Verificação de Medidas acima e são detalhadas a seguir.

Monitorar cuidadosamente possíveis fornecedores

Atualmente, compradores procuram fornecedores que compreendam e compartilhem valores similares em relação ao trabalho infantil. O exame inicial envolve a verificação das condições e práticas nas instalações de um possível fornecedor. Empresas com um grande número de fornecedores em todo o mundo geralmente adotam procedimentos de aprovação com exigências específicas que devem ser cumpridas antes de qualquer parceria comercial ser firmada. A Obeetee Ltd., empresa indiana de fabricação de tapetes, adotou medidas rigorosas para advertir seus fornecedores de que não toleraria o trabalho infantil. A empresa aumentou o salário dos tecelões e exigiu, em contrapartida, que não empregassem nenhuma criança. Os detalhes desse exemplo são apresentados no Quadro 6.

² Ivanka Mamic, *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains*, Genebra, OIT, 2004; e Banco Mundial, *Strengthening implementation of corporate social responsibility in global supply chains*, Washington, 2003.

Informar as exigências da sua empresa aos fornecedores

Todos os fornecedores devem saber que o trabalho infantil não será tolerado. Instruções claras, transmitidas oralmente ou por escrito, e uma discussão direta garantirão que não haja nenhum mal entendido. Os seguintes aspectos podem ser explicados:

- a idade mínima para a admissão ao emprego prevista na legislação nacional e definição de trabalho perigoso
- suas normas como comprador e se elas são mais rígidas que as previstas em lei
- as razões pelas quais os fornecedores devem cumprir as normas que são mais rígidas que as previstas na legislação
- acordo sobre um período de transição e um programa de medidas para que o fornecedor elimine o trabalho infantil
- procedimentos de monitoramento
- consequências do descumprimento das normas.

■ **Quadro 6**

Aumento do salário de tecelões adultos, Índia

Os tapetes vendidos pela empresa Obeetee Ltd. são fabricados em mais de 4.000 teares em cerca de 1.000 vilarejos indianos. Os 10.000 artesãos que tecem os tapetes superam, e muito, os 600 trabalhadores diretos da empresa. Em 1986, o governo indiano promulgou uma lei proibindo a contratação de crianças menores de 14 anos na tecelagem de tapetes, exceto nos teares de familiares diretos das crianças. A nova lei e o medo da publicidade negativa levaram a Obeetee a adotar uma política sistemática para garantir que a mão-de-obra infantil não fosse utilizada na fabricação dos seus tapetes. Diversas medidas foram adotadas, entre as quais:

- os salários foram significativamente aumentados para incentivar os proprietários dos teares a fabricar tapetes sem utilizar mão-de-obra infantil.
- ;
- uma campanha de conscientização sobre o trabalho infantil foi realizada nos vilarejos onde os tapetes eram tecidos.
- os proprietários dos teares forneceram garantias por escrito de que não contratariam crianças menores de 15 anos (um ano a mais que a idade mínima legal de 14 anos, para evitar problemas relacionados à certificação da idade de uma criança).
- os proprietários de teares receberam um prazo de seis meses para eliminar o trabalho infantil. Após esse prazo, qualquer proprietário que continuasse a contratar crianças menores de 15 anos seria incluído em uma lista da Obeetee Ltd..
- um sistema detalhado de monitoramento foi estabelecido (veja o Quadro 12, pág. 47). Graças a esses esforços, nenhum caso de trabalho infantil ilegal na fabricação de tapetes foi registrado por muitos anos.

Fonte: Declaração de V.R. Sharma, Diretor Administrativo, Obeetee Private Limited, na Mesa Redonda da Sociedade Financeira Internacional sobre Questões do Trabalho, 9 de outubro de 2001. (<http://www.obeetee.com>).



© ILO/Khemia

Especificar as condições nos contratos

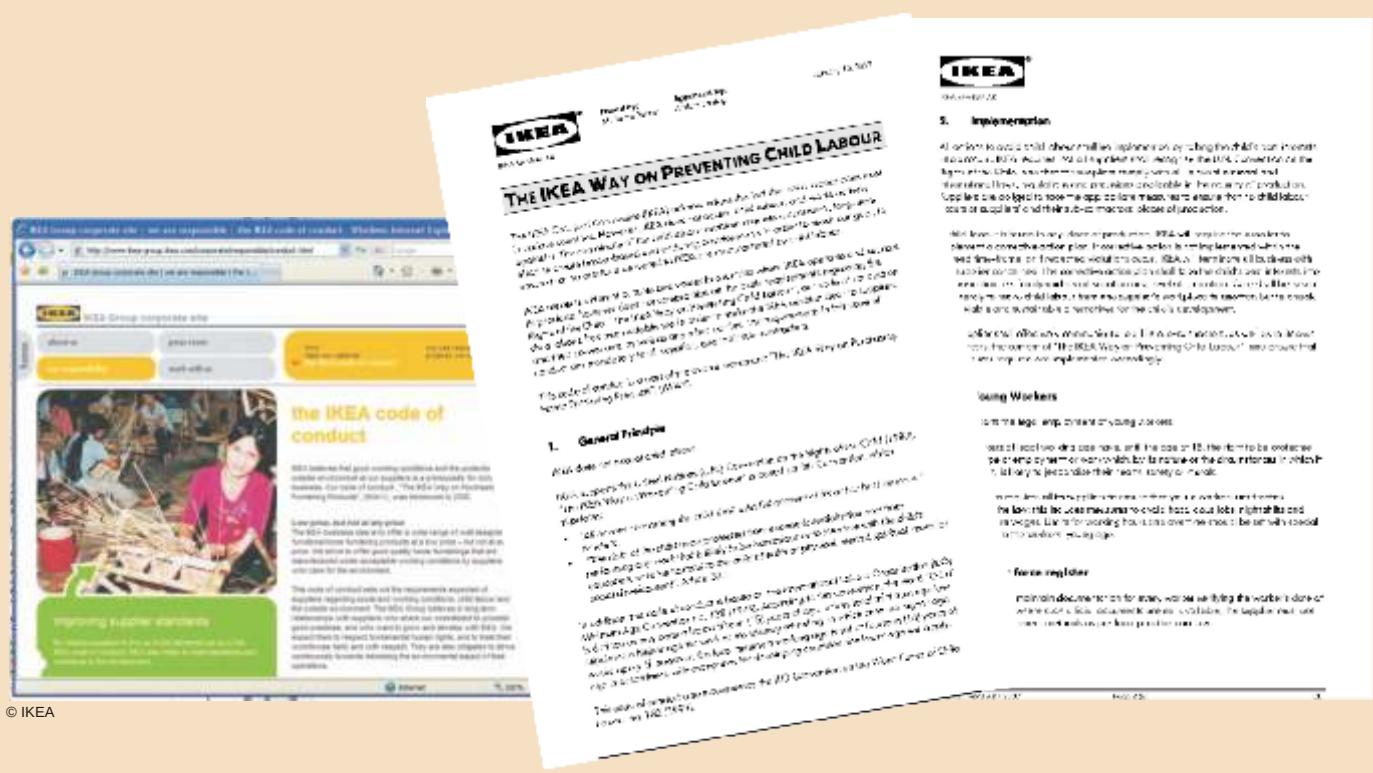
Os contratos assinados com fornecedores podem prever a idade mínima de admissão ao emprego, as tarefas perigosas que não podem ser realizadas por crianças menores de 18 anos e quaisquer outras condições trabalhistas. As consequências da violação das disposições do contrato, inclusive uma possível rescisão, podem ser estipuladas claramente para evitar confusão. Embora alguns compradores decidam rescindir imediatamente o contrato com seus fornecedores ao descobrir alguma infração, a maioria opta por um diálogo construtivo com os fornecedores para estabelecer um programa de reforma. Quando os contratos verbais são a prática habitual – por exemplo, quando um comprador situado no meio da cadeia compra bens de um produtor doméstico e quando o analfabetismo constitui um problema – as condições devem ser claramente estipuladas e reiteradas em reuniões posteriores.

Monitorar seus fornecedores

Um sistema de monitoramento garantirá o cumprimento constante dos requisitos contratuais. Como compradora, sua empresa tem várias opções: pode monitorar os fornecedores por conta própria; pode contratar uma empresa ou agência externa para essa função; ou pode recorrer a uma associação comercial ou setorial. As questões relacionadas ao monitoramento são abordadas mais detalhadamente na Etapa 8.

Trabalhar com os fornecedores para melhorar as condições

Caso seja detectado algum caso de trabalho infantil, não é necessário dispensar imediatamente o fornecedor. Se esse fornecedor depender das suas compras, a dispensa pode provocar demissões, o que tornaria a situação ainda pior. Além disso, essa ação pode interromper seu fluxo de suprimentos, e compradores não tendem a romper com seus fornecedores quando sua rede de fornecimento é pequena. Ao contrário, o fornecedor pode ter um prazo estabelecido e ser apoiado no processo de retirar as crianças do trabalho. Também é possível solicitar ajuda a outras organizações para retirar as crianças do trabalho e integrá-las na escola. A



empresa vendedora de móveis IKEA proíbe a utilização de mão-de-obra infantil por parte de seus fornecedores e, sempre que detecta algum caso, exige que o fornecedor implemente um plano corretivo. O plano deve levar em consideração o interesse superior da criança, inclusive a situação familiar e social e o nível de educação³.

Enviar advertências convincentes

O fornecedor precisa saber que a sua empresa leva a questão do trabalho infantil a sério. É preciso deixar claro que se nenhuma medida concreta for adotada para eliminar o problema, os contratos em vigor serão rescindidos e nenhum novo contrato será firmado. No caso da IKEA, se o fornecedor não executar o plano corretivo no prazo acordado ou voltar a infringir as normas, a empresa rescindirá qualquer contrato vigente. Esse é apenas um exemplo. Cada empresa adota sua própria abordagem. Por exemplo, as medidas corretivas podem ser estipuladas no contrato ou elaboradas quando algum caso de trabalho infantil for detectado.

Romper com fornecedores que não tomaram medidas corretivas

Se o fornecedor não envidar esforços sérios para resolver o problema, o comprador não terá outra alternativa senão rescindir os contratos e romper com esse fornecedor. Em 2001, por exemplo, a Adidas rompeu com 32 fornecedores (três por cento dos seus fornecedores em todo o mundo) por terem infringido as 'Normas Contratuais' da empresa. Essas normas estabelecem critérios a serem observados pelos fornecedores nas áreas do trabalho, da saúde, da segurança e do meio ambiente. Raramente uma empresa adota medidas legais contra os infratores. No entanto, algumas empresas já denunciaram às autoridades casos de trabalho infantil escravo, de exploração sexual infantil e de crianças que realizavam tarefas extremamente perigosas.

³ 'The IKEA Way on Preventing Child Labour', 01/07/2005, www.ikea-group.ikea.com

O trabalho em casa

É possível que a lei não proíba o trabalho das crianças em casa.

Em alguns países, a legislação nacional proíbe que as crianças trabalhem fora de casa ou da empresa familiar, mas geralmente não se pronuncia sobre crianças que realizam trabalhos em casa ou na empresa da família. A premissa é que, nesses casos, os pais realizarão a supervisão necessária e que uma proibição seria inaplicável. Alguns países não regulam o trabalho das crianças no setor agrícola. O trabalho realizado pelas crianças nessa área é geralmente considerado legal. Nessas situações, as tarefas realizadas pelas crianças, os materiais usados, a jornada de trabalho, etc. é que determinam se o trabalho é perigoso ou não. Cabe aos pais proteger seus filhos. Em que pesem as determinações da legislação, compradores internacionais ainda desejam garantir que seus produtos não sejam fabricados por crianças menores de 15 anos, independentemente de o trabalho ser realizado em casa ou não.

Difícil de monitorar O trabalho em casa para compradores internacionais geralmente consiste na produção por peça, que não exige muitas máquinas. A costura de bolas de futebol é um exemplo comum. É difícil garantir a ausência do trabalho infantil, pois as mães (que representam a maioria dos trabalhadores que trabalham em casa) compartilham o trabalho com seus filhos. Esses lares podem se espalhar por uma grande área geográfica. Nesse caso, uma opção é centralizar a produção nas instalações da empresa para que as condições trabalhistas possam ser monitoradas (veja o Quadro 7).



© ILO/Cabreza

Quadro 7

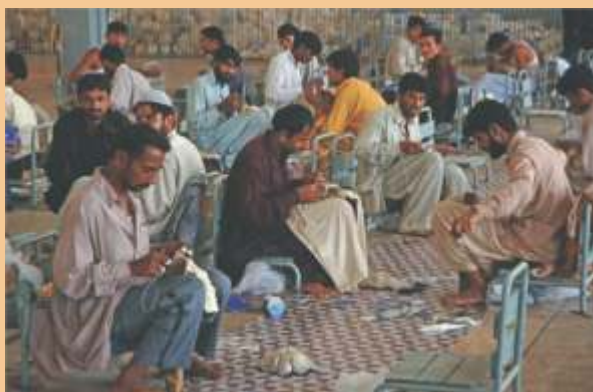
Centralização da costura de bolas de futebol, Paquistão

Em torno de três quartos das bolas de futebol vendidas em todo o mundo são produzidos na cidade industrial de Sialkot, no Paquistão. Produtos de marcas renomadas, como Nike, Adidas e Reebok, são produzidos ali por empresas locais contratadas. As bolas de futebol são costuradas à mão. Até a década de 1970, esse trabalho era realizado em fábricas, mas depois de greves e da imposição de uma rígida legislação trabalhista, o trabalho passou a ser realizado por costureiras que trabalham em casa, principalmente mulheres.

Em meados da década de 1990, organizações não governamentais descobriram que crianças abaixo da idade mínima para o trabalho costuravam bolas de futebol junto com suas mães. Essa descoberta manchou a imagem das renomadas marcas e do esporte de um modo geral. Em 1997, o Acordo de Atlanta criou uma parceria entre produtores, a Câmara de Comércio e Indústria de Sialkot, a OIT e o UNICEF. O acordo resultou na centralização da produção em centros de costura, na proibição do trabalho infantil, no estabelecimento de sistemas de monitoramento interno e verificação externa e na criação de programas educacionais. Em 2000, havia cerca de 1.800 centros de costura em funcionamento e 6.000 crianças frequentavam centros educacionais.

Embora o trabalho infantil não esteja presente nos centros de costura, ainda há uma preocupação de que as bolas sejam fabricadas por alguns produtores não contemplados pelo programa e, também, que algumas famílias perderam renda em decorrência das mudanças.

© ILO/M. Crozet



© ILO/Cabrera

Fonte: A Future without Child Labour (Genebra: OIT, 2002) and Clean Clothes Campaign (www.cleanclothes.org).

Sensibilidade às necessidades das mulheres

A centralização da produção pode, no entanto, ter consequências negativas. Mulheres trabalhadoras nem sempre podem sair de suas casas porque precisam cuidar de seus filhos. Além disso, tradições religiosas e costumes locais podem proibi-las de trabalhar com homens. Esses desafios, entretanto, podem ser superados com um planejamento cuidadoso, sobretudo mediante a disponibilização de serviços de proteção da criança nas instalações centralizadas e a criação de áreas de trabalho separadas para homens e mulheres. No caso da fabricação de bolas de futebol em Sialkot, ambas as medidas foram adotadas.

Etapa 7: Aplicação de um código de conduta

Diferentes nomes para o mesmo código

Ao longo dos últimos 15 anos, um número cada vez maior de empresas tem adotado declarações formais contendo os princípios éticos que norteiam sua conduta. Esses documentos geralmente são chamados de códigos de conduta, mas outros termos também são utilizados, como, por exemplo, princípios empresariais, declarações ou diretrizes éticas, normas do vendedor e diretrizes de contratação.

Influência dos meios de comunicação e dos consumidores

Em grande medida, essa tendência foi ditada pela resposta de empresas multinacionais a campanhas da mídia e à pressão dos consumidores e do público em geral para que 'melhorassem sua postura'. Essa pressão ocorreu após a divulgação de incidentes nos quais grandes marcas foram associadas a um comportamento antiético ou ao desrespeito às condições de trabalho, principalmente no que se refere ao trabalho infantil, e a outras normas ambientais.

Comum nos setores de exportação

Os códigos de conduta são mais comuns entre empresas multinacionais do setor têxtil, de vestuário, de calçados e de artigos esportivos e estão sendo usados cada vez mais nos setores agrícola, de alimentos, de tabaco, do varejo, de mineração, hoteleiro e de turismo. Muitos códigos fazem referência direta à normas internacionais. O código da IKEA, por exemplo, baseia-se diretamente na Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, na Convenção da OIT sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego ou Trabalho (C 138) e na Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182).⁵



⁴ Veja o documento de intenções da OIE sobre Códigos de Conduta, adotado pelo Conselho Geral da OIE, Genebra, 1999.

Parte de um código mais amplo

Algumas empresas adotam um código específico sobre o trabalho infantil, enquanto outras incluem essa questão em um código mais amplo sobre responsabilidade social que abrange outras questões como o meio ambiente. A BASF, empresa de produtos químicos, foi ainda mais longe. Em 2004, incorporou normas trabalhistas e sociais internacionais e sua oposição ao trabalho infantil e ao trabalho forçado diretamente aos seus princípios corporativos.⁶

Nem todas as empresas adotam um código

Um código de conduta pode ter várias finalidades. Além de promover normas trabalhistas e aumentar a produtividade, pode melhorar a reputação de uma empresa, atrair investidores e facilitar a contratação de pessoal qualificado e motivado. Empresas de pequeno porte não orientadas para mercados internacionais podem decidir não utilizar um código de conduta por escrito, mas aplicar uma política não escrita contrária à contratação de crianças e estabelecer procedimentos informais sobre medidas a serem tomadas caso se constate que um funcionário está abaixo da idade mínima para admissão ao trabalho.

Códigos empresariais

Componente trabalhista baseado em normas internacionais

É possível que uma empresa deseje declarar sua abordagem sobre o trabalho infantil em um código de conduta corporativo. Esse código, que constitui uma iniciativa voluntária da empresa, pode abordar unicamente o trabalho infantil ou incluir essa questão como parte de um código mais amplo que abrange outras questões trabalhistas, sociais e ambientais. O componente trabalhista pode se basear em normas internacionais do trabalho.



