

Universidade Federal de Minas Gerais

Programa de Pós-Graduação em Direito

Julianna do Nascimento Hernandez

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

**Uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na
Indústria da moda**

Belo Horizonte
2018

Julianna do Nascimento Hernandez

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

**Uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na Indústria da
moda**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Lívia Mendes Moreira
Miraglia

Belo Horizonte
2018

Hernandez, Julianna do Nascimento
H557e Empresas e direitos humanos: uma análise das
violações de direitos elementares trabalhistas na Indústria da moda / Julianna
do Nascimento Hernandez. – 2018.

Orientadora: Livia Mendes Moreira Miraglia.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais,
Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho – Teses 2. Empresas multinacionais – Teses
3. Globalização – Teses 4. Direitos Humanos - Teses 5. Vestuário –
indústria – Teses I. Título

CDU 331:334.726

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Luciane Lorena Queiroz CRB 6/2233.

Julianna do Nascimento Hernandez

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na Indústria da moda

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de mestre.

Professora Doutora Livia Mendes Moreira Miraglia – UFMG (orientadora)

Professora Doutora Carla Ribeiro Volpini Silva – UFMG (coorientadora)

Professor Doutor Pedro Augusto Gravatá Nicoli – UFMG (titular)

Professora Doutora Raquel Betty de Castro Pimenta – UNIUBE (titular)

Professora Doutora Maria Rosaria Barbato – UFMG (suplente)

Belo Horizonte, agosto de 2018

Aos meus pais,

*Fontes de amor e inspiração, os maiores entusiastas dos
meus planos e sonhos.*

AGRADECIMENTOS

Ser grato está entre as mais belas virtudes do ser humano, pois é reconhecer que ninguém caminha sozinho.

Meu maior agradecimento devo à Deus, pelos aprendizados dessa jornada e pelo privilégio de ter convivido com pessoas excepcionais, que de alguma forma contribuíram para o enriquecimento dessa pesquisa.

Minha eterna gratidão aos meus pais, Cláudio e Sintia, que com tanto amor, do começo ao fim desse ciclo, me apoiaram e me permitiram essa experiência. Vocês vibraram com cada conquista, opinaram e discutiram sobre cada ponto da pesquisa, foram companhia virtual nos dias solitários, coloriram meus dias quando me visitaram, foram conselheiros quando me faltou a razão e foram a minha fortaleza nos momentos de cansaço e de fraqueza. A presença de vocês nestas páginas é inequívoca e faz de vocês tão autores deste trabalho quanto eu.

À minha irmã, Marianna, que com seu jeito singular de enxergar o mundo, me ensina todos os dias que a fraternidade é um dos laços mais poderosos, capaz de transcender qualquer adversidade em nome da amizade entre irmãos.

Ao meu namorado, Eduardo, que, enquanto o destino não se encarregava de nos unir com tanta cumplicidade e carinho, foi meu melhor amigo e companheiro nas mudanças que a vida me reservou. Sua presença é *paz* que me aconchega no momento presente e *entusiasmo* que me incandesce por um futuro audaz.

À minha querida orientadora, Livia Miraglia, por todas as oportunidades, lições acadêmicas e aprendizados que levarei para a vida. Obrigada por me guiar com paciência e generosidade nesta pesquisa, por me permitir dar vazão às minhas inquietações, que também suas, motivaram valiosos debates cujos aprendizados preencheram este trabalho. Agradeço pelos momentos felizes, pelos conselhos afetuosos, pela amizade e pelas experiências que nos enriqueceram a vivência.

À minha coorientadora, Carla Volpini, pela dedicação desde a banca de qualificação, e por me auxiliar, atenciosamente, na busca pelo eixo dessa pesquisa, me conduzindo nos estudos sobre Direito Internacional Público, fundamentais para a elaboração deste trabalho.

Ao querido professor Pedro Nicoli, que faz parte da minha história na UFMG desde a banca de seleção do mestrado. Meus agradecimentos pelas aulas e discussões e por sua

contribuição na banca de qualificação, oportunidade na qual pude traçar os rumos desta pesquisa. Suas falas sempre tão repletas de ensinamentos são a expressão de sua dedicação à pesquisa e à docência e nos inspiram na busca por uma sociedade mais justa e igualitária.

Ao professor e mestre Antônio Alvares, quem despertou em mim a confiança de que conseguiria estudar em uma universidade como a UFMG. Minha gratidão por ter sido sua aluna e pelo conhecimento generosamente compartilhado, o senhor é inspiração para todos nós.

Ao caro professor Alceu Maurício, mestre que me guia desde a graduação na Universidade Vila Velha, meus agradecimentos pelo apoio no início dessa jornada e pelos valiosos conselhos que bondosamente me presta quando preciso. O senhor sempre será exemplo de jurista e professor para a minha carreira.

Ao estimado professor Carlos Haddad, por todas as oportunidades, pelas lições acadêmicas e pelo exemplo de integridade e compromisso com a justiça. O mundo precisa de mais pessoas como o senhor.