⁵ 'The IKEA Way on Preventing Child Labour', 01/07/2005, www.ikea-group.ikea.com

⁶ Veja o site da BASF.

■ Quadro 8

Pesquisa sobre códigos de conduta

Em 1998, o Conselho de Prioridades Econômicas (precursor do *Social Accountability International* – SAI) pesquisou 360 empresas e constatou que 13% delas adotavam um código de conduta que abordava a questão do trabalho infantil. As empresas com os códigos de conduta mais completos e de linguagem mais forte foram: Toys R Us (brinquedos), Reebok (calçados e artigos esportivos) e três fabricantes de roupas, Phillips-Van Heusen, Gap e Levi Strauss. As Diretrizes Globais de Contratação e Operacional (1991) dessa última empresa foi um dos primeiros códigos adotados e também um dos primeiros a aplicar disposições relativas ao trabalho infantil a parceiros comerciais no topo da cadeia produtiva.

No final de 2005, o SAI havia certificado 881 empresas e organizações no âmbito do seu programa SA8000, que inclui diversas normas trabalhistas, como a proibição da utilização de mão-de-obra infantil e medidas corretivas a serem adotadas caso seja detectado algum caso de trabalho infantil.

Fonte: Conselho de Prioridades Econômicas, 'Research Report' (Nova Iorque: 1998), e site do SAI (www.sa-em.org).

O Quadro 9 oferece dois exemplos de cláusulas relativas ao trabalho infantil incluídas nos códigos de conduta da empresa The Body Shop e do Grupo Pentland. Ao ler essas cláusulas, fica claro que se baseiam em normas internacionais do trabalho previstas nas convenções da OIT. O Grupo Pentland, que abrange marcas como Speedo, Lacoste e Ellesse, incluiu uma cláusula muito específica no seu Código de Normas de Contratação para Fornecedores.

Objetivo interno: coerência

Um código de conduta que aborda o trabalho infantil cumpre dois objetivos: um interno e outro externo. No que se refere ao aspecto interno, um código por escrito permite que os proprietários e executivos da empresa mostrem sua seriedade em relação ao trabalho infantil e estabeleçam uma coerência política. Por meio do código, todos os trabalhadores, principalmente os envolvidos no processo de contratação, são informados e lembrados da política relativa ao trabalho infantil, de procedimentos de seleção no processo de contratação e de medidas a serem tomadas para retirar crianças do trabalho ou adolescentes trabalhadores de condições perigosas. Um código de conduta diminui a confusão e facilita a identificação de infrações.

Objetivo externo: garantias

Com relação ao aspecto externo, um código de conduta permite que uma empresa indique aos outros que não utiliza mão-de-obra infantil. Isso pode ser especialmente importante quando se tenta captar novos clientes, sobretudo compradores que consideram fundamental o cumprimento de normas internacionais do trabalho, inclusive as relativas ao trabalho infantil.

Quadro 9

Dois exemplos de códigos de conduta

'A mão-de-obra infantil não deverá ser utilizada. 1. Não haverá nenhuma nova contratação de mão-de-obra infantil. 2. As empresas deverão desenvolver ou participar e contribuir para políticas e programas que prevejam a retirada de crianças do trabalho infantil e sua integração em escolas de qualidade até que atinjam a maioridade; os termos 'criança' e 'trabalho infantil' estão definidos nos anexos do documento "Finalidade, Princípios, Programa: Informações para Membros da Iniciativa de Comércio Ético". 3. Crianças e adolescentes com idade inferior a 18 anos não deverão ser contratados para realizar trabalhos noturnos ou em condições perigosas. 4. Estas políticas e procedimentos deverão estar em conformidade com as disposições das normas pertinentes da OIT'.

The Body Shop

'4: A mão-de-obra infantil não será utilizada. 4.1: Não haverá nenhuma contratação de mão-de-obra infantil. 4.2: Se for detectado algum caso de utilização de mão-de-obra infantil no setor ou região do fornecedor, este iniciará ou participará de um programa para retirar quaisquer crianças envolvidas no trabalho infantil e integrá-las em uma escola de qualidade até que atinjam a maioridade. 4.3: Ninguém menor de dezoito anos de idade será contratado para trabalhar no turno da noite ou em condições perigosas. 4.4: Neste Código, 'criança' refere-se a qualquer pessoa menor de quinze anos de idade, a menos que a legislação nacional ou local estipule uma idade superior para a escolaridade mínima obrigatória ou uma idade mínima de admissão ao emprego, em cujo caso a idade mais elevada se aplicará; e 'trabalho infantil' refere-se a qualquer trabalho realizado por uma criança ou adolescente, a menos que seja considerado aceitável em conformidade com a Convenção da OIT sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego (C 138), de 1973.'

Pentland Group

Fonte: www.thebodyshopinternational.com; www.pentland.com

Credibilidade limitada

É verdade, no entanto, que um código de conduta desenvolvido e aplicado pela própria empresa pode não ter muita credibilidade com compradores ou terceiros. Embora indique que a empresa estudou a questão e estabeleceu uma política por escrito, não há garantias de que o código está sendo efetivamente aplicado. Os compradores podem exigir provas mais concretas de que o código é apoiado por um sistema de monitoramento. A Etapa 8 aborda questões relativas ao monitoramento.

Grupo de empresas

Iniciativa setorial

As empresas podem aderir a uma declaração política coletiva de uma organização de empregadores ou de um grupo de empresas. Na maioria dos casos, será um grupo de empresas do mesmo setor ou indústria. Há diversos códigos setoriais, sobretudo nos seguintes setores: artigos têxteis, roupas e calçados; produtos agrícolas tropicais; mineração, petróleo e silvicultura; e hotelaria e turismo. Os setores nos quais o trabalho infantil representa um problema mais significativo geralmente dedicam mais atenção a essa questão, que é abordada mais detalhadamente no Guia III sobre as organizações de empregadores.

Iniciativas envolvendo diversos atores

Empresas, ONG e outras instituições

Uma iniciativa envolvendo diversos atores (ou coalizão) reúne empresas, organizações não governamentais, sindicatos ou outras organizações em torno de uma questão ou de um conjunto de questões. Em alguns casos, pode concentrar-se em questões trabalhistas e ambientais e adotar um código de conduta para seus membros. A *Fair Labour Association - FLA* (Associação de Trabalho Justo), que reúne empresas, ONG (de direitos trabalhistas, direitos humanos, organizações de defesa dos direitos das mulheres e do consumidor) e universidades, é um ótimo exemplo.

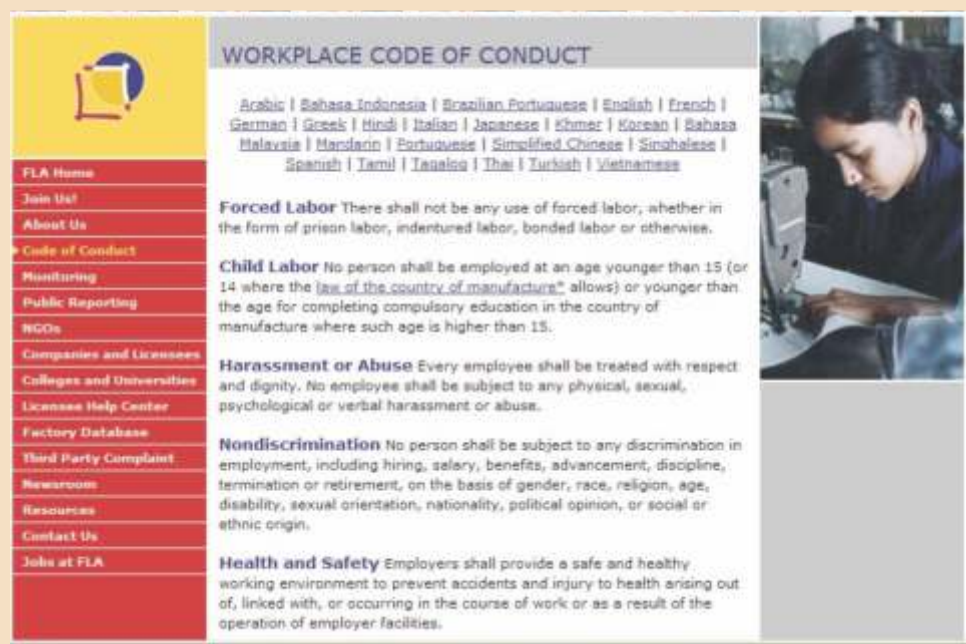
Questão de credibilidade

Ela promove e monitora normas internacionais do trabalho, inclusive as relativas ao trabalho infantil, por meio de um código de conduta detalhado sobre direitos trabalhistas adotado por todos os membros. Para empresas, iniciativas dessa natureza aumentam a credibilidade, já que as normas estipuladas pelo código são frequentemente mais exigentes que as previstas em códigos empresariais.⁷ Uma típica iniciativa envolvendo diversos atores tem cobertura global e compreende mecanismos de monitoramento além do código em si.

Princípios do Equador

Um código de conduta desenvolvido por uma coalizão pode ser apoiado por uma organização internacional. Por exemplo, a Sociedade Financeira Internacional, que faz parte do Grupo do Banco Mundial, promove os Princípios do Equador. Como ilustra o Quadro 10, os princípios são adotados por bancos e referem-se à concessão de empréstimos para financiar projetos públicos ou privados de larga escala.

Uma empresa pode adotar seu próprio código de conduta e também aderir ao código estabelecido por uma iniciativa envolvendo diversos atores.



⁷ Mamic, op. cit., pág. 61.

■ Quadro 10

Bancos, financiamento de projetos e trabalho infantil

A comunidade bancária mundial desenvolveu um código de conduta denominado de Princípios do Equador. Esses princípios compreendem uma série de critérios ambientais e sociais, embora se refiram apenas ao financiamento de projetos e a situações em que o novo financiamento exceda o montante de US\$ 10 milhões. Entre os projetos típicos dessa natureza estão centrais elétricas, usinas químicas, minas, infraestruturas de transporte, etc. Em torno de 41 instituições financeiras adotaram os princípios, entre as quais Citigroup, JPMorgan Chase, Scotiabank, Dresdner e Barclays.

Os princípios, acordados em 2002 e atualizados em 2006, foram desenvolvidos pela Sociedade Financeira Internacional, que faz parte do Grupo do Banco Mundial. A seção relativa ao trabalho infantil exige que os bancos tomem todas as medidas necessárias para garantir que seus tomadores de empréstimos não empreguem crianças “de uma maneira que constitua exploração econômica ou tenda a ser perigosa, interferir na educação da criança ou prejudicar sua saúde ou desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral, social”. Embora não estabeleça um requisito sobre a idade mínima de admissão ao trabalho, afirma que pessoas menores de 18 anos não devem realizar trabalhos perigosos.

Fontes: www.equator-principles.com; www.ifc.org

Acordos modelos internacionais

Acordos com sindicatos mundiais

Nos últimos anos, diversas empresas multinacionais assinaram acordos com federações sindicais internacionais que abordam diversas questões trabalhistas, inclusive o trabalho infantil. Esses 'acordos modelos internacionais' foram assinados por empresas como Volkswagen (com a Federação Internacional de Metalúrgicos) e a companhia energética francesa EFD (com a Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas). Cada acordo, que constitui, na verdade, um código de conduta, cobre todas as operações e filiais locais das multinacionais e pode se referir também aos seus fornecedores. Esses acordos são um elemento recente – mas em rápido crescimento – do ponto de vista das relações trabalhistas internacionais.

Principalmente empresas europeias

Em torno de 35 dos 39 acordos em vigor em meados de 2005 foram assinados após o ano 2000. Apenas dois deles não incluem disposições relativas ao trabalho infantil.⁸ A maioria dos acordos envolve empresas europeias. Por essas razões, uma grande empresa pode se valer desse tipo de acordo para demonstrar seu compromisso de não utilizar mão-de-obra infantil.

⁸ Veja *International Framework Agreements: An Employers' Guide* (OIE, Genebra), versão atualizada em setembro de 2005.

Cumprimento do código

Palavras e ações

Um código é uma norma a ser seguida. Se não for cumprido, além de ser inútil, pode ter um efeito ainda mais negativo: fazer a empresa parecer hipócrita. Organizações não governamentais e, principalmente, os meios de comunicação podem gerar uma publicidade negativa significativa se conseguirem provar a diferença entre o código e a prática. O Quadro 11 oferece alguns conselhos sobre como estabelecer ou aderir a um código.

Quadro 11

Conselhos para estabelecer um código de conduta

Ao considerar a possibilidade de estabelecer um código de conduta, a empresa pode levar em conta os seguintes aspectos:

- O comportamento conta mais que as palavras. Embora o código possa estimular um bom comportamento, o importante é o comportamento e não o código em si. Portanto, empresas que têm um código de conduta não são necessariamente melhores que as outras.
- Resolva o problema antes de estabelecer o código. Descumprir os compromissos previstos em um código geralmente terá um impacto mais negativo do que não estabelecer um código.
- Em primeiro lugar, comunique a questão internamente. Em geral, é um erro emitir uma declaração política sem antes tomar as medidas necessárias para comunicá-la eficazmente aos gerentes e trabalhadores e treiná-los para enfrentar suas implicações.
- Códigos internos frequentemente chegam ao conhecimento público. Ainda que seja concebido como um documento interno, o código pode facilmente acabar no domínio público, principalmente por meio dos meios de comunicação e de organizações não governamentais. Por essa razão, redija e respeite o código como se o público estivesse ciente de tudo.



Etapa 8: Auditoria, monitoramento e certificação

Certificação e comprovação para compradores e consumidores

É possível realizar algum tipo de avaliação para garantir que uma empresa ou fornecedor não emprega mão-de-obra infantil. Uma única avaliação é geralmente denominada de auditoria social, enquanto uma série de avaliações consecutivas é geralmente chamada de monitoramento. A auditoria e o monitoramento são realizados internamente ou por terceiros (diversas abordagens são descritas mais detalhadamente abaixo). O monitoramento pode ocorrer a cada duas semanas, a cada mês ou com a frequência que a empresa considerar mais adequada. Os termos 'monitoramento' e 'auditoria' são frequentemente usados indistintamente. Por uma questão de simplicidade, apenas o termo 'monitoramento' será usado nesta seção.

Deve ser confiável

O monitoramento tem duas finalidades. Em primeiro lugar, atua como um sistema de detecção e verificação. Permite à empresa saber que não há casos de trabalho infantil ou, se houver, fornece informações sobre a natureza e dimensão do problema. Essas informações podem ser usadas para desenvolver medidas corretivas. Em segundo lugar, o monitoramento é um mecanismo de garantia que fornece provas para compradores e consumidores de que a empresa não emprega mão-de-obra infantil. Após uma avaliação, o próprio auditor ou uma organização responsável por aprovar a auditoria pode certificar que a empresa não utiliza mão-de-obra infantil.

Garantia a terceiros

No caso do trabalho infantil, o sistema de monitoramento deve ser especialmente confiável para que possa cumprir o segundo objetivo de oferecer uma garantia a terceiros. Se, por exemplo, os meios de comunicação ou uma ONG descobrir que a mão-de-obra infantil é utilizada quando se afirmava o contrário, a credibilidade do sistema de monitoramento e da empresa envolvida será prejudicada.

Principais tipos

Existem diversos métodos para melhorar a credibilidade do monitoramento. O principal consiste em permitir que ele seja realizado por um terceiro, outro que não a própria empresa ou o comprador. Algumas empresas usam seu próprio sistema de monitoramento interno e um processo externo conduzido por uma organização independente confiável. Os diferentes tipos de avaliação são descritos a seguir.

Monitoramento interno

Como o nome sugere, o monitoramento interno é um sistema no qual a empresa realiza seu próprio monitoramento. Também conhecido como monitoramento direto, é o mais fácil de administrar, mas pode não ter muita credibilidade. Se a empresa for grande, com fábricas, minas ou plantações em diversos países, esse método pode ser importante para garantir que todas as unidades estejam em conformidade com a política da empresa relativa ao trabalho infantil.



Monitoramento por parte do comprador

Um segundo método, conhecido como monitoramento do comprador ou indireto, consiste em um processo no qual um comprador monitora seus fornecedores. É usado tanto por compradores internacionais em relação aos seus fornecedores como por produtores nacionais que subcontratam outras empresas. Em muitos casos, esse método pode ser difícil de aplicar se houver muitos subprodutores e resultar em tensões com os fornecedores. Há, no entanto, muitos exemplos de sucesso. Veja o exemplo apresentado no Quadro 12 sobre um sistema detalhado de monitoramento do comprador usado por um fabricante de tapetes na Índia.

Monitoramento externo

No caso do monitoramento externo, a empresa contrata uma firma ou organização para monitorar suas instalações ou, mais comumente, as dos fornecedores. Esse é um exemplo de monitoramento realizado por terceiros, mas, como a empresa monitorada é quem paga, o processo pode não ter muita credibilidade. Essa credibilidade será maior, no entanto, se a entidade externa for respeitada por suas avaliações.

Monitoramento independente

O monitoramento independente é semelhante ao monitoramento externo, com a exceção de que o processo não é organizado ou financiado pela empresa. Uma associação comercial ou ONG assume essas responsabilidades e realiza o monitoramento ou contrata uma firma ou outro órgão para esse fim. O fato de a empresa não pagar reduz a probabilidade de que os resultados sejam tendenciosos.

Certificação de auditores

A preocupação internacional com as práticas trabalhistas levou ao desenvolvimento de sistemas de auditoria e monitoramento que envolvem diversas partes. Nesses sistemas, organizações sem fins lucrativos respeitadas na área das práticas trabalhistas certificam ou credenciam outros a realizar avaliações. A Associação de Trabalho Justo (FLA) e a Social Accountability International (SAI) são duas das principais organizações nesse sentido (elas também realizam monitoramentos diretamente). Quando uma empresa ou associação comercial contrata um auditor certificado, a avaliação tem a aprovação da FLA ou SAI. Isso significa que, ainda que a empresa contrate e pague um auditor, a avaliação goza de alta credibilidade. O Anexo 1 apresenta uma lista com alguns auditores certificados.

O processo de monitoramento

Realizar uma avaliação precisa

Independentemente do método escolhido, todos os sistemas de monitoramento devem superar diversos problemas importantes. Entre eles, podemos citar: a dificuldade de verificar a idade de uma criança; a falsificação de documentos; e a possibilidade de que as crianças sejam temporariamente retiradas do local de trabalho durante uma visita de inspeção. Alguns fornecedores desenvolveram técnicas para enganar os auditores, como esconder as crianças trabalhadoras ou transferi-las das instalações de produção para a exportação para aquelas de produção local. Esses problemas podem ser superados por meio da realização de inspeções-surpresa e do monitoramento de todos os locais de trabalho da empresa.

Entre os mecanismos usados para auditar uma empresa estão:

- análise dos documentos pertinentes, como a política da empresa, a documentação sobre a idade dos trabalhadores e o registro de horas trabalhadas;
- entrevistas com a direção e os trabalhadores e, por vezes, com outras partes como ONG ou representantes comunitários;
- fiscalizações in loco (anunciadas e surpresa).

■ Quadro 12

Tapetes e inspeções, Índia

A Obeetee, fabricante indiana de tapetes, trabalha com 4.000 operadores de tear em cerca de 1.000 vilarejos. Para garantir que a mão-de-obra infantil não seja usada, a empresa estabeleceu um sistema de monitoramento detalhado com as seguintes características:

- entre 2 e 4 fiscais trabalham em cada um dos 21 depósitos (centros de compra) da Obeetee;
- cada operador é inspecionado pelo menos uma vez a cada 15 dias;
- os responsáveis pelos depósitos realizam inspeções-surpresa e devem certificar a direção da empresa mensalmente que os operadores não empregaram crianças ilegalmente;
- uma unidade especial da sede realiza outras inspeções-surpresa a cada tear pelo menos a cada 60 dias;
- um banco de dados registra os nomes, idades e endereços dos tecelões e dos filhos dos proprietários dos teares;
- os proprietários dos teares devem se registrar junto ao Conselho de Promoção da Exportação de Tapetes, patrocinado pelo governo, para permitir que qualquer cliente saiba em qual tear o tapete foi fabricado.

Graças a esses esforços, nenhum caso de crianças que trabalham ilegalmente na fabricação de tapetes para a Obeetee Ltd. foi registrado nos últimos anos.

Fonte: Declaração de V.R. Sharma, Diretor Administrativo, Obeetee Private Limited, na Mesa Redonda da Sociedade Financeira Internacional sobre Questões do Trabalho, 9 de outubro de 2001 (<http://www.obeetee.com>).



© ILO/M. Crozet

Procedimento para registrar denúncias de trabalhadores

Raramente é possível empregar um auditor em tempo integral no local de trabalho. Os gerentes e trabalhadores, no entanto, estão constantemente presentes e podem denunciar a utilização de mão-de-obra infantil no seu local de trabalho. Isso pode ser feito, em parte, por meio do sindicato ou de uma organização de trabalhadores, caso existam. O procedimento de registro de denúncias pode ser incorporado aos mecanismos de monitoramento. Algumas iniciativas envolvendo diversos atores, como, por exemplo, a Campanha Roupas Limpas, a Coalizão para o Comércio Justo e a Social Accountability Internacional, desenvolveram esse mecanismo. Em geral, essas iniciativas disponibilizam apenas informações limitadas ao público sobre as condições de trabalho de empresas auditadas.

Certificação social

Certificação de produtos, não de empresas

Um selo social refere-se a um produto ou serviço e não a uma empresa específica. O selo é colocado na embalagem ou assume a forma de uma etiqueta fixada no próprio produto. Um selo relacionado ao trabalho infantil indica ao consumidor que a mão-de-obra infantil não foi utilizada na produção daquele produto. A certificação social tem apresentado bons resultados nos setores de tapetes e bolas de futebol – os quais eram conhecidos por empregar crianças. Os selos sociais também são aplicados para normas ambientais, bioprodutos e práticas do comércio justo (pagamento de um preço justo a pequenos produtores de café, por exemplo). A certificação é uma prática voluntária que geralmente se apoia na credibilidade de uma associação industrial ou grupo social e num sistema de monitoramento. Seu objetivo é aproveitar as forças do mercado com a premissa de que, se devidamente informado, o consumidor final recompensará o produtor por respeitar as normas éticas no seu trabalho.

O selo deve ser reconhecido

O selo depende do reconhecimento do consumidor, que exige algum tipo de campanha informativa. A organização patrocinadora realiza esse tipo de campanha, estabelece um vínculo financeiro entre produtores e consumidores, executa ou organiza serviços de monitoramento e, em muitos casos, conduz atividades de desenvolvimento nas comunidades locais. Essas atividades podem ser financiadas pelos produtores que se beneficiam do esquema, da eliminação de intermediários ou de um preço mais elevado pago pelo consumidor final. O Quadro 13 oferece um exemplo da certificação social usada no setor de tapetes.

Desenvolver a credibilidade

Como outros tipos de monitoramento, a certificação social deve ser confiável. Quando se afirma que o trabalho infantil não foi usado na fabricação de um produto, a descoberta de uma única infração pode, se amplamente divulgada, minar a credibilidade do selo. Alguns programas não oferecem uma garantia absoluta, o que é uma política realista, considerando a dificuldade de assegurar o total cumprimento de todas as normas. No entanto, se a garantia da não utilização da mão-de-obra infantil for limitada, fica mais difícil convencer os consumidores a permanecerem fiéis ao produto, principalmente quando há um preço mais alto envolvido.

Outros mecanismos de apresentação de relatórios

Iniciativa Global para Apresentação de Relatórios

Uma iniciativa envolvendo diversos atores que adquiriu certa importância nos últimos anos é a Iniciativa Global para Apresentação de Relatórios. A GRI (na sua sigla em inglês) foi criada em 1997 e tornou-se uma organização independente em 2002. Ela desenvolveu as Diretrizes sobre a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade, que aborda questões ambientais, sociais e financeiras e são usadas em bases voluntárias. Centenas de organizações, sobretudo empresas multinacionais, estão registradas no banco de dados da GRI. A seção relativa ao trabalho infantil faz uma referência específica à Convenção da OIT sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego e ao Trabalho (C 138) e aborda questões de monitoramento. A versão mais atual das diretrizes encontra-se disponível em: www.globalreporting.org.



⁹ Para obter uma síntese curta e clara do tema, veja Janet Hilowitz, "Social labeling to combat child labour: Some considerations", *International Labour Review* 136,2 (Summer 1997).

Box 13

O caso da ONG Rugmark

Na última década, o número de crianças que trabalham no setor de fabricação de tapetes na Ásia Meridional caiu de um milhão para 300 mil. A Rugmark International desempenhou um papel importante nessa redução. Ela usou a certificação social para incentivar consumidores da América do Norte, da Europa e de outros países a tomar uma decisão ética ao comprar tapetes.



A Rugmark monitora seus produtores e certifica que não empregam mão-de-obra infantil. Só na Índia, a organização inspeciona 64 teares por dia e um total de 16.000 por ano. Os produtores certificados podem utilizar o rótulo 'Rugmark' nos seus produtos. Atualmente, cerca de 15% de todos os tapetes importados pelos Estados Unidos, o maior mercado mundial, levam esse rótulo.

As taxas que os produtores pagam à Rugmark, bem como as doações, são usadas para financiar programas sociais. A organização ajudou a retirar 3.000 crianças do trabalho e enviá-las a 14 centros educacionais (escolas, centros de reabilitação, centros de formação profissional). Esses centros são administrados em colaboração com comunidades locais da Índia, Paquistão e Nepal. As crianças também podem frequentar outras escolas particulares ou públicas e receber uma ajuda financeira para pagar taxas escolares, livros, uniformes e materiais.

Fonte: www.rugmark.org

Nota sobre como interagir com os meios de comunicação de massa

Os meios de comunicação como um aliado

Os meios de comunicação frequentemente denunciam casos de descumprimento da legislação ou de códigos de conduta. Empresas de grande renome que comercializam produtos de marca já foram expostas pela mídia por utilizar trabalho infantil em suas cadeias produtivas, ainda que não estivessem cientes da prática. Uma vez que as notícias veiculadas podem prejudicar a reputação de uma empresa, é importante manter uma relação construtiva com os meios de comunicação. A tentativa de ocultar provas da utilização de mão-de-obra infantil pode ter consequências adversas se for descoberta posteriormente.

Planejar uma estratégia de mídia

É bastante aconselhável que as empresas adotem uma política de relação com os meios de comunicação de massa, como fazem a maioria das grandes empresas. A natureza da política dependerá do tipo, do tamanho e da cobertura geográfica da empresa. Empresas de menor porte podem preferir chamar menos atenção dos meios de comunicação. Algumas empresas usam uma abordagem aberta com os meios de comunicação e conseguem bons resultados. Essas empresas argumentam que fizeram o possível para eliminar o trabalho infantil de suas fábricas e fornecedores e que, se novos casos forem detectados, desejam ser informadas para que possam tomar todas as medidas corretivas necessárias. Essa abordagem mais aberta com os meios de comunicação é adotada atualmente pela Nike (veja o Quadro 14).

Quadro 14

Experiência da Nike com relatórios sociais

A Nike começou a reforçar seu sistema de monitoramento após a divulgação de casos de práticas trabalhistas indevidas em meados da década de 1990. Em 1999, a empresa disponibilizou uma lista de fábricas fornecedoras para a Associação de Trabalho Justo (FLA). Um ano depois, divulgou na internet o nome dos fornecedores que fabricavam produtos licenciados para faculdades e universidades e, em 2001, publicou seu primeiro Relatório de Responsabilidade Corporativa.

Durante esse período, a empresa enfrentou uma ação judicial que alegava que suas declarações públicas sobre as práticas trabalhistas dos seus fornecedores constituíam propaganda enganosa. O caso foi resolvido fora dos tribunais em 2003, com a Nike doando US\$ 1,5 milhão para a FLA.

Em 2005, a empresa lançou, com um atraso considerável, seu segundo Relatório de Responsabilidade Corporativa, que foi revisado antes da publicação por um painel de especialistas de alto nível do mundo do trabalho, de empresas, de organizações não governamentais e do meio acadêmico. Ao mesmo tempo, a Nike publicou na internet o nome das mais de 700 fábricas que fabricam seus produtos.

O relatório indicou que a Nike havia realizado 569 auditorias minuciosas das fábricas em 2003 e 2004, além de outras 50 auditorias conduzidas pela FLA. Várias questões foram abordadas. As auditorias realizadas pela Nike revelaram que os casos de violações das normas sobre a idade mínima de admissão ao trabalho – estabelecida em 18 anos para o setor de calçados e em 16 anos para o setor de roupas – foram raros. A conclusão foi compatível com as auditorias realizadas pela FLA.

O relatório concluiu que o monitoramento da fábrica não melhoraria significativamente as condições de trabalho no setor. Ao contrário, seriam necessárias parcerias entre diversas partes interessadas para estabelecer a transparência nas cadeias produtivas do setor. Segundo a Nike, os nomes das fábricas fornecedoras foram divulgados com o objetivo de: i) aumentar a visibilidade de fornecedores comuns, a fim de reduzir a necessidade de um duplo monitoramento por parte de compradores e aumentar a eficácia de medidas corretivas; ii) tornar o monitoramento menos oneroso para fornecedores; e iii) promover normas comuns e uma maior transparência.

Fontes: www.nikeresponsibility.com/reports; Financial Times, "Nike makes the step to transparency", 13/04/05, "Nike ushers in a new age of corporate responsibility", 20/04/05.



Um lembrete: o trabalho infantil na sociedade

Monitorar a sociedade e não apenas os locais de trabalho

O monitoramento se concentra no local de trabalho, não nas crianças. O monitoramento ou auditorias individuais podem constatar que nenhuma criança menor de idade está presente no local de trabalho. No entanto, não indicam que tipo de atividade as crianças estão realizando. O Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) desenvolveu mecanismos de monitoramento que se concentram na identificação, afastamento e acompanhamento de trabalhadores adolescentes do que somente no afastamento de crianças de situações de trabalho. Isso faz parte de um esforço para eliminar o trabalho infantil na sociedade como um todo e não apenas em setores específicos. Avaliações e verificações são realizadas tanto no local de trabalho como em escolas, centros de treinamento e comunidades. Esses sistemas têm sido utilizados em Bangladesh, no Cambódia e na África Central e Oriental.

Os governos ainda são responsáveis

As iniciativas voluntárias têm sido desenvolvidas, em grande parte, porque a legislação sobre o trabalho infantil ou o diálogo social não são, por si sós, suficientes para eliminar o problema. O monitoramento voluntário pode ser útil, mas os governos ainda são responsáveis por fiscalizar o cumprimento da legislação sobre o trabalho infantil em vigor.

¹⁰ Yukiko Arai, *CLM – Towards establishment of effective and sustainable mechanisms*, OIT, novembro de 2001.

Anexo 1: Auditores independentes

Uma empresa pode contratar terceiros para realizar uma auditoria social de suas operações. O auditor pode ser uma empresa privada ou uma organização sem fins lucrativos que verificará a utilização de mão-de-obra infantil e avaliará as condições dos jovens trabalhadores. Esses auditores também são contratados por organizações de empregadores e iniciativas envolvendo diversos atores.

Os auditores, por sua vez, podem ser credenciados – com o selo de aprovação – por organismos internacionais com experiência reconhecida nessa área. As organizações e empresas listadas abaixo, exceto uma, são credenciadas pela Associação de Trabalho Justo (FLA) ou pela *Social Accountability International* (SAI). A FLA credencia organizações comerciais e não governamentais em âmbito nacional, enquanto a SAI certifica principalmente organizações comerciais em nível mundial. Obviamente, há outros auditores respeitáveis que não figuram na lista.

É importante ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Internacional dos Empregadores não endossam as organizações listadas e os serviços que prestam. A lista é fornecida apenas como referência.

- A Verité é uma das principais organizações sem fins lucrativos na área de monitoramento, mas não é credenciada pela FLA ou pela SAI. Estabelecida em 1995 e sediada nos Estados Unidos, a organização atua por meio de uma rede global de ONG e já realizou mais de 1.000 auditorias de fábricas situadas em cerca de 65 países. Após realizar as inspeções, a empresa apresenta recomendações à direção sobre medidas corretivas a serem tomadas e também oferece cursos de formação para gestores e trabalhadores (www.verite.org).

Empresas de monitoramento credenciadas pela FLA

- A A & L. Group Inc. é uma firma de inspeção do trabalho sediada em Nova Iorque e credenciada pela FLA no México, Colômbia, República Dominicana, Honduras e Estados Unidos.
- A Phulki é uma ONG sediada em Bangladesh cujo objetivo é garantir melhores condições de trabalho, especialmente para mulheres que trabalham em fábricas e crianças que vivem em bairros populares. A organização é credenciada para monitorar o cumprimento de todos os elementos do código da FLA no país, exceto no que se refere à liberdade sindical.
- A Cal Safety compliance Corporation (CSCC) presta serviços de monitoramento, oferece cursos de formação em responsabilidade social e é credenciada para atuar nos Estados Unidos.

- A Cotecna Inspections é uma empresa sediada em Genebra e credenciada pela FLA na Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, México, Peru, República Dominicana e Estados Unidos.
- A COVERCO (Comissão de Verificação de Códigos Corporativos) foi criada em 1997 como um consórcio sem fins lucrativos formado por representantes da sociedade civil e profissionais de diversas áreas da Guatemala para realizar um monitoramento independente de códigos de conduta. É credenciada para monitorar a aplicação do código da FLA na Guatemala.
- A Bureau Veritas é uma empresa internacional de verificação e monitoramento credenciada na China (inclusive Hong Kong e Macau), Índia, Indonésia, Filipinas e Tailândia.
- A Global Standards/Toan Tian Global Standards é uma firma de consultoria que monitora o cumprimento de códigos e normas. É credenciada para atuar na China (inclusive Hong Kong e Macau), Coreia do Sul, Tailândia e Vietnã.
- O Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) é uma iniciativa da sociedade civil criada em março de 1996 com o objetivo de promover a responsabilidade social e condições de trabalho decente por meio de um monitoramento independente. É credenciada para monitorar o código da FLA no país.
- A Kenan Institute Asia é uma organização não governamental americano-tailandesa sediada na Tailândia que promove parcerias inter-setoriais nas áreas de proteção ambiental, desenvolvimento econômico, normas trabalhistas e melhores práticas comerciais. É credenciada na China, Malásia e Tailândia.
- A LIFT-Standards é uma empresa de consultoria e monitoramento de normas trabalhistas sediada em Bangladesh e credenciada para atuar nesse país.
- A Société Générale de Surveillance (SGS) é uma empresa internacional sediada em Genebra que presta serviços de comprovação, monitoramento e verificação. É credenciada na China (inclusive Hong Kong e Macau), Índia, Paquistão, Turquia e Vietnã.
- A T-Group Solutions é uma firma de consultoria credenciada para fiscalizar o cumprimento de normas trabalhistas na Índia e no Sri Lanka.

Organismos de certificação da SAI

■ Bureau Veritas Quality International, Reino Unido
www.bvqi.com

■ CISE (Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico), Itália
www.lavoroetico.it

■ CSCC (Cal Safety Compliance Corporation), Estados Unidos
www.csc-online.com

■ DNV (Det Norske Veritas), Hong Kong, China
www.dnv.com

■ Intertek Testing Services, Estados Unidos
www.intertek-labtest.com

■ RINA SpA (Registro Italiano Navale Group), Itália
www.rina.org

■ RMTUV Asia Pacific Ltd., Tailândia
www.rwtuv.com

■ SGS-ICS, Bélgica
www.sgsgroup.com

■ TUV Rheinland Group, Hong Kong, China

Guia III:

O papel das organizações de empregadores no combate ao trabalho infantil

Desenvolvido por: Anne-Brit Nippierd

Sandy Gros-Louis

Escrito por:

Paul Vandenberg

Departamento de Atividades para Empregadores do Organização Internacional do Trabalho

e

Organização Internacional dos Empregadores (OIE)

Primeira edição: 2007

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, alguns pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrônico a pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

OIT / A. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.