Meus profundos agradecimentos à Clínica de Trabalho escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG, onde aprendi a ser advogada, compreendi minha vocação para os Direitos Humanos, conheci histórias incríveis, acompanhei dramas desoladores e construí amizades extraordinárias com pessoas que foram verdadeiras joias no meu dia-a-dia, em especial, Patrícia, Luana, Rayhanna, Marcela, João Pedro, André, Marianna, Augusto, Aninha, Letícia e Tamiris. Meu *muito obrigada* a cada um de vocês, vocês me proporcionaram momentos de alegria que carregarei para sempre no coração.

À Organização Internacional do Trabalho, na pessoa do querido Antônio Carlos e ao InPACTO, em especial à Mércia e ao Ebenézer, pelos exemplos de compromisso com suas Organizações e pelas importantes discussões em que me inseriram, possibilitando o debate plural que enriqueceu essa pesquisa.

À minha melhor amiga Larissa, pela amizade repleta de cumplicidade e carinho que há tanto tempo me preenche, por ter sempre um conselho positivo, pela paciência e pelo apoio nessa fase.

Às amigas que alegraram muitas das minhas sextas-feiras, Lília Finelli, Flávia Máximo e Isabela Murta, por tantos momentos divertidos, pela paciência nos meus momentos difíceis e pela compreensão e carinho de sempre. Vocês foram verdadeiros *presentes* nessa jornada. Em

especial, Liloca, que desde o início me acolheu e mostrou o valor da nossa amizade. Em muitos momentos, você e Léo fizeram BH parecer *minha casa*.

Às queridas Larissa Assunção, Tainá Cunha, Sara Cerqueira, Danielle Maiolini, Deizimar Mendonça, Rosa Cavalcanti e Thaís Costa pela amizade, pela solidariedade e pelo exemplo de sororidade, tenho muito orgulho do que fomos e somos umas para as outras. Agradeço especialmente, à Lari, companheira na saga de elaboração da dissertação, amiga pra todas as horas que, por diversas vezes, foi também uma *família* pra mim.

Ao amado Stanley, meu companheiro de livrarias, de cafês e de guacamoles, é daqueles amigos que o coração nunca esquece. Você foi a melhor surpresa de 2017, obrigada pelo carinho com nossa amizade.

Ao querido Leandro Barbosa, pela amizade tão importante para mim, pela parceria nos projetos e pelo exemplo de compromisso e dedicação aos Direitos Humanos.

Aos amigos que o mestrado me trouxe, João Felipe, Barbarazinha e João, pelos bons momentos compartilhados.

A convivência com cada um contribuiu para a conclusão desta pesquisa, que tanto desafiou meus hábitos, minha maneira de consumir e que, acima de tudo, me fez questionar sobre o meu papel enquanto integrante dessa voraz sociedade capitalista.

Questions of Science, Science and progress

Do not speak as loud as my heart

(The Scientist – Coldplay)

RESUMO

A pesquisa tem o objetivo de analisar se o Sistema ONU de Direitos Humanos é efetivo para tratar e aplacar as violações de direitos humanos sofridas por trabalhadores de corporações transnacionais do setor têxtil e de vestuários, principalmente, após a reestruturação produtiva ocorrida a partir de 1970. Observa-se que as normas internacionais emitidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelecem padrões globais mínimos sobre o trabalho decente, sem, contudo, dispor de normas coercitivas para exigir o cumprimento por parte dos Estados não ratificantes e das empresas transnacionais. As recentes diretrizes da ONU, quais sejam o Quadro Referencial de 2008 e os Princípios Orientadores de 2011, ambos *soft law*, da mesma forma se mostram falhos em proporcionar um ambiente regulatório de maior proteção ao obreiro. A pesquisa revela, sobretudo, que a estrutura de produção da indústria da moda se beneficia flagrantemente da falta de normas internacionais sociais que se apliquem direta e vinculativamente às corporações. Dessa forma, ao descentralizar sua produção por meio de terceirizações e contratos de facção, a prática, inserida em contexto de “globalitarismo”, implica a extrema desregulamentação do conjunto de normas laborais conquistado durante os séculos XIX, XX e XXI, sem a possibilidade de serem responsabilizadas internacionalmente pelos impactos negativos causados às pessoas e ao meio ambiente.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas. Globalização. Empresas transnacionais. Direitos Humanos. Indústria da Moda.

ABSTRACT

The aim of the research is to analyze whether the UN Human Rights System is sufficient to appease human and labor rights violations suffered by workers of transnational corporations in the textile and clothing sector, especially after the productive restructuring that took place after 1970. It is noted that the international standards issued by the United Nations and the International Labor Organization set minimum global standards for decent work, without, however, having coercive norms to enforce States and transnational corporations. Thus, recent UN guidelines, such as the 2008 Framework and the 2011 Guiding Principles, as soft law, are also flawed in providing a regulatory environment of greater protection to the worker. The research reveals, above all, that the production structure of the Fashion Industry blatantly benefits from the lack of international social norms that apply directly and bindingly to corporations. Thus, by decentralizing its production through outsourcing and facion contracts, the practice, inserted in a context of "globaritarism", implies the extreme deregulation of the set of labor norms conquered during the nineteenth, twentieth and twenty-first centuries, without the possibility of responsibility for the negative impacts on people and the environment.