Empregadores e trabalho infantil. Guia III: O papel das organizações de empregadores no combate ao trabalho infantil (Genebra), Organização Internacional do Trabalho, 2007

ISBN 978-92-2-824015-3 (versão impressa)

978-92-2-824016-0 (versão em pdf para postagem na Internet)

Dados Catalográficos:

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy

Eliminação do trabalho infantil: guias para empregadores / redigido por Paul Vandenberg, desenvolvido por Anne-Brit Nippierd, Sandy Gros-Louis; Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Atividades para os Empregadores; Organização Internacional dos Empregadores. - Genebra: OIT, 2010

3 v.

ISBN: 9789221198192 (v.1); 9789221198208 (v.1 pdf web); 9789221198758 (v.2); 9789221198765 (v.2 pdf web); 9789221198772 (v.3); 9789221198789 (v.3 pdf web); 9789221200802 (conjunto)

Organização Internacional do Trabalho; Organização Internacional dos Empregadores

trabalho infantil / organização de empregadores / papel dos empregadores / estratégias de gestão / responsabilidade empresarial
13.01.2

Dados catalográficos da OIT

Em conformidade com a prática adotada pelas Nações Unidas, as denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações da OIT podem ser encontradas nas principais livrarias ou nos escritórios locais da OIT em muitos países ou solicitadas junto a: Publicações da OIT, Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações podem também ser solicitados no endereço mencionado ou pelo e-mail pubvente@ilo.org

Visite nosso site na Internet: www.ilo.org/publns

Projeto gráfico: Centro Internacional de Formação da OIT, Turim, Itália
Versão em Português impressa em Brasília (Brasil)

Prefácio

O trabalho infantil geralmente está concentrado na economia informal, em atividades agrícolas e em outros setores escondidos da opinião pública. Crianças envolvidas no “trabalho infantil”, que estão abaixo da idade mínima para trabalhar ou que trabalham em condições perigosas, ilegais ou degradantes, não podem se desenvolver plenamente. Empregadores e organizações de empregadores podem desempenhar um papel importante no movimento global contra o trabalho infantil. Empregadores podem adotar medidas responsáveis para erradicar o trabalho infantil no local de trabalho, reduzir o risco de expor adolescentes a situações perigosas e recusar-se a contratar crianças. Empregadores e organizações de empregadores podem incidir politicamente a favor de um sistema educacional eficaz e de bons programas sociais, bem como colaborar para promover uma maior conscientização pública e uma mudança de atitude nesse tema.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Internacional de Empregadores (OIE) trabalharam conjuntamente na criação destes guias. Os Guias são singulares, pois abordam a questão do trabalho infantil a partir da perspectiva dos empregadores e das organizações de empregadores, sem deixar de manter a proteção das crianças e de suas famílias no centro da análise. Além disso, os guias apresentam ideias e orientações práticas. Também levam em conta as experiências de organizações de empregadores nacionais que colaboraram com a OIT em diversos projetos relacionados ao trabalho infantil nos últimos anos. Muitos exemplos de iniciativas empreendidas por empregadores e organizações de empregadores também são apresentadas. Esses exemplos oferecem evidências do que *pode* ser feito e do que *já foi feito* a respeito.

Diversos especialistas ofereceram insumos para a preparação dos guias. Eles foram analisados pela primeira vez em um seminário inter-regional para organizações de empregadores, realizado no Centro de Formação Internacional da OIT em Turim (Itália) em julho de 2006. Ideias e sugestões foram também colhidas de especialistas da OIE, do Departamento de Atividades para Empregadores da OIT e do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). Os guias estão plenamente de acordo com a Convenção sobre a Idade Mínima (C 138) e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) da OIT e promovem sua efetiva aplicação.

Esperamos que os guias possam ajudar você e sua organização ou empresa a fazer diferença em seu país.

Jean Francois Retournard
Departamento de Atividades para os
Empregadores da OIT (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
Organização Internacional
de Empregadores (OIE)

Índice

Prefácio	3
Introdução	6
Razões para as organizações de empregadores: por que se envolver com o tema do trabalho infantil?	7
O que este guia oferece	8
Público-alvo	8
Como usar este guia	8
Três "Opções de Ação"	9
Um conjunto integrado de guias	10
Diagnóstico do ambiente (análise da situação)	11
1. Ambiente do mercado de trabalho	12
2. Ambiente jurídico	13
3. Ambiente organizacional	13
4. Ambiente dos consumidores e compradores	14
Aprendendo na prática	16
Escolha de um objetivo e definição de uma estratégia	18
O processo	18
Personalizando a sua estratégia	19
Quatro cenários	21
Opções de Ação	23
Opção 1: Divulgação de informações e orientações	23
1. Preliminar: Estabelecer um Ponto Focal	24
2. Divulgação de informações	25
a. Informações sobre leis	25
b. Informações sobre compradores internacionais	25
c. Informações sobre certificação	26

3. Oferta de orientação	26
a. Orientações básicas do ponto focal da OE	26
b. Compartilhamento de boas práticas: de empresa para empresa	26
c. Administração de discordâncias entre os membros	27
d. Ajuda na escolha de parceiros	28
Uma observação sobre publicidade e confidencialidade	28

Opção 2: Incidência política, facilitação do diálogo e maior conscientização 29

Tripartismo	29
Múltiplas partes interessadas e envolvimento "bilateral"	30
Função 1: Contatos com o(s) governo(s)	30
Função 2: Interação com organizações de trabalhadores	32
Função 3: Cooperação com ONG	32
Função 4: Maior conscientização	35
Diálogo, consenso e ação	36
Uma observação sobre alianças com ONG	36
Um elemento fundamental: escolher um bom parceiro	38
Aspectos complementares	38
Colocar tudo por escrito	38

Opção 3: Implementação de programas 39

1. Tomar a iniciativa	40
2. Aderir a uma iniciativa	40
3. Apoiar a iniciativa de uma associação-membro	42
4. Desenvolver um programa ao longo do tempo	42
5. Recursos financeiros e envolvimento de pessoal	45

Introdução

Ajudando seus membros

Cada empresa é responsável por observar a legislação relativa ao trabalho de crianças. No entanto, uma empresa pode não ter conhecimento dos detalhes dessa legislação. Por exemplo, ela pode desconhecer a idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho ou a definição de trabalho "leve". Ela pode não saber o que constitui trabalho perigoso ou quais são as piores formas de trabalho infantil. Na maioria dos países, as respostas a essas perguntas podem ser encontradas na legislação nacional. (A seção "O que é trabalho infantil?" do Guia I apresenta as definições encontradas nas Convenções da OIT.) Além disso, uma empresa pode não saber o que fazer com as crianças trabalhadoras que já emprega. Ela deve simplesmente parar de empregá-las? Deve tentar colocá-las na escola? Que organizações podem ajudar? Para todas essas perguntas – e muitas outras – uma organização de empregadores pode ter condições de oferecer respostas ou orientar seus membros em relação a onde obter ajuda.

A resposta apropriada

Um problema com fornecedores

Como a principal função de uma organização de empregadores é a incidência política, ela pode desenvolver essa atividade para defender a eliminação efetiva do trabalho infantil. Nesse processo, pode se envolver em um diálogo tripartite sobre o tema, oferecer orientações sobre a legislação e estimular o governo a ratificar as Convenções da OIT sobre trabalho infantil.

Além de promover o tema junto a outros atores, uma organização de empregadores pode estimular seus membros hesitantes a fazer o que é certo e parar de empregar trabalhadores infantis. Pode também incentivar seus membros a prestar mais atenção às políticas de contratação de seus fornecedores, particularmente dos que atuam na economia informal.



© OIT/Khemka

Diálogo e interação

Além disso, uma organização de empregadores pode participar de projetos com ONG e doadores. Em suma, organizações de empregadores podem participar de ações coletivas para erradicar o trabalho infantil entre seus membros em uma região ou setor, ou até mesmo em todo o país.

**Razões para as organizações de empregadores:
por que se envolver com o tema do trabalho infantil?**

As razões pelas quais uma organização de empregadores pode se envolver na questão do trabalho infantil são semelhantes às que levam empresas individuais a fazê-lo (ver o Guia I). Essas razões podem ser sintetizadas da seguinte maneira:

É ilegal

a. Cumprimento da lei: a maioria dos países possui leis contra o emprego de pessoas abaixo de uma determinada idade em atividades específicas. Portanto, a primeira razão para se eliminar o trabalho infantil é que, na maioria dos países, ele é ilegal. Uma organização de empregadores pode incentivar seus membros a atuar dentro da lei.

Compradores internacionais e consumidores estrangeiros

b. Ampliação do acesso ao mercado: Compradores e marcas internacionais desejam cumprir normas trabalhistas internacionalmente aceitas, evitando também alguma publicidade negativa e possíveis boicotes. Esses compradores procuram identificar produtores em países em desenvolvimento que sejam comprovadamente livres de trabalho infantil e que tenham se esforçado para garantir que o trabalho infantil não é usado pelos fornecedores que os abastecem. Uma organização de empregadores que promova a eliminação do trabalho infantil ajuda seus membros a acessar mercados. Isso é benéfico não apenas para empresas específicas, mas também para setores inteiros e para a economia como um todo. O país desenvolve uma imagem positiva entre investidores e consumidores.

Igualdade de oportunidades

c. Melhoria na produtividade: empresas, particularmente informais, frequentemente contratam crianças porque acreditam que essa prática aumenta sua lucratividade. Essa, porém, costuma ser uma perspectiva de curto prazo. O trabalho infantil compromete o sucesso de uma empresa no longo prazo porque inibe o desenvolvimento de uma força de trabalho capacitada e produtiva de trabalhadores adultos. Crianças têm um intervalo de atenção curto, valorizam menos os controles de qualidade e são menos capazes de usar máquinas com eficiência. Elas não são tão fortes fisicamente quanto os adultos. Uma organização de empregadores pode incentivar a eliminação do trabalho infantil no sentido de melhorar o desempenho comercial de seus membros.

Uma força de trabalho adulta e capaz

d. Ética – fazer o que é certo: Uma organização de empregadores pode contribuir para a sociedade estimulando decisões de contratação que permitam às crianças acesso à educação. Essas crianças, por sua vez, terão uma renda melhor no futuro, farão parte de uma força de trabalho mais escolarizada e contribuirão para uma economia mais produtiva. A decisão de evitar a contratação de crianças não precisa, no entanto, basear-se estritamente nos benefícios econômicos que ela pode gerar para crianças e para a sociedade no futuro. Poupar crianças do sofrimento ocasionado por trabalhos árduos e perigosos pode ser um fim desejável em si mesmo. Esse esforço proporciona às crianças, imediatamente e ainda na infância, uma vida mais feliz. Nessas circunstâncias, evitar a contratação de trabalho infantil nada mais é do que fazer o que é certo.

Benefícios às crianças e à sociedade

O que este guia oferece

Resposta coletiva

Este guia oferece assistência e orientações a organizações de empregadores sobre como enfrentar o problema e o que fazer para ajudar seus membros. Como organizações coletivas, elas podem sistematizar suas orientações, promover o diálogo, colaborar com doadores e trabalhar coletivamente, poupando tempo e esforço aos seus membros. Tornando-se centros de orientações, conhecimentos e boas-práticas sobre o assunto, elas podem reduzir os custos da coleta de informações entre seus membros. O diálogo com o governo, organizações de trabalhadores e, se for o caso, com organizações não governamentais reduz a exposição de empresas específicas. E a interação com doadores pode resultar em projetos de maior impacto.

Público-alvo

Organizações empresariais de participação voluntária

Este guia destina-se especificamente a organizações nacionais de empregadores. Membros de diretorias, executivos graduados e funcionários de uma organização de empregadores de um modo geral podem usá-lo para desenvolver uma estratégia ou tomar medidas concretas para erradicar o trabalho infantil. Este guia pode também ser útil a outras associações empresariais de participação voluntária. Essas associações podem incluir câmaras de comércio, associações de fabricantes, grupos de agricultores e associações setoriais (por exemplo, de fabricantes de roupas, empresas de processamento agrícola, empresas de mineração, etc). Como muitas dessas associações já farão parte de uma organização de empregadores, a cooperação entre a organização e essas associações pode ser um elemento importante da estratégia de ajuda às empresas.

Como usar este guia

Levantamento

Este guia contém duas seções principais. A primeira oferece informações sobre como desenvolver uma estratégia ou plano de ação para uma organização de empregadores. Este guia sugere que a organização de empregadores comece com uma "avaliação do ambiente" ou, em outras palavras, que construa uma base própria de conhecimentos sobre o tema, sobre outras organizações que lidam com trabalho infantil e sobre as necessidades das empresas.

Definição da estratégia

De posse desses conhecimentos, uma organização de empregadores pode avançar para o "mapeamento de uma estratégia". Este guia não especifica qual estratégia a organização de empregadores deve adotar – isso cabe à própria organização decidir, com base em seus objetivos, na situação existente e nas necessidades de seus membros. Não obstante, ele descreve, sucintamente, três cenários que podem ser enfrentados por uma organização de empregadores e como ela pode responder a eles.



Três "Opções de Ação"

Informações e orientações

A segunda seção do guia apresenta três Opções de Ação, abrangendo três possíveis áreas de envolvimento de uma organização de empregadores. Uma organização pode optar pela adoção de todas as três, agrupando-as em uma estratégia integrada. Da mesma forma, a organização de empregadores pode limitar-se a apenas duas das opções, ou adotar duas opções agora e uma terceira no futuro. A primeira opção, "Divulgação de informações e orientações", é a alternativa minimalista, visto que requer da organização de empregadores apenas um envolvimento limitado com o problema. Mesmo assim, as informações e a orientação fornecidas podem ser extremamente valiosas para seus membros, particularmente quando essas empresas não dispõem de conhecimentos básicos sobre o tema e sobre medidas que podem adotar.

Diálogo e conscientização

A segunda opção, "Facilitação do diálogo e maior conscientização", combina o papel tradicional de interação com os governos e sindicatos para discutir questões trabalhistas importantes com atividades mais públicas de conscientização. Como parte de sua estratégia, uma organização de empregadores pode encomendar pesquisas para definir a natureza e a dimensão do trabalho infantil. Essas pesquisas podem gerar subsídios para discussões tripartites fundamentadas, para atividades de incidência política junto a governos em prol da adoção de reformas na legislação e programas sociais e para uma maior conscientização pública. As organizações de empregadores podem também defender a educação básica gratuita como uma maneira de reduzir o trabalho infantil.



Programas

A terceira opção exige um envolvimento considerável da organização de empregadores na promoção de programas de retirada de crianças do trabalho infantil, apoio à oferta de escolas para elas e outras formas de assistência. Esse envolvimento geralmente tem implicações financeiras; além disso, a organização de empregadores provavelmente precisará se envolver com grupos e escolas locais, agências internacionais e outras organizações.

O poder do exemplo

Se a sua organização não está convencida de que as organizações de empregadores podem desempenhar um papel importante em relação ao problema do trabalho infantil, considere os exemplos fornecidos. Eles descrevem casos em que organizações de empregadores assumiram um papel ativo no enfrentamento ao trabalho infantil e encontraram maneiras de colaborar com outras entidades.

Um conjunto integrado de guias

Parte de uma série de guias

Este guia faz parte de um conjunto de três guias. O conjunto oferece uma visão integrada do problema do trabalho infantil, incluindo as Convenções sobre trabalho infantil, suas causas e consequências (Guia I), medidas que podem ser adotadas por empresas (Guia II) e o papel que as organizações de empregadores podem desempenhar nesse contexto (Guia III).

Diagnóstico do ambiente (análise da situação)

Questões-chave e atores-chave

Compreender o ambiente do trabalho infantil é um primeiro passo fundamental a ser dado por uma organização de empregadores que deseje desenvolver uma estratégia para enfrentar o problema. Chamamos esse cenário de "ambiente" atual das empresas e do trabalho infantil. É importante que a organização de empregadores compreenda esse ambiente. Ela deve identificar as questões a serem abordadas, a legislação em vigor, outros atores atualmente envolvidos com o problema e outros aspectos da situação.

Não é uma pesquisa de empresas

A análise do panorama não é uma avaliação de empresas baseada em questionários (embora eles possam ser usados). Seu objetivo é obter uma compreensão básica da natureza das instituições e atores envolvidos com trabalho infantil. Assim como uma empresa precisa compreender seus mercados e as instituições que regem suas atividades antes de delinear uma estratégia comercial ou de produto, uma organização de empregadores deve compreender a natureza e a prevalência do trabalho infantil antes de elaborar uma estratégia.

Os principais aspectos do ambiente são os seguintes:

- Ambiente do mercado de trabalho
- Ambiente jurídico
- Ambiente organizacional
- Ambiente dos consumidores ou compradores

Um processo não linear

O "diagnóstico do ambiente" e o passo seguinte, "elaboração da estratégia", provavelmente não devem ser considerados isoladamente. Em vez disso, podem ser vistos como dois componentes interativos e sinérgicos. Por exemplo, a coleta de informações básicas pode ser seguida do esboço de uma estratégia preliminar. Com isso, novas informações talvez sejam necessárias – exigindo mais "avaliações" – antes que a estratégia seja detalhada e eventualmente finalizada.

1. Ambiente do mercado de trabalho

Mercado de trabalho infantil

Sua organização de empregadores provavelmente já está familiarizada com o mercado de trabalho em geral. Entretanto, ela pode não ter uma compreensão detalhada da situação do trabalho infantil. Não é fácil conhecer esse mercado, que, por ser ilegal, geralmente permanece oculto. Na maioria dos países, muitas empresas que empregam crianças não pertencem a organizações de empregadores ou têm uma participação apenas indireta nelas por meio das associações comerciais de que fazem parte. A organização de empregadores precisará expandir seus conhecimentos. As principais questões a serem abordadas podem incluir as seguintes:

- O trabalho infantil é um problema grave no país?
- Ele só afeta determinados setores?
- O problema é urbano, rural ou ambos?
- As crianças trabalham principalmente em empresas informais ou também em empresas formais?
- O problema principal é de trabalhadores abaixo da idade mínima ou de trabalhadores em idade legal que executam trabalhos perigosos?

Informações do IPEC, do UNICEF e do ministério relevante

Informações podem ser obtidas junto ao escritório nacional da OIT e, mais especificamente, junto às autoridades que participam do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT e seus projetos. Em seu site, o IPEC fornece informações sobre ratificações das Convenções, com relatórios sobre dados e países. Esse site (www.ilo.org/ipec) pode ser útil como um ponto de partida.



© Lucio Boschi/Oficina de la OIT en Argentina



Os representantes da OIT também podem fornecer subsídios e informações sobre a dimensão e a natureza do trabalho infantil no país, os principais envolvidos e as atividades em que ele ocorre. Outras fontes importantes são o UNICEF e o ministério responsável pela questão do trabalho infantil (geralmente o Ministério do Trabalho).

2. Ambiente jurídico

Convenções e leis

Um aspecto fundamental do ambiente é a estrutura jurídica que define os tipos de trabalhos classificados como trabalho infantil. Para oferecer orientações equilibradas às empresas-membro, é necessário que a própria organização de empregadores compreenda os requisitos legais. Os principais aspectos incluem:

- o país adotou leis sobre trabalho infantil e aspectos relacionados que definam as ocupações permitidas ou não às crianças?
- o país ratificou a Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão ao Emprego ou Trabalho (C 138) da OIT?
- o país ratificou a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) da OIT?
- há uma lista acordada com os parceiros sociais quanto ao que constitui "trabalho perigoso"?

No que se refere às convenções internacionais, a organização de empregadores deve compreender como as leis nacionais diferem das disposições gerais dessas convenções. Isso será especialmente importante nas discussões com empresas estrangeiras e compradores internacionais.

3. Ambiente organizacional

Uma terceira questão é a natureza do ambiente organizacional. É importante saber que outros órgãos estão ativos nessa área. Os tipos de organizações provavelmente poderão ser divididos em quatro grupos.

- Governo: O governo aplica ativamente a legislação sobre trabalho infantil?
- Quais ministérios ou órgãos estão envolvidos? O Ministério da Educação desempenha um papel importante? As autoridades locais ou líderes comunitários estão envolvidos?
- ONG: Quais organizações não governamentais locais, nacionais e internacionais estão ativas em sua região no tema do trabalho infantil? Há grupos de controle social monitorando o problema, ou grupos que possam ajudar empresas e organizações de empregadores a retirar crianças de situações de trabalho e ajudar seus pais a aumentar sua renda?
- Organismos internacionais: A ONU opera no seu país, inclusive a OIT, o UNICEF e a Organização Internacional para as Migrações? Se houver um programa da OIT-IPEC ativo no país, convide-o para colaborar com uma organização de empregadores.

- Associações comerciais: Que outros grupos comerciais, inclusive associações setoriais, estão ativos no país? Eles fazem parte da organização de empregadores? Sua organização mantém boas relações de trabalho com essas associações? Há associações locais de empresas/investidores estrangeiros envolvidas com o problema do trabalho infantil?

Atores locais, incluindo associações de professores

Embora esses sejam os atores principais, cada país e região possui um conjunto específico de organizações. Por exemplo, um projeto de combate ao trabalho infantil da OIT no setor de calçados da Indonésia constatou que uma associação local de professores tinha interesse em ajudar. Foram identificadas crianças com baixo desempenho acadêmico que corriam risco de abandonar os estudos. Os professores ministraram então aulas de reforço a esses alunos para melhorar seu desempenho e mantê-los na escola. Além disso, crianças que já haviam abandonado os estudos receberam aulas de reposição para recuperar o tempo perdido e voltar ao sistema de educação formal. O apoio pedagógico foi um dos componentes de um projeto inter-setorial que envolveu várias organizações.

4. Ambiente dos consumidores e compradores

Os padrões dos consumidores podem ser mais rígidos que a legislação

Outro elemento crucial do ambiente é a natureza das demandas de compradores e consumidores domésticos e internacionais quanto aos produtos fabricados pelas empresas associadas à organização de empregadores. Os compradores e consumidores são considerados conjuntamente porque os compradores reagem ou antecipam as pressões que lhes são impostas pelos consumidores. Há duas razões para que uma organização de empregadores e seus membros mantenham-se informados sobre os padrões dos compradores e consumidores. Em primeiro lugar, embora a legislação nacional estabeleça o padrão mínimo para o trabalho infantil, os compradores podem impor padrões mais elevados que a lei local. Em particular, muitas empresas de grande porte exigem que não haja ninguém com menos de 18 anos de idade trabalhando nas fábricas ou plantações de seus fornecedores, mesmo que esse trabalho não seja considerado perigoso.

Multiplicidade de padrões dos compradores

A segunda razão para ficar atento aos padrões dos compradores é que, infelizmente, cada um tende a adotar normas próprias. Por exemplo, alguns compradores não permitem que seus fornecedores empreguem qualquer pessoa com menos de 18 anos. Outros seguem as normas estabelecidas pela Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão ao Emprego ou Trabalho (C 138) da OIT. E há ainda aqueles que aceitam a lei nacional do país no qual o fornecedor está sediado. Os compradores também podem ter definições diferentes sobre o que constitui trabalho perigoso (por exemplo, com produtos químicos ou máquinas). Essa diversidade de padrões pode complicar a vida dos produtores. Uma organização de empregadores deve ter uma boa noção dessa variedade de padrões e de como ela se aplica a diferentes setores. Esse conhecimento pode ajudar as organizações de empregadores a decidir se devem elaborar uma estratégia geral ou estratégias específicas para cada setor que possam ajudar as empresas a se relacionar com uma ampla variedade de compradores.



Nesse contexto, algumas perguntas fundamentais seriam as seguintes:

- Os requisitos dos compradores e consumidores são mais rigorosos que as leis nacionais?
- Os requisitos dos compradores variam de acordo com o setor? Os compradores de artigos têxteis são mais rígidos, por exemplo, que os compradores de café?
- Há queixas dos produtores quanto à diversidade das demandas dos compradores?
- Foram feitas tentativas de coordenar os compradores de modo a obter um consenso quanto a um conjunto comum de normas?

Normas mais rígidas são um problema?

Discussões mais concretas com produtores e compradores podem ser agendadas após a estratégia da organização de empregadores ter sido colocada em prática. Nesse estágio, é importante prever se normas mais rígidas (que as leis nacionais) serão um problema. Além disso, talvez a organização de empregadores deva determinar se pode desempenhar um papel de coordenação entre os produtores (ou associações setoriais) e compradores.

Aprendendo na prática

Aprendizado constante

O diagnóstico inicial dos problemas e atores permitirá que a organização de empregadores defina uma estratégia viável. Entretanto, é provável que a organização não aprenda tudo o que precisa saber em seu "diagnóstico do ambiente" inicial. Muito será aprendido no processo inicial de implementação de estratégia e na interação com as empresas-membro, com o governo e com as várias outras partes interessadas. Na verdade, vários anos serão necessários para que se tenha uma compreensão real do ambiente. A organização de empregadores deve também estar pronta para incorporar novos conhecimentos e aprendizados à estratégia. "Aprender fazendo" não é apenas um princípio valioso usado para orientar trabalhadores e empresas rumo ao aumento da produtividade. É também um princípio a ser seguido por organizações de empregadores no processo de apoio à erradicação do trabalho infantil.

■ Quadro 1

Lista de verificação: principais perguntas sobre o "ambiente"

Mercado de trabalho

- O trabalho infantil é um problema grave no país?
- Ele só afeta alguns setores específicos?
- As crianças trabalham principalmente em empresas informais ou formais?
- O problema principal é de trabalhadores abaixo da idade mínima para o trabalho ou de trabalhadores em idade legal que executam trabalhos perigosos?

Aspectos jurídicos

- Qual é a legislação nacional que define as ocupações permitidas e vedadas às crianças? Quais são as disposições e definições?
- A Convenção sobre a Idade Mínima (C 138) da OIT foi ratificada?
- O país ratificou a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) da OIT?
- Há uma lista acordada com os parceiros sociais quanto ao que constitui "trabalho perigoso"?

Organizações

- O governo exige ativamente a aplicação das leis? Quais ministérios ou órgãos estão envolvidos? O Ministério da Educação desempenha um papel importante? E as diretorias ou conselhos locais?
- Quais organizações não governamentais locais, nacionais e internacionais estão ativas em sua área no campo do trabalho infantil? Há grupos de controle social/incidência política monitorando o problema ou grupos que possam ajudar empresas e organizações de empregadores a retirar crianças de situações de trabalho e ajudar seus pais a aumentar sua renda?
- A ONU está ativa em seu país, inclusive a OIT, o UNICEF e a Organização Internacional para as Migrações?
- Quais outros grupos comerciais, inclusive associações setoriais, estão ativos no país? Eles fazem parte da organização de empregadores?

Compradores e consumidores

- Os requisitos dos compradores e consumidores são mais rigorosos que as leis nacionais?
- Os requisitos dos compradores variam de acordo com o setor? Os compradores de artigos têxteis são mais rígidos, por exemplo, do que os compradores de café?
- Há queixas dos produtores quanto à diversidade de demandas dos compradores?
- Foram feitas tentativas de coordenar os compradores de modo a obter um consenso quanto a um conjunto comum de padrões?

© OIT/J. Maillard



© Lucio Bosch/Olcina de la OIT en Argentina

Escolha de um objetivo e definição de uma estratégia

Considere outros atores

Tendo adquirido uma compreensão preliminar do ambiente do trabalho infantil, sua organização pode estabelecer um objetivo e elaborar uma estratégia. O objetivo escolhido e a natureza específica da estratégia dependerão, evidentemente, da natureza dos problemas de trabalho infantil enfrentados pelo país. Além disso, a estratégia será afetada pelos recursos da organização de empregadores e pela natureza da cooperação que ela pode estabelecer com grupos locais, doadores e organizações internacionais. A organização de empregadores não precisa fazer tudo por conta própria; na verdade, é preferível trabalhar com outros para se beneficiar de seu apoio e de sua experiência.

Deve ser um documento abrangente?

A estratégia não precisa ser um documento altamente abrangente e detalhado. O mais importante é que ela proporcione à organização de empregadores alguma orientação sobre o papel que desempenhará, os problemas que abordará e as parcerias com as quais poderá contar. As ações executadas pela organização de empregadores são importantes e o documento de estratégia constitui uma ferramenta de apoio a essas ações.

O processo

Esclarecer os objetivos

A maioria das organizações de empregadores não precisa de orientações para estabelecer um objetivo e desenvolver uma estratégia. O processo é semelhante ao que é usado em relação a outras questões, principalmente as que envolvem temas sociais. Um grupo de pessoas dentro da

Adicionar elementos operacionais

organização reúne-se para considerar as informações obtidas no diagnóstico realizado na etapa anterior. Um objetivo é formulado e discutido. A discussão é estendida a outros membros especialistas da organização de empregadores e possivelmente para um ou mais integrantes da diretoria. Componentes operacionais são acrescentados e o objetivo é esclarecido mais detalhadamente. O esboço começa a tomar forma e consultas mais abrangentes são realizadas, tanto entre os membros como com atores externos. São estimadas as implicações de custos em termos de ocupação do pessoal, recursos financeiros e possíveis necessidades de contratação. Uma estratégia mais completa é desenvolvida e avaliada tanto internamente como pelos principais colaboradores externos. Por exemplo, pode-se pedir a uma organização não governamental respeitada que faça comentários e forneça suas observações. As opiniões da OIT, do UNICEF ou da OIE podem ser solicitadas.

Orçamento e alocação de pessoal

Conquistando adesões

Finalmente, a estratégia é apresentada à Diretoria. Ela pode incluir um plano operacional e uma avaliação das implicações em termos de recursos e pessoal. Os membros da Diretoria podem solicitar modificações e finalmente aprovar a estratégia. Começa então o estágio de implementação com base na estratégia. Em algum ponto no futuro, possivelmente seis meses ou um ano mais tarde, o objetivo e a estratégia são reavaliados. Os sucessos e fracassos são considerados e a estratégia é mantida após modificações adicionais.

Processo de estratégia versus conteúdo da estratégia

Este é o processo. O conteúdo ou os componentes da estratégia são os aspectos em relação aos quais a organização de empregadores precisará de mais ajuda, particularmente se a equipe não estiver familiarizada com o tema. Sugestões de conteúdo, chamadas de Opções de Ação, são fornecidas nos três capítulos subsequentes deste guia.

Personalizando a sua estratégia

Relevância

Não é possível definir aqui uma estratégia para a sua organização de empregadores. Você mesmo precisará fazer isso. A estratégia dependerá do objetivo, da natureza do problema em seu país e das ações individuais atualmente em andamento por parte dos membros da sua organização e outros atores. Além disso, a estratégia dependerá dos recursos, da capacidade e dos objetivos da sua organização de empregadores. O Quadro 1 apresenta várias recomendações sobre o que fazer e o que não fazer no desenvolvimento de uma estratégia.

Quadro 2

Elaborando a sua estratégia

– O que fazer – O que não fazer –

- Realize consultas amplas antes de definir a estratégia.
- Baseie-se nas boas práticas de empresas específicas.
- Avalie realisticamente o tempo e os custos da estratégia.
- Designe um ponto focal para o tema do trabalho infantil em sua organização.
- Considere seu papel com relação aos trabalhadores e ao governo.
- Não fixe a estratégia cedo demais; deixe que ela evolua; modifique-a.
- Não negue publicamente que o problema existe.
- Não ignore a importância dos compradores internacionais.
- Não dê lições de moral aos membros da organização – em vez disso, convença-os e oriente-os.
- Não trabalhe só – identifique parceiros, inclusive ONG.

Mais de um cenário Adicionalmente, podemos considerar quatro situações ou cenários e os tipos de estratégia que uma organização de empregadores desenvolveria para responder a essas situações. Uma organização de empregadores pode ter que responder a vários desses cenários simultaneamente. Além disso, algumas organizações de empregadores desenvolveram proativamente estratégias nacionais abrangentes. Um bom exemplo é a organização de empregadores da Colômbia, que possui uma estratégia em quatro partes baseada nos seguintes elementos: i) desenvolvimento institucional, ii) pesquisa, iii) maior conscientização, e iv) ação direta. As linhas mestras dessa estratégia podem ser visualizadas no Quadro 3.

■ Quadro 3

Uma estratégia baseada em quatro pilares, Colômbia

A organização nacional de empregadores da Colômbia adotou uma abordagem sistemática para a eliminação do trabalho infantil. A Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) baseou essa abordagem em quatro pilares:

Desenvolvimento institucional

- adoção de um código de conduta que todos os membros devem cumprir, incluindo os requisitos de eliminar as piores formas de trabalho infantil e proteger os adolescentes que trabalham
- participação no comitê nacional interinstitucional voltado para essa questão
- apoio a instituições sociais que fornecem treinamento e melhoram as condições de trabalho de adolescentes
- divulgação das boas práticas na comunidade empresarial

Pesquisa

- criação de um banco de dados de estatísticas nacionais e internacionais
- coleta de documentação, incluindo boas práticas, legislação e normas internacionais
- divulgação de informações sobre instituições e fundações com as quais as empresas cooperam em suas atividades de cunho social

Maior conscientização

- criação de um logotipo representando o compromisso da ANDI, bem como de seus membros, com a erradicação do trabalho infantil
- uso dos meios de comunicação de massa para difundir informações sobre os direitos da criança e sobre compromissos internacionais e nacionais

Ação direta

- identificação e cooperação com grupos de crianças e adolescentes trabalhadores cujas características sociais e ocupacionais sejam apropriadas para gerar um efeito de demonstração em nível nacional
- formação de alianças com organizações internacionais e ONG envolvidas com a elaboração e implementação de uma estratégia nacional
- colaboração com universidades para incluir o tema do trabalho infantil como parte dos estudos universitários
- participação em um projeto executado pela OIT sobre as piores formas de trabalho infantil na coleta de lixo, mineração de carvão, crianças de rua e trabalhadores portuários

Fonte: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, www.andi.com.co

Quatro cenários

1. Assistência a empresas específicas

No primeiro cenário, uma organização de empregadores percebe que dispõe de recursos internos limitados e conhecimentos especializados insuficientes para enfrentar a questão. A organização pode estar ocupada com muitas outras atribuições. Nesse caso, ela pode optar por desempenhar um papel responsável por meio da divulgação de informações e orientações a empresas específicas. Esses dados incluiriam informações básicas sobre as exigências da legislação nacional, as principais convenções internacionais sobre trabalho infantil, como proceder ao retirar crianças do trabalho e, possivelmente, contatos em organizações locais e internacionais que possam ajudar essa empresa a reduzir seu problema de trabalho infantil e obter uma certificação como empresa livre de trabalho infantil.

2. Resposta a problemas setoriais

No segundo cenário, os membros da organização de empregadores enfrentam um problema do trabalho infantil. Esses membros podem estar concentrados no mesmo setor de exportações. Eles têm sido criticados e, como resultado, estão perdendo participação no mercado. Em grande parte, as crianças não trabalham nas empresas-membro, mas para seus fornecedores. Nesse cenário, a organização de empregadores pode trabalhar diretamente com as empresas do setor com vistas a elaborar um programa voltado para a solução desses problemas. Talvez isso inclua o afastamento de muitas crianças do trabalho, o que, por sua vez, exigirá cooperação com as autoridades locais, escolas e outras partes interessadas. Talvez seja possível estabelecer um programa de classificação e certificação que inclua os fornecedores.

3. Atividades de diálogo social e promoção de mudanças legislativas

A organização de empregadores de um país que ainda não tenha promulgado uma legislação específica sobre trabalho infantil precisará desempenhar um papel muito diferente. Nesse cenário, ela representará as empresas em um diálogo trilateral com o governo e com as organizações de trabalhadores para elaborar uma política e uma estrutura jurídica voltadas para o trabalho infantil. Isso pode incluir a disposição do governo ou de outros atores de ratificar a Convenção sobre a Idade Mínima (C 138) ou a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) da OIT. Uma organização de empregadores também pode constatar que, embora o país tenha ratificado essas Convenções ainda é preciso definir, juntamente com outros parceiros sociais, uma lista do que constitui “trabalho perigoso” para os trabalhadores com até 18 anos de idade, como estipula a C 182.

4. Projetos proativos

A organização de empregadores também pode atuar de maneira menos reativa e mais proativa. O impulso para a ação pode partir da própria organização de empregadores ou pode ser gerado com a participação de doadores e agências internacionais. Em vez de tentar satisfazer os compradores de um determinado setor, seriam feitos esforços para reduzir o trabalho infantil em geral, inclusive na economia informal, onde ele tende a estar concentrado. Atividades de incidência política e campanhas para aumentar a conscientização da sociedade também podem fazer parte desses esforços. Essas atividades impõem um elemento de planejamento mais intensivo, além da necessidade de obter financiamentos adequados.



Opções de Ação

- Opção 1: Divulgação de informações e orientações
- Opção 2: Facilitação do diálogo e maior conscientização
- Opção 3: Implementação de programas

Opção 1: Divulgação de informações e orientações

Muitas perguntas

O trabalho infantil pode ser uma questão nebulosa para um empresário típico. Talvez ele não saiba qual é a idade mínima para admissão ao trabalho ou como o trabalho perigoso é proibido para trabalhadores com menos de 18 anos de idade. Em uma empresa que saiba que está empregando crianças, as opções sobre como interagir com os trabalhadores atuais também podem ser uma fonte de preocupação. A empresa deve simplesmente dispensá-las ou tem alguma responsabilidade adicional? Que organização pode assegurar a proteção das crianças dispensadas do trabalho?

Primeiro ponto de contato

Uma organização de empregadores pode ser o primeiro ponto de contato e obtenção de informações sobre essa questão para seus membros. É na organização de empregadores que uma empresa pode obter ajuda confidencial a partir de um ponto de vista empresarial. Eventualmente, a empresa pode desenvolver uma cooperação com outras organizações, mas a organização de empregadores pode orientá-la quanto às organizações que podem ser contatadas e aos tipos de ações que podem ser incluídos em sua estratégia.

Promoção da organização de empregadores

Embora as empresas possam recorrer às organizações de empregadores em busca de assistência, não há qualquer garantia de que isso ocorrerá naturalmente. Talvez os membros não associem imediatamente sua organização de empregadores ao problema do trabalho infantil. Nesse caso, talvez a organização de empregadores deva considerar a possibilidade de realçar o seu perfil – autopromover-se – tanto entre seus membros como também de forma mais ampla com relação a esse tema pouco usual.

Um centro de especialização

Como entidade coletiva, uma organização de empregadores pode desempenhar um papel eficiente na coleta de informações e no desenvolvimento de um repertório de experiências e especialização. Esse pode ser o único papel desempenhado pela organização de empregadores na questão do trabalho infantil. Por outro lado, também pode fazer parte de um papel maior e mais integrado.

Esta seção fornece orientações básicas sobre como desenvolver as funções de informação e assessoria da organização de empregadores. A seção é estruturada com base nas seguintes atividades:

- Preliminar: Estabelecimento de um Ponto Focal
- Divulgação de informações
 - Informações sobre leis
 - Informações sobre compradores internacionais
 - Informações sobre certificação
- Oferta de orientação
 - Orientações básicas do ponto focal da organização de empregadores
 - Compartilhamento de boas práticas
 - Ajuda na escolha de parceiros
 - Assistência na formulação de códigos de conduta

1. Preliminar: Estabelecer um Ponto Focal

Desenvolver a especialização do pessoal da OE

Como parte de sua estratégia, uma organização de empregadores pode designar um membro da equipe como ponto focal dentro da organização para enfrentar questões relacionadas ao trabalho infantil. O ideal é que essa pessoa já tenha alguma experiência anterior com o tema, mas, de qualquer maneira, a indicação de uma pessoa permitirá que ela acumule conhecimentos especializados. O Ponto Focal poderá dedicar todo o seu tempo ao tema do trabalho infantil ou incluir o assunto dentre várias atribuições, dependendo do tamanho da equipe da organização de empregadores e da natureza da demanda por assistência por parte dos membros. Por exemplo, a Associação de Empregadores de Gana instituiu uma Secretaria de Trabalho Infantil e designou um de seus funcionários especialistas como Ponto Focal. Além de responder às perguntas específicas feitas pelos membros, um Ponto Focal também pode participar



das atividades mais proativas da organização de empregadores relativas ao trabalho infantil e interagir com outros membros da equipe. Os vários funcionários envolvidos com a questão podem integrar uma Equipe de Erradicação do Trabalho Infantil.

2. Divulgação de informações

a. Informações sobre leis

Explicar claramente o que a lei exige

Os membros da organização precisarão conhecer razoavelmente as disposições relevantes da legislação aplicável às crianças e ao trabalho. Fornecer cópias da legislação e, nos casos em que ela seja de difícil leitura, um resumo do seu conteúdo pode ser muito útil para os membros. A idade mínima geralmente é a parte mais simples. Dependendo da legislação do país, as definições sobre o volume de trabalho que uma pessoa abaixo da idade legal pode executar podem ser mais complexas (aprendizagem em meio período ou após a escola). Além disso, dependendo da legislação nacional, talvez haja dúvidas sobre a definição de trabalho perigoso, particularmente para pessoas acima da idade mínima para o trabalho mas com menos de 18 anos. A organização de empregadores, que pode incluir várias associações setoriais como membros, pode agrupar as definições de trabalho perigoso aplicáveis aos diferentes setores ou encaminhar seus membros à associação setorial pertinente.

Texto da lei

Uma maneira de fornecer informações sobre a legislação nacional é incluir o seu texto (ou um resumo confiável do seu conteúdo) na contracapa das cópias do Guia II deste conjunto de guias.

b. Informações sobre compradores internacionais

Políticas dos compradores

Sua organização de empregadores pode desempenhar um papel mais relevante mantendo seus membros informados sobre a evolução de atitudes em relação ao trabalho infantil. No passado, os compradores – tanto domésticos de grande porte quanto internacionais – talvez não estivessem cientes das práticas de trabalho infantil em suas cadeias produtivas ou preferissem fazer vista grossa a essa questão. Muito mais atenção passou a ser prestada à questão na década passada e nos últimos cinco anos. As exigências são mais rigorosas atualmente. Sua organização de empregadores tem um papel a desempenhar, conversando com os compradores, informando-se sobre essas atitudes mutáveis e comunicando essas alterações aos seus membros. As associações setoriais podem desempenhar um papel particularmente importante nessa questão, pois o trabalho infantil tende a atrair mais atenção de um ponto de vista setorial. Seus membros também precisam saber que as exigências dos compradores internacionais frequentemente são mais rígidas do que a legislação nacional.

Pressão sobre produtores de commodities

Em certos casos, as organizações de empregadores podem estar reagindo às demandas de membros que compreendem as pressões originárias dos compradores internacionais. Por exemplo, a Federação de Empregadores de Uganda desenvolveu projetos de erradicação do trabalho infantil nos setores de plantio de café e chá. Os produtores dessas commodities estão sob pressão porque os compradores estrangeiros exigem que seus produtos sejam livres de trabalho infantil.

c. Informações sobre certificação

Como as empresas podem obter certificação?

Talvez os membros da sua organização estejam interessados em obter uma certificação de que seus produtos são livres de trabalho infantil. Isso ajudará os produtores a buscar compradores internacionais. A organização de empregadores pode desempenhar um papel ao informar às empresas quais tipos de certificação – tanto nacional quanto internacional – são possíveis em seu setor e quais são suas vantagens e desvantagens. (O Guia II avalia vários tipos de certificação.) Algumas organizações vão mais longe e desenvolvem um programa de classificação próprio. Isso é o que aconteceu em Franca, Brasil, uma região com grande concentração de fabricantes de calçados, onde a associação de empregadores local criou um rótulo usado nas embalagens de sapatos para certificar que os produtores não utilizam trabalho infantil. Detalhes sobre o caso podem ser encontrados no quadro da seção Opção 3: Implementação de Programas.

3. Oferta de orientação

Fornecimento de orientações

Além de simplesmente fornecer informações, a organização de empregadores pode oferecer orientações a seus membros sobre questões relacionadas ao trabalho infantil. Essas orientações podem ser fornecidas pessoalmente – ou seja, por um funcionário da organização de empregadores ao proprietário ou administrador de uma empresa. Mas a organização de empregadores também pode desempenhar um papel de facilitação promovendo um fluxo de informações entre seus membros, particularmente entre os que tenham erradicado com sucesso o trabalho infantil de suas operações e os que ainda precisem fazê-lo. As orientações podem ser divididas em três categorias principais, como sugerido a seguir.

a. Orientações básicas do ponto focal da OE

Ponto focal

Além de fornecer informações, o Ponto Focal para trabalho infantil também pode oferecer orientações básicas. Essas orientações podem incluir as dicas fornecidas no Guia II deste conjunto de guias, tais como: suspender o recrutamento de novos trabalhadores infantis; sugerir estratégias para confirmação da idade antes da contratação; retirar os adolescentes trabalhadores das tarefas perigosas; incentivar atividades que possam aumentar a renda familiar; determinar se os gastos com educação são um impedimento; e localizar grupos que possam ajudar a complementar a renda familiar.

O Ponto Focal não será capaz de solucionar os problemas de todas as empresas; para isso, será necessário desenvolver estratégias mais detalhadas. Entretanto, o Ponto Focal poderá fornecer alguma orientação e propor soluções já adotadas por outras empresas.

b. Compartilhamento de boas práticas: de empresa para empresa

Documentar as boas práticas

As empresas podem aprender muito com os exemplos oferecidos por outras empresas. Isso lhes permite saber o que realmente funciona e como outros enfrentaram com problemas semelhantes. Consequentemente, a organização de empregadores pode desempenhar um papel importante ao documentar exemplos de boas práticas entre seus membros e divulgá-los para os demais. Isso pode ser feito tanto em forma impressa como através do seu site na Internet.



Troca de informações entre membros

Além disso, os membros podem ser incentivados a discutir o tema entre si. Essa orientação direta, de membro para membro, pode ser extremamente importante, permitindo que uma empresa responsável por boas práticas responda às dúvidas e problemas de outras que queiram fazer a coisa certa, mas estejam preocupadas com as implicações em termos de custos e publicidade negativa.

As reuniões entre membros podem ser realizadas como atividades paralelas durante outros eventos da organização de empregadores ou como seminários e eventos específicos.

As empresas responsáveis por boas práticas podem apresentar seus programas e estratégias nesses seminários e proporcionar oportunidades de contato para as empresas que queiram saber mais.

c. Administração de discordâncias entre membros

Pontos de vista divergentes

Um ou mais membros podem não concordar com a política de trabalho infantil da organização de empregadores. Alguns membros podem acreditar que a conformidade os colocará em desvantagem frente a seus concorrentes. Outras discordâncias podem surgir. Talvez alguns membros não concordem com o uso de recursos da organização para enfrentar o problema. Outros podem divergir das disposições dessa política quanto à idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho, à quantidade de trabalho sazonal ou de meio período permissível ou à definição de trabalho perigoso. Essas discordâncias são previsíveis. Haverá divergências entre os membros sobre qualquer assunto.

Facilitação do diálogo

Parte da solução consiste em proporcionar meios adequados para a discussão e o diálogo dentro da organização. De tempos em tempos, pode ser necessário solicitar as opiniões dos membros para determinar a posição da organização. Uma votação durante uma reunião anual pode também ser necessária para aprovar (ou rejeitar) a posição ou a estratégia da organização. O que é indiscutível, porém, é a necessidade de que os membros cumpram a lei.

Persuasão

Se um membro se recusar a cumprir a lei e continuar a recorrer ao trabalho infantil, o problema provavelmente exigirá ações concretas. Os funcionários e outros membros da organização de empregadores podem tentar persuadir um membro dissidente usando os argumentos expostos na Introdução (legalidade, acesso aos mercados, produtividade, fazer o que é certo). Além disso, outro membro pode atuar como mentor para ajudar a empresa a reduzir sua dependência do trabalho infantil. Uma estratégia mais ampla pode incluir a adoção de medidas voltadas para a redução do trabalho infantil de forma mais geral no setor em que essa empresa atua.

d. Ajuda na escolha de parceiros

Localização de bons parceiros

A terceira área de orientação é o encaminhamento das empresas-membro para parceiros respeitados e confiáveis que possam colaborar em atividades conjuntas de redução do trabalho infantil. Em muitos casos, haverá ONG aptas a fornecer orientações às empresas e apoio na retirada das crianças de situações de trabalho. Empresas também podem precisar de orientação para localizar parceiros para fins de monitoramento e credenciamento. (Consulte o Guia II, Etapa 8, "Auditoria, monitoramento e certificação", para obter informações mais detalhadas sobre essas questões.) Essas parcerias podem incluir diretorias e associações escolares que possam ajudar a manter as crianças na escola, diferentes canais de comunicação que possam ajudar a aumentar a conscientização e agências e doadores internacionais, particularmente aqueles que tenham projetos em execução na região em que a empresa está sediada.

Redução do custo da busca por parcerias

A organização de empregadores pode compartilhar suas experiências – e as de seus membros – com relação a esses parceiros. Isso pode proporcionar à empresa interessada economias consideráveis em termos de tempo e energia – o que poderíamos chamar de "custo da busca por parcerias" para uma colaboração efetiva. Esse tipo de orientação fornecida pela organização de empregadores pode permitir que uma empresa engaje-se mais rapidamente e implemente uma estratégia mais eficaz porque tem um parceiro adequado.

Uma observação sobre publicidade e confidencialidade

Segurança do ponto de contato inicial

As grandes empresas internacionais geralmente desejam informar ao seu público que só compram de empresas que não recorrem ao trabalho infantil. Entretanto, as empresas domésticas, principalmente as de pequeno porte, geralmente preferem ser mais discretas. Tudo o que elas querem é ter certeza de que estão operando dentro da lei e, possivelmente, de acordo com as normas definidas internacionalmente pelo seu setor ou por seus compradores específicos. Além disso, as empresas que realmente empregam crianças tendem a buscar soluções que não acarretem publicidade. Elas recorrerão à organização de empregadores porque é a sua organização e compreende suas preocupações comerciais. Portanto, ao fornecer orientação, uma organização de empregadores pode desenvolver uma reputação de especialização e confidencialidade, de modo a garantir a confiança de seus membros na questão do trabalho infantil.

Opção 2: Incidência política, facilitação do diálogo e maior conscientização

Papel fundamental no diálogo social

O papel fundamental de uma organização de empregadores é fazer incidência política e influenciar as políticas governamentais. Ela também representa seus membros no diálogo com outros atores, como organizações de trabalhadores (sindicatos), organizações não governamentais, instituições educacionais e meios de comunicação. Como tal, uma organização de empregadores pode contribuir para a erradicação do trabalho infantil por meio de atividades de incidência política, diálogo e maior conscientização.

Tripartismo

Múltiplos níveis de interação

A finalidade da interação com o governo e as organizações de trabalhadores é chegar a um consenso sobre o que constitui trabalho infantil, inclusive os tipos de trabalho e de situações de trabalho que são considerados perigosos. Esse consenso geralmente é incorporado à legislação nacional em algum momento, mas talvez ainda esteja aberto a revisão e modificação. Por exemplo, em 2006 a Índia acrescentou o trabalho doméstico e no setor de hotelaria à lista de atividades consideradas perigosas para crianças. Além da legislação, o diálogo provavelmente enfocará ações que podem ser empreendidas para erradicar o trabalho infantil de uma maneira que atenda aos melhores interesses das crianças, de suas famílias e da sociedade.



Para que crianças sejam retiradas do trabalho, é preciso que existam alternativas, e esse pode ser um tema importante para discussão entre empregadores e outros atores. Em todos esses diferentes temas, a finalidade de uma organização de empregadores é representar e expor os pontos de vista das empresas.

Múltiplas partes interessadas e envolvimento "bilateral"

Em muitos casos, uma organização de empregadores participará de fóruns de debates sobre trabalho infantil que incluem uma ampla variedade de atores. Em outros casos, o diálogo pode ocorrer em esquema mais "bilateral" entre a organização de empregadores e outro ator. Essas discussões bilaterais são, indubitavelmente, benéficas para o diálogo multilateral mais amplo.

Três tipos de atores

Seja em esquema bilateral ou multilateral, uma organização de empregadores provavelmente estabelecerá um diálogo com três tipos distintos de atores. Podemos acrescentar a essa lista a maior conscientização, que ocorre por intermédio dos meios de comunicação ou de campanhas públicas de publicidade e sensibilização.

Portanto, as quatro "funções de diálogo" são os seguintes:

- Função 1: Contatos com o(s) governo(s)
- Função 2: Interação com organizações de trabalhadores
- Função 3: Cooperação com ONG
- Função 4: Maior conscientização

Função 1: Contatos com o(s) governo(s)

Promulgação de leis

O governo é um protagonista fundamental na erradicação do trabalho infantil, devido ao seu envolvimento na promulgação da legislação sobre essa questão, na aplicação dessas leis e na oferta de uma educação universal, acessível e gratuita. Uma relação de cooperação com o governo, portanto, dará mais eficiência às atividades de incidência política da organização de empregadores nessas três áreas de políticas públicas.

Lista de trabalhos perigosos

Como uma primeira etapa, a organização de empregadores deve participar das negociações para a ratificação das Convenções da OIT e da ONU sobre a idade mínima para o trabalho, sobre as piores formas de trabalho infantil e sobre os direitos da criança. Na maioria dos países, essas Convenções são adaptadas às circunstâncias nacionais durante o processo de ratificação e quando a legislação nacional é promulgada. A organização de empregadores interage com o governo e com os trabalhadores para expor o ponto de vista das empresas. Segundo a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C 182) da OIT, a organização de empregadores desempenha um papel importante na elaboração, juntamente com outros parceiros, de uma lista das formas de trabalho que são consideradas perigosas e, portanto, e devem ser proibidas para pessoas com menos de 18 anos de idade. A organização de empregadores, munida de conhecimentos detalhados sobre situações de trabalho, obtidos de seus membros e de associações setoriais, está bem posicionada para fornecer orientação sobre essa questão.



© UNICEF/Pirozzi



Oferta educacional

Embora o governo federal seja responsável pela promulgação de leis relativas ao trabalho infantil, geralmente cabe aos níveis estaduais e locais de governo definir a política educacional e gerir o sistema escolar. Portanto, a organização de empregadores pode estimular essas instâncias governamentais a reduzir ou eliminar barreiras financeiras à presença de crianças na escola. Além disso, as organizações de empregadores podem discutir com as autoridades educacionais locais a oferta de programas ou aulas de reforço a crianças com escolaridade defasada para ajudá-las a atingir o mesmo nível das crianças em sua faixa etária.

Fiscalização trabalhista

Uma organização de empregadores também pode discutir com o governo a fiscalização trabalhista relacionada ao trabalho infantil. A organização de empregadores precisará desenvolver uma relação de cooperação com o governo nessa área. Um fator crucial que afeta a eficácia da fiscalização trabalhista em muitos países em desenvolvimento é a falta de recursos e de pessoal. O departamento de fiscalização trabalhista pode estar sobrecarregado e não ter meios de visitar regularmente as milhares de empresas existentes no país. É por isso que boa parte do monitoramento do trabalho infantil cabe às ONG, aos compradores e a outras entidades não estatais.

Frequência da fiscalização

Não obstante, uma organização de empregadores pode estabelecer um diálogo para determinar o nível apropriado (frequência) de fiscalização, a escala das multas e outras penalidades impostas e o uso de métodos de controle alternativos. As organizações de empregadores também podem interagir com os governos para desenvolver programas corretivos para infratores. As associações comerciais setoriais podem assumir essas funções em nível setorial. A organização de empregadores, reconhecendo que o trabalho infantil está concentrado em setores distintos, pode usar seu papel de representação para estabelecer com o governo um processo gradual e responsável de eliminação dessa forma de trabalho.

Consórcio de associações comerciais

Seja qual for a maneira adotada por uma organização de empregadores para apoiar a erradicação do trabalho infantil, um relacionamento eficaz com o governo pode ser altamente benéfico. No estado indiano de Andhra Pradesh, por exemplo, 22 associações de empregadores formaram um consórcio voltado à eliminação do trabalho infantil que, como parte de sua estratégia geral, estabeleceu boas relações com o governo. (O Quadro 4 descreve detalhadamente as atividades desse consórcio.) Em outro exemplo, a Federação de Empregadores da Mongólia assumiu a liderança de uma aliança mais ampla voltada para o problema do trabalho infantil na mineração informal de ouro. Ela fez gestões bem-sucedidas junto ao governo para fornecer educação e treinamento às crianças. O caso é descrito no Quadro 5.

Função 2: Interação com organizações de trabalhadores

Um interlocutor fundamental no diálogo social

O trabalho infantil é uma questão trabalhista. Portanto, as organizações de trabalhadores desempenham um papel fundamental no debate sobre esse tema. É provável que a organização de empregadores interaja com a organização de trabalhadores correspondente nos aspectos fundamentais discutidos acima na seção sobre o governo – especificamente, a ratificação de convenções, a promulgação de leis, a busca de consenso sobre a lista de trabalhos perigosos e o funcionamento da fiscalização trabalhista. Nesse diálogo, a organização de empregadores e a organização de trabalhadores estarão em posição equivalente do ponto de vista da representação. Em outras palavras, ambas representam a economia formal, embora o trabalho infantil exista predominantemente na economia informal.

Acordos coletivos

Nos setores exportadores, os produtores sofrem pressão dos compradores internacionais para garantir a erradicação do trabalho infantil. Isso levou algumas empresas e sindicatos a incluir a proibição do trabalho infantil nos acordos coletivos. O trabalho em Andhra Pradesh, descrito anteriormente no Quadro 4, resultou na adoção de cláusulas desse tipo.

Sindicatos setoriais

Outras organizações de empregadores e de trabalhadores adotaram um enfoque amplo baseado na intervenção em nível setorial. Por exemplo, a organização nacional de empregadores de Uganda está trabalhando com a confederação sindical nacional e com o sindicato que representa os trabalhadores agrícolas para eliminar o trabalho infantil. Essas atividades são descritas no Quadro 6.

Função 3: Cooperação com ONG

As ONG são um grupo diversificado

As organizações não governamentais constituem um grupo importante de atores que defendem e apoiam a eliminação do trabalho infantil. São também um grupo diversificado; algumas são organizações globais, enquanto outras atuam basicamente em um único país. Algumas se dedicam a apontar e constranger publicamente as empresas multinacionais, enquanto muitas outras desempenham um papel construtivo junto às empresas, buscando encontrar soluções para problemas como a melhoria das condições de trabalho em suas fábricas e nas instalações de seus fornecedores. Além de promoverem campanhas e uma maior conscientização, as ONG, particularmente em nível local, têm ajudado a retirar crianças de situações de trabalho e colocá-las na escola.

■ Quadro 4

Colaboração entre empregadores e governo na Índia

O governo estadual de Andhra Pradesh implementou vários programas educacionais para crianças dos setores mais pobres da sociedade. Esses programas são voltados para a diminuição da pobreza, a melhoria das condições de saúde e a criação de oportunidades de trabalho melhor remunerado para adultos. O governo promoveu uma maior conscientização e garantiu a cooperação ativa da sociedade nos esforços de erradicação do trabalho infantil. Seus principais parceiros nesse empreendimento incluem as empresas e as organizações de empregadores.

Nesse estado indiano, um grupo de 22 associações de empregadores representando os principais setores que utilizam trabalho infantil formou um Consórcio de Associações de Empregadores para a Erradicação do Trabalho Infantil (CEASE). Esse consórcio realizou pesquisas, organizou campanhas de conscientização e implementou atividades diretas. Essas atividades geraram compreensão e ajudaram a estabelecer boas relações com os departamentos governamentais, líderes políticos, sindicatos, organizações não governamentais e as comunidades onde essas empresas atuam. As atividades incluíram:

- retirada das crianças do trabalho, com colocação em escolas e monitoramento da frequência escolar
- operação de escolas de transição ("escolas-ponte") em esquema de internato
- retirada de meninas do trabalho com sementes de algodão, com substituição por trabalhadores adultos da mesma localidade
- apoio ao fornecimento de assistência odontológica infantil em uma das "escolas-ponte"
- obtenção de compromissos, por parte das empresas, de não usar crianças no trabalho industrial ou doméstico
- inclusão de cláusulas contra o trabalho infantil nos acordos coletivos
- apoio à assistência médica gratuita para as crianças retiradas do trabalho infantil
- pagamento de contribuições em dinheiro aos pais, como incentivo para que enviem seus filhos à escola, e pagamento de salários às crianças retiradas do trabalho infantil
- fornecimento de contribuições em espécie para suplementar a merenda nas escolas e reconstrução de uma escola comunitária
- publicação e distribuição aos membros do Consórcio de um guia de boas práticas relacionadas ao trabalho infantil.

Segundo a OIT, o apoio das autoridades do governo estadual à implementação do programa do Consórcio teve um impacto significativo sobre o comprometimento das empresas e das organizações de empregadores com a erradicação do trabalho infantil.

Fonte: 'CEASE child labour: employers state their case in Andhra Pradesh', Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil, OIT, 2004.

■ Quadro 5

Crianças na mineração informal de ouro na Mongólia

A mineração informal de ouro é uma fonte importante de renda para famílias anteriormente nômades da Mongólia que perderam seu gado durante invernos extremamente frios. As empresas de mineração formais autorizam mineradores informais a trabalhar nas áreas que não podem ser mineradas com tecnologia mecânica. Há um total de 100.000 pessoas envolvidas com essa atividade. Cerca de 10 a 15% dos mineradores informais de ouro são crianças. As crianças trabalham na maioria das tarefas que também são realizadas pelos adultos, enfrentando condições de trabalho perigosas em clima hostil. É comum que trabalhem sem equipamentos de proteção, em terreno instável e expostas a poeira rochosa. Elas lidam com explosivos e produtos químicos tóxicos, como o mercúrio. As lesões são frequentes, graves e muitas vezes fatais.

A Federação dos Empregadores da Mongólia (MONEF) assumiu a liderança de uma aliança mais ampla para enfrentar os problemas mais prementes de trabalho infantil nesse setor. Ela vem negociando com o governo uma política de longo prazo, acompanhada de legislação pertinente, para formalizar os trabalhadores na mineração informal. Além disso, contratos de cooperação estão sendo estabelecidos entre as empresas mineradoras formais e os mineradores informais de ouro. Os mineradores informais geralmente trabalham em áreas já mineradas (e ainda controladas) pelas empresas formais.

O projeto, iniciado em 2004, treinou professores em metodologias pedagógicas informais que são usadas para educar as crianças em salas de aula localizadas nas proximidades das áreas de mineração. Aquelas que se formam são transferidas para escolas secundárias formais. Crianças na faixa etária de 15 a 18 anos são treinadas em uma escola técnica de mineração ou recebem outros tipos de treinamento especializado (não relacionado à mineração). A MONEF tenta colocar aquelas que concluem os vários tipos de treinamento vocacional em ambientes de trabalho seguros junto às suas empresas-membro.

Fonte: Departamento de Atividades para Empregadores da OIT, Genebra.

Na linha de frente dos problemas e soluções eficazes

As ONGs geralmente estão na linha de frente de questões ligadas ao trabalho infantil. Elas estão familiarizadas com as percepções do público, as atitudes dos compradores e a evolução das normas. O diálogo com as ONGs pode ajudar a organização de empregadores a beneficiar-se de seus conhecimentos e redes de contatos. Além disso, as ONGs podem desempenhar um papel construtivo ao propor soluções para setores e empresas que têm um problema de trabalho infantil. No entanto, as organizações de empregadores devem ser objetivas nas relações que estabelecem com essas organizações, tratando suas atividades conjuntas como se fossem uma parceria comercial. "Uma observação sobre as alianças com ONGs", no final desta seção, explica como esse relacionamento pode ser estruturado.

■ Quadro 6

Trabalhando com os sindicatos de agricultura e pesca em Uganda

A Federação de Empregadores de Uganda (FUE) vem cooperando ativamente com a OIT há vários anos para eliminar o trabalho infantil. Como parte desses esforços, a FUE assinou em 2004 uma declaração conjunta com a Organização Nacional de Sindicatos (NOTU) e com a União Nacional de Trabalhadores Agrícolas de Uganda em que os signatários comprometem-se a desenvolver programas conjuntos para combater o trabalho infantil no setor agrícola.

Além disso, a FUE e a NOTU organizaram um workshop conjunto em 2005, com o apoio da OIT, em que concordaram em expandir seus esforços para o setor da pesca, que é caracterizado pela alta incidência de trabalho infantil perigoso. Uma pesquisa do setor foi conduzida no ano seguinte e um programa de ação está sendo implementado.

Função 4: Maior conscientização

Um diálogo com o público

As três funções de diálogo discutidas anteriormente referem-se a atores ou grupos de atores específicos. A quarta é mais ampla e não é voltada para um ator específico, mas para a sociedade em geral. Na prática, a organização de empregadores e seus parceiros estabelecem um "diálogo" com o público, que inclui os pais das crianças, mas que também ajuda a conscientizar os atores mencionados anteriormente. As campanhas públicas também ajudam a atingir empresas que não fazem parte da organização de empregadores e que talvez atuem na economia informal, onde reside boa parte do problema do trabalho infantil. O objetivo é aumentar a compreensão do público sobre o problema e as razões pelas quais suas consequências no longo prazo são negativas para as crianças, suas famílias e a sociedade como um todo. Isso ajuda a consolidar um consenso social contra o trabalho infantil.

Uma maior conscientização como parte da ação

Estabelecer a reputação da organização de empregadores a ajudará a ganhar credibilidade e comercializar os seus serviços. Por exemplo, um projeto de trabalho infantil no setor cafeeiro de Uganda, envolvendo o Departamento de Atividades para Empregadores da OIT e a Federação de Empregadores de Uganda (FUE), fez com que várias empresas tomassem conhecimento da FUE e seus serviços. Como resultado desse projeto, uma das maiores empresas cafeeicultoras de Uganda, a Kaweeri Coffee Plantation, que emprega mais de 2.000 trabalhadores, tornou-se membro da FUE em 2005.

O consenso social como base para a mudança

Para muitas organizações de empregadores que adotam uma atitude proativa nessa questão, a promoção de uma maior conscientização não é uma atividade isolada, mas uma parte mais ampla da adoção de medidas concretas. Os projetos descritos na próxima seção geralmente incluíam um componente de maior conscientização. Outras organizações de empregadores concentram-se em promover uma maior conscientização como uma estratégia central. Por exemplo, no Azerbaijão, a organização

Opção 2:
Facilitação do diálogo e
maior conscientização

nacional de empregadores, ASK, realizou uma pesquisa no setor algodoeiro, onde o trabalho infantil é generalizado. Ela desenvolveu materiais de treinamento e defesa da causa no idioma azeri e criou um grupo de instrutores para conduzir programas de conscientização nas regiões de plantio de algodão. A estratégia central da ASK para erradicar o trabalho infantil é atrair a atenção do público para o problema através dos meios de comunicação.

Rejeição generalizada da sociedade ao trabalho infantil

Algumas organizações de empregadores salientam o seu compromisso e aumentam a conscientização do público divulgando em seus sites na Internet, relatórios e eventos sobre o trabalho infantil. Por exemplo, a Federação Nacional de Empregadores Agrícolas e da Indústria de Alimentos da Moldávia divulga suas atividades relacionadas ao trabalho infantil em sua homepage (www.fnpaia.org). São fornecidos links para relatórios, pesquisas de avaliação e a declaração de política da federação para a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

A conscientização também é um dos elementos mais proeminentes nos programas de eliminação do trabalho infantil adotados no estado indiano de Andhra Pradesh, como foi observado no exemplo anterior. Os 22 integrantes do Consórcio de Associações de Empregadores para a Eliminação do Trabalho Infantil juntaram-se a outros atores em uma campanha intensa e constante. Acreditava-se que essa campanha era necessária para gerar uma rejeição de toda a sociedade ao trabalho infantil. Como parte desse esforço, as grandes empresas demonstraram os aspectos positivos da eliminação ao trabalho infantil. A OIT ajudou a lançar essa iniciativa, tendo o apoio das empresas e organizações de empregadores, que manifestaram interesse em financiar a sua continuação.

Diálogo, consenso e ação

Associando o diálogo à ação

Dialogar não é só discutir problemas, mas também estabelecer um relacionamento e promover a compreensão mútua. O objetivo é chegar a um consenso, o que é, por si só, uma realização importante. Mas o diálogo com vários parceiros também é, essencialmente, o primeiro passo para a ação. O diálogo entre a OIT, o UNICEF e a Associação de Fabricantes e Exportadores de Roupas de Bangladesh ajudou a reduzir os impactos negativos de um esforço para reduzir o trabalho infantil no setor de vestuário na década de 1990. (Veja mais detalhes no Quadro 7.)

Uma observação sobre alianças com ONG

As ONG geralmente são bem relacionadas

As organizações não governamentais, ou ONGs, podem ser parceiros importantes tanto de organizações de empregadores como de empresas isoladas. ONGs especializadas são muito dedicadas à erradicação do trabalho infantil e desenvolveram um manancial de informações e conhecimentos específicos sobre o tema. Além disso, elas geralmente têm boas conexões com a comunidade local, os governos locais e os sistemas educacionais.

Por outro lado, as empresas e organizações de empregadores devem ser claras sobre seus objetivos e suas responsabilidades ao estabelecer alianças com essas organizações. Aqui estão alguns pontos a serem considerados ao se formar alianças desse tipo.

■ Quadro 7

Trabalho infantil no setor de vestuário em Bangladesh

O caso amplamente conhecido dos esforços para erradicar o trabalho infantil no setor de vestuário em Bangladesh fornece exemplos de práticas tanto positivas quanto negativas. A principal entidade empresarial setorial, a Associação de Fabricantes e Exportadores de Roupas de Bangladesh (BMGEA), esteve envolvida em ambos os tipos de práticas.

Em 1992, o setor de vestuário empregava 750.000 trabalhadores. A maioria era do sexo feminino e cerca de 10% estavam abaixo da idade mínima para o trabalho, que é de 14 anos. Cerca de 50% das receitas do setor eram provenientes do mercado norte-americano. Naquele ano, começou a tramitar no Senado dos EUA um projeto de lei proibindo as importações de produtos fabricados com trabalho infantil. Embora nunca tenha sido aprovada, essa lei ameaçava seriamente o setor de vestuário de Bangladesh.

Os produtores entraram em pânico e deram início a demissões em massa de trabalhadores abaixo da idade mínima. A BMGEA contribuiu para essas demissões ao estipular a data de 31 de outubro de 1994 como prazo final para a erradicação total do trabalho infantil. Nesse processo, cerca de 40.000 a 50.000 crianças perderam seus empregos. A OIT e o UNICEF, preocupados com a proteção das crianças demitidas, recomendaram cautela e convenceram a BMGEA a abrir mão do prazo em favor de uma abordagem mais ampla que incluía apoio à educação e à renda (a cargo do UNICEF), juntamente com monitoramento e verificação das empresas (a cargo da OIT). Um Memorando de Entendimento foi assinado pela BMGEA, OIT e UNICEF e endossado pelo governo em meados de 1995.

Foram estabelecidas, no total, 336 escolas para oferecer educação a 8.509 crianças, correspondendo a cerca de 30% das crianças que ainda trabalhavam no setor de vestuário por ocasião da assinatura do Memorando de Entendimento. Crianças um pouco mais velhas ou que haviam frequentado uma dessas escolas por dois anos recebiam treinamento profissional. No final de 2003, cerca de 4.000 crianças haviam recebido esse treinamento; subsequentemente, cerca de metade dessas crianças continuaram na escola ou encontraram trabalhos compatíveis com sua qualificação profissional.

Também foi disponibilizada uma compensação de renda. As crianças recebiam TK 300, embora isso representasse apenas cerca de um terço do que muitas delas ganhavam anteriormente na fábrica. Além disso, foi feito um esforço para substituir as crianças por membros mais velhos da mesma família, embora isso tenha se provado ineficaz. Os familiares das crianças não tinham interesse em aceitar tarefas com baixa qualificação e remuneração. O programa também forneceu microcrédito e treinamento em empreendedorismo às famílias. Embora a avaliação subsequente tenha indicado que isso de fato era benéfico para as famílias, apenas 451 famílias receberam microcréditos e a duração do projeto (dois anos) foi insuficiente para gerar resultados duradouros.

O sistema de monitoramento e verificação foi um sucesso. Em 2003, o nível do trabalho infantil correspondia a aproximadamente 1% da força de trabalho total no setor. A BMGEA admitiu que a credibilidade proporcionada pelo sistema impediu o colapso de todo o setor.

Fonte: OIT e UNICEF (2004). "Addressing Child Labour in the Bangladesh Garment Industry 1995-2001" (Nova Iorque e Genebra).

*Aspectos
cruciais para
uma colaboração
bem-sucedida*

Um elemento fundamental: escolher um bom parceiro

A escolha do parceiro é crucial para uma colaboração bem-sucedida. O parceiro deve ter uma reputação sólida, boas conexões, uma ideia clara do seu papel, pessoal talentoso e capacidade de compreender a questão do trabalho infantil do ponto de vista das empresas e organizações de empregadores.

Aspectos complementares

Além de um bom parceiro, a organização de empregadores deve levar os seguintes aspectos em consideração ao estruturar a colaboração:

- Atribua à aliança o mesmo rigor reservado às parcerias comerciais.
- Seja claro sobre os objetivos da empresa/organização de empregadores.
- Seja claro sobre os objetivos da ONG parceira. Certifique-se de que os objetivos da ONG são compatíveis com os da empresa ou organização de empregadores. Se a resposta for negativa, a parceria deve ser reconsiderada.
- Certifique-se de que a parceria é mutuamente benéfica.
- Não se engaje em uma aliança cuja razão principal esteja relacionada a relações públicas (por exemplo, para acalmar os meios de comunicação), sem um compromisso real com mudanças.
- Certifique-se de que a aliança conta com o apoio integral da liderança da empresa/organização de empregadores.
- Leve em conta os aspectos culturais.
- Esteja ciente do risco de atenção redobrada da mídia que essas alianças atraem.

Colocar tudo por escrito

É recomendável registrar alguns elementos da aliança com uma ONG por escrito. Os principais aspectos de um acordo por escrito podem incluir:

- As metas da aliança – claramente estabelecidas e quantificadas.
- As atividades e responsabilidades de ambas as partes.
- Um orçamento.
- Um cronograma realista.
- Uma estratégia de saída para a empresa/organização de empregadores, de modo a garantir a sustentabilidade da atividade para além do término da parceria.
- Se as atividades são novas para a empresa/organização de empregadores, deve ser definido um período de teste.
- Uma cláusula de confidencialidade.

Opção 3: Implementação de programas

Indo além das informações e do diálogo

Nas duas etapas anteriores, a organização de empregadores oferecia informações e orientações, estabelecia o diálogo e atuava para aumentar a conscientização. Todas são atividades importantes. No entanto, uma organização de empregadores pode também dar um passo a mais e combinar essas atividades com programas concretos para garantir que crianças sejam retiradas de situações de trabalho e tenham oportunidades de educação e que empresas sigam uma política de não contratação de mão-de-obra infantil.

Parceiros e financiamento

Na maioria dos casos, esses programas concretos provavelmente não serão implementados apenas pela organização de empregadores e exigirão algum financiamento externo. A organização de empregadores pode assumir um papel de liderança importante, elaborando o programa e participando ativamente da sua implementação. Não obstante, isso será feito juntamente com outros parceiros, como ONGs nacionais e internacionais, agências das Nações Unidas, escolas, governos, organizações de trabalhadores e instituições de treinamento profissional.

Demandas setoriais

Uma abordagem programática tende a ser particularmente apropriada quando a organização de empregadores e seus membros têm interesse em eliminar o problema em um setor específico. Os benefícios são voltados não apenas para uma ou duas firmas específicas, mas para a reputação do setor como um todo, de modo a convencer os compradores de que esse setor está livre de trabalho infantil.



Por exemplo, os plantadores de café e chá e os fabricantes de roupas e produtos têxteis são particularmente interessados em obter uma resposta coletiva em seus respectivos setores.

Uma organização de empregadores pode se envolver com esses programas em diferentes níveis. Nesta seção, os programas são classificados com base no grau de participação da organização de empregadores ou outros atores na iniciativa do programa.

As quatro categorias são:

- Tomar a iniciativa.
- Aderir a uma iniciativa.
- Apoiar a iniciativa de uma associação-membro.
- Desenvolver um programa ao longo do tempo.

Em todos esses casos, a organização de empregadores trabalha com outras organizações; o que varia é quem assume a liderança.

1. Tomar a iniciativa

A OE como o principal iniciador

Para tomar a iniciativa, uma organização de empregadores decidiu que o trabalho infantil é um problema de um ponto de vista legal, moral ou comercial (ou todos os três). Talvez a questão tenha sido levantada pela diretoria ou pelo pessoal da organização, embora o impulso inicial também possa partir dos membros. Seja qual for o caso, a iniciativa é gerada dentro da comunidade empresarial e a organização de empregadores concorda que um programa é necessário. Por exemplo, a confederação de empregadores da Turquia (TISK) tomou a iniciativa de melhorar a saúde e as qualificações de adolescentes que trabalhavam em uma área industrial de Istambul. (Veja os detalhes no Quadro 8.)

A OE como catalisador

Embora tome a iniciativa, a organização de empregadores não atua isoladamente. Parte do significado de tomar a iniciativa é buscar parceiros. Talvez ela recorra a um doador bilateral ou uma agência da ONU para obter financiamento ou conhecimentos técnicos especializados, entre em contato com autoridades escolares para elaborar um plano de reintegração das crianças retiradas do trabalho ou busque uma ONG que possa ajudá-la a projetar um programa de conscientização do público e sensibilização das empresas. A organização de empregadores é o elemento catalisador que desencadeia o processo.

2. Aderir a uma iniciativa

Os projetos geralmente são iniciados pela OIT

Muitos programas voltados para a redução do trabalho infantil são iniciados pela OIT. A OIT é estruturada em uma base tripartite, no sentido de que suas atividades enfocam a cooperação entre organizações de empregadores e de trabalhadores e entidades governamentais. Portanto, os projetos da OIT buscam envolver as organizações de empregadores e de trabalhadores, embora, em muitos casos, a principal contraparte seja o governo. Nesses casos, a organização de empregadores está aderindo a uma iniciativa desenvolvida por outros.

Quadro 8

Enfrentando problemas de saúde na Turquia

A Confederação de Associações de Empregadores da Turquia (TISK) mantém um Departamento para Crianças Trabalhadoras para enfrentar os problemas vividos pelos trabalhadores jovens. Entre outras atividades, o Departamento identificou o setor metalúrgico de Pendik, uma região industrial de Istambul, como um dos mais perigosos para as crianças.

Muitas das crianças trabalhadoras, na faixa etária de 13 a 17 anos, também frequentam o Centro de Treinamento Vocacional de Pendik. O Departamento apoiou a realização de exames médicos em mais de 8.000 desses adolescentes. Foram diagnosticados problemas de saúde, embora nem todos relacionados ao trabalho, em cerca de 85% dos adolescentes. Problemas auditivos, visuais e respiratórios eram particularmente frequentes. Esses adolescentes e empresas receberam assistência médica para esses distúrbios comuns. Além disso, também foi fornecido treinamento em prevenção, segurança e saúde no trabalho e nutrição. Os proprietários de pequenas empresas também podem obter serviços de saúde, contanto que os adolescentes que empregam sejam submetidas a avaliações médicas.

A TISK está disseminando esse trabalho por toda a Turquia para melhorar as condições de saúde e fornecer treinamento de conscientização aos adolescentes trabalhadores e a seus empregadores, famílias e outras partes envolvidas. A confederação de empregadores defende uma solução gradual para o problema, baseada na disponibilização de investimentos e serviços em vez de medidas coercitivas e punitivas.

Fonte: Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), OIT, Genebra.

Adesão no estágio de projeto

Ao aderir a uma iniciativa desse gênero, há três pontos que a organização de empregadores deve levar em conta. Em primeiro lugar, ela deve, tanto quanto possível, envolver-se durante o estágio de projeto do programa. Ao fornecer sua aprovação simbólica a um esboço praticamente finalizado do documento do programa, a organização de empregadores provavelmente será relegada a um papel secundário e terá pouca influência sobre as atividades. Em segundo lugar, a organização de empregadores deve avaliar como pode ter uma função claramente definida no programa, de modo a não ser apenas um membro do comitê diretor do projeto, mas executar atividades específicas. Finalmente, a organização de empregadores deve usar sua condição para atuar como intermediária entre o projeto e as associações comerciais locais ou setoriais. Portanto, ao tomar conhecimento de que está sendo desenvolvido um programa voltado para uma região específica ou que provavelmente afetará um determinado setor, a organização de empregadores deve informar suas associações-membro sobre esses planos e, quando apropriado, tentar envolvê-las no processo.

Desempenhar um papel específico

A OIT como parceira em Malaui e Gana

Por exemplo, a Associação Consultiva de Empregadores de Malaui (ECAM) conseguiu incluir a Associação de Plantadores de Chá de Malaui em um projeto apoiado por doadores para eliminar o trabalho infantil no setor do chá. (Esse exemplo é descrito em um quadro no Passo 4 do Guia II.) Em outro exemplo, a Associação de Empregadores de Gana (GEA) e a OIT trabalharam juntas para reduzir o trabalho infantil nos setores de borracha e palmeiras oleaginosas desde 2004. Um Diagnóstico Rápido revelou que o trabalho infantil prevalece não nas principais plantações de Gana, mas entre os plantadores terceirizados e prestadores de serviços. O projeto GEA-OIT, financiado pelo governo da Noruega, concentrou-se no fortalecimento das associações de agricultores e na sensibilização de seus líderes para os problemas do trabalho infantil. Os principais produtores e exportadores estão preocupados com a possibilidade de que a publicidade internacional sobre o uso do trabalho infantil reduza a demanda nos mercados estrangeiros.

3. Apoiar a iniciativa de uma associação-membro

Um setor pode estar desesperado para promover uma imagem positiva junto compradores

Uma associação comercial que seja membro de uma organização de empregadores pode tomar, por conta própria, a iniciativa de desenvolver um programa. Isso tende a ocorrer quando um setor está correndo risco de perder compradores e consumidores devido ao emprego de crianças. Seus integrantes estão preocupados com a perda de demanda e de negócios em potencial e recorrem à respectiva associação em busca de ajuda.

A região calçadista de Franca, Brasil, fornece um exemplo dessa situação. A associação regional de fabricantes de calçados tomou a iniciativa de elaborar um amplo programa que incluía monitoramento e certificação, programas de treinamento para adolescentes e certificação social. (Veja os detalhes no Quadro 9.)

Ajudando um parceiro associado

Uma organização de empregadores, particularmente se tiver conhecimentos especializados sobre o tema, pode ajudar uma associação-membro fornecendo orientação e técnicas, além de contatos com doadores ou outros parceiros. A organização de empregadores também pode ser capaz de retransmitir as boas práticas empregadas por outra associação participante que tenha enfrentado problemas semelhantes.

4. Desenvolver um programa ao longo do tempo

Uma abordagem gradual

Não é necessário que a organização de empregadores implante um grande programa por meio de uma única iniciativa. De fato, talvez ela prefira desenvolver sua especialização, seus conhecimentos e suas conexões ao longo do tempo. Ela pode começar com atividades de informação e diálogo e, subsequentemente, desenvolver atividades mais concretas em setores-chave, em colaboração com suas associações-membro.

É difícil gerir grandes projetos

Uma abordagem gradual oferece duas vantagens principais. Em primeiro lugar, a gestão de uma iniciativa ambiciosa e multifacetada com vários parceiros pode ser difícil para uma organização de empregadores que não esteja familiarizada com o trabalho infantil e tenha experiência limitada na gestão de projetos que envolvam mais do que seus próprios membros. Uma grande iniciativa pode ser um grande sucesso, mas também pode ser um grande fracasso.

■ Quadro 9

Transformando a "capital do trabalho infantil" no Brasil

A região calçadista de Franca foi chamada de "capital do trabalho infantil" em um artigo publicado em 1995. Em resposta, a organização de fabricantes de calçados da região criou o *Instituto Pró-Criança* com o objetivo de eliminar o trabalho infantil no setor de calçados. Outros participantes importantes foram as organizações comerciais representativas nos níveis local e regional. O novo Instituto atuou em estreita cooperação com uma organização semelhante, a Fundação ABRINQ, que opera em âmbito nacional.

O Instituto desenvolveu um programa no qual os fabricantes certificados tinham o direito de incluir a etiqueta "Nenhum trabalho infantil foi usado na fabricação deste produto". Em 1997, a maioria das empresas terceirizadas diretas dos fabricantes havia aderido à iniciativa, embora isso não tenha ocorrido com muitos prestadores de serviços de segundo nível. Os fabricantes pagavam uma taxa mensal de US\$ 17 a US\$ 23, dependendo do seu porte; os fornecedores pagavam US\$ 3.

Em 1998, um sistema de monitoramento foi estabelecido. Na segunda infração, a empresa é desligada do Instituto e perde o direito de usar a etiqueta. Para usar a etiqueta, é necessário que a empresa:

- não empregue crianças com menos de 16 anos de idade (a idade legal para o trabalho no Brasil desde 1998);
- não contrate fornecedores que empregam crianças;
- seja membro do Instituto;
- use somente subempreiteiros que possuam o cartão do Instituto;
- concorde em se submeter a inspeções semestrais e inspecione semestralmente pelo menos 10% de seus fornecedores;
- forneça aos inspetores detalhes de seus contratos com fornecedores;
- promova uma maior conscientização sobre a prevenção e eliminação do trabalho infantil entre seus funcionários e fornecedores.

O Instituto também trabalhou com as empresas e órgãos públicos locais para expandir as instalações educacionais e recreativas para crianças. Na época, a educação só era obrigatória até os 14 anos de idade, mas a idade mínima legal para o trabalho era 16 anos. As crianças nessa faixa intermediária são as que tendem ainda a sofrer com o problema. Por esse motivo, o instituto estabeleceu programas de estágio e bolsas de estudo de dois anos para lhes proporcionar uma ampla gama de oportunidades educacionais.

Ainda existem problemas, particularmente para financiar uma educação de qualidade e garantir que o trabalho não seja terceirizado para pais e crianças trabalhando em casa.

Fonte: 'Pro-Child Institute: Combating child labour through collaborative partnerships in the Brazilian shoe industry', J. Lawrence French, e cols.. in, *Rising Above Sweatshops: Innovative approaches to global labor challenges*, 2003, pág. 321-342. Todos os valores estão em dólares norte-americanos.

*As soluções
não são
pré-determinadas*

Em segundo lugar, o campo da erradicação do trabalho infantil está em constante evolução. Ainda há divergências consideráveis sobre o que funciona ou não. Novas ideias e técnicas são introduzidas continuamente em novos projetos. A organização de empregadores deve estar disposta a aprender com suas próprias atividades e com outros projetos à medida que projeta novas fases e iniciativas. Por exemplo, a Federação de Empregadores de Uganda mantém várias iniciativas bem-sucedidas em setores agrícolas importantes. Do chá, ela passou para o arroz e o açúcar e agora para os setores de cafeicultura e pesca em água doce. (Veja o exemplo no Quadro 10.)

■ Quadro 10

Organização de empregadores na eliminação do trabalho infantil no setor agrícola em Uganda

A Federação de Empregadores de Uganda (FUE) participa ativamente na eliminação do trabalho infantil desde 2001. Na maioria dos casos, ela colabora com a OIT e recebe apoio financeiro do governo da Noruega e da própria OIT.

No setor de plantação de chá, a FUE realizou oficinas de conscientização e treinamento para 160 altos dirigentes e 495 gerentes de nível médio de plantações de chá. Também foram produzidos materiais de treinamento e sensibilização e 660 agentes multiplicadores foram treinados para continuar sensibilizando as comunidades locais após o término do projeto. Como resultado, o trabalho infantil diminuiu substancialmente e a produtividade das empresas aumentou.

A FUE também atuou nos setores de arroz e açúcar, montando comitês de monitoramento do trabalho infantil em nível local, apoiando a adoção de estatutos sobre o trabalho infantil nos sistemas rizicultores de Doho e a retirada de 418 crianças, que foram apoiadas subsequentemente com o fornecimento de material escolar. Também foram instituídos projetos comunitários e escolares de geração de renda para famílias, com o objetivo de ajudar a manter as crianças na escola. Em ambos os setores, as empresas agrícolas incorporaram cláusulas sobre trabalho infantil aos acordos coletivos.

Desde 2004, a FUE vem atuando no setor cafeeiro. Ela colaborou com a realização de uma pesquisa que revelou uma alta incidência de trabalho infantil e condições de trabalho perigosas para crianças. A pobreza, exacerbada pela Aids e pelo grande número de órfãos, foi identificada como a principal causa do trabalho infantil. A FUE aumentou a conscientização sobre as consequências do trabalho infantil perigoso nesse setor. Foram treinados instrutores e desenvolvidos materiais de treinamento e informação. Agentes multiplicadores serão treinados para prosseguir com o trabalho de conscientização sobre as piores formas de trabalho infantil. O trabalho da FUE despertou o interesse dos grandes produtores de café e resultou no ingresso de novos membros na organização de empregadores.

Fonte: Departamento de Atividades para Empregadores da OIT.

5. Recursos financeiros e envolvimento do pessoal

Elabore um orçamento do programa

As iniciativas programáticas consomem dinheiro e mão-de-obra. O financiamento, evidentemente, dependerá da natureza do programa e da posição da organização de empregadores como autora da iniciativa ou participante nos esforços de outros parceiros. Há três fontes de recursos principais:

- uso de verbas internas existentes
- realocação de tempo do pessoal
- financiamento externo, principalmente de doadores bilaterais e órgãos da ONU.

Combinação de fontes de financiamento

As atividades preparatórias podem ser financiadas por fontes internas, ao passo que os componentes maiores podem ser apoiados subsequentemente por fontes externas. A origem dos recursos deve ser um elemento-chave da elaboração da estratégia. As organizações de empregadores devem também tentar desenvolver um esquema de financiamento sustentável, de modo a evitar a dependência de doadores e a necessidade de suspender iniciativas bem-sucedidas quando esses doadores encerram sua participação.

Atividades da OIT com OE

A OIT lidera tanto o esforço para erradicar o trabalho infantil como as iniciativas de apoio às organizações de empregadores e ao diálogo social. Consequentemente, a OIT tem fornecido assistência às organizações de empregadores na área do trabalho infantil por meio do seu Departamento de Atividades para Empregadores (ACT/EMP). O governo da Noruega tem uma participação destacada no financiamento desse trabalho, que já envolve mais de dez países em todo o mundo.