Keywords: Labor Law. Globalization. Transnational companies. Human Rights. Fashion Industry.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|--------|---|
| ABVTEX | Associação Brasileira do Varejo Têxtil |
| ALR | <i>Action Labor Rights</i> |
| Arts. | artigos |
| ATC | Acordo sobre Têxteis e Vestuário |
| BCE | Banco Central Europeu |
| BSCI | <i>Business Social Compliance Initiative</i> |
| BSPP | Partido do Programa Socialista da Birmânia |
| CCC | <i>Clean Clothes Campaign</i> |
| DOL | Departamento de Trabalho dos Estados Unidos da América |
| EUA | Estados Unidos da América |
| FMI | Fundo Monetário Internacional |
| FWF | <i>Fair Wear Foundation</i> |
| GATT | Acordo Geral de Tarifas e Comércio |
| H | hora |
| ICN | Comitê da Índia nos Países Baixos |
| IDH | índice de desenvolvimento humano |
| ILRF | Fórum Internacional dos Direitos Trabalhistas |
| LRDP | <i>Labour Rights Defenders & Promoters</i> |
| LTA | Comércio internacional de têxteis de algodão |
| MFA | arranjo multifibras |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| nº. | número |
| OCED | Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| OIC | Organização Internacional do Comércio |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMC | Organização Mundial do Comércio |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| ONG | Organização não governamental |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| R\$ | Real (moeda) |

| | |
|------|--|
| RESG | Representante Especial para tratar de assuntos sobre empresas e direitos humanos |
| RSC | responsabilidade social corporativa |
| SAI | Avaliação do Impacto na Sustentabilidade |
| SEZs | <i>special economic zones</i> |
| SIN | Sistema Nacional de Emprego |
| SOMO | <i>Centre for Research on Multinational Corporations</i> |
| TAC | Termo de Ajustamento de Conduta |
| TCF | <i>textile, clothing and footwear industry</i> |
| UE | União Europeia |
| US\$ | dólares americanos (moeda) |
| vs. | <i>versus</i> |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 14 |
| 2 | A (R)EVOLUÇÃO INDUSTRIAL DA MODA | 16 |
| 2.1 | Do sistema doméstico ao <i>factory system</i> : a evolução da perda do controle sobre a produção..... | 16 |
| 2.2 | Da Revolução Industrial ao Welfare State: a transformação da Indústria da moda..... | 21 |
| 3 | A INDÚSTRIA DA MODA E O CAPITAL FLUTUANTE: UMA ANÁLISE DO “MERCADO MUNDIAL DE LEIS” | 31 |
| 3.1 | Globalização, “globalitarismo” e flexibilização: o mercado internacional da moda no paradigma Neoliberal..... | 31 |
| 3.2 | <i>Sweatshop</i> : a fábrica “descartada” | 41 |
| 3.3 | <i>Fast fashion</i> : entre a cadeia de fornecimento humano e a cadeia de suprimento de produtos..... | 54 |
| 3.4 | A Indústria da Moda e o “mercado mundial de leis” | 62 |
| 3.5 | Avanços descoordenados e os impactos na resolução do problema..... | 69 |
| 4 | O SISTEMA GLOBAL DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR..... | 76 |
| 4.1 | A evolução de Direitos Humanos do século XX | 76 |
| 4.1.1 | A Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) e os pactos posteriores | 76 |
| 4.1.2 | Convenções da Organização Internacional do Trabalho..... | 81 |
| 4.1.3 | A Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT (1977), a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização em (2008) | 88 |
| 4.2 | O Sistema ONU de Direitos Humanos e as empresas transnacionais..... | 96 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5 | EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: AS VIOLAÇÕES DE DIREITOS ELEMENTARES TRABALHISTAS NA INDÚSTRIA DA MODA..... | 102 |
| 5.1 | Tratados vinculantes sobre Direitos Humanos e empresas multinacionais: obrigatório vs. voluntário..... | 103 |
| 5.2 | O Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU: os avanços e as barreiras do <i>soft law</i> | 113 |
| 5.3 | Os efeitos do Quadro Referencial (2008) e dos Princípios Orientadores (2011) da ONU na Indústria da moda globalizada..... | 124 |
| 5.3.1 | A Indústria da moda asiática após o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU..... | 125 |
| 5.3.2 | O emblemático caso do Mianmar..... | 146 |
| 5.3.3 | A Indústria da moda no Brasil após o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU..... | 163 |
| 5.4 | O “Respeito” aos Direitos Humanos como obrigação corporativa..... | 176 |
| 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 184 |
| | REFERÊNCIAS | 187 |
| | ANEXO I..... | 203 |
| | ANEXO II..... | 212 |

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa tem o propósito de avaliar a efetividade do Sistema ONU de Direitos Humanos, por meio do estudo dos impactos sociais negativos que empresas transnacionais da indústria da moda têm causado ao mundo, sobretudo aos países em desenvolvimento. Compreendendo toda sua cadeia produtiva, desde o cultivo de algodão e outras fibras, a confecção de fios naturais e sintéticos, a tecelagem, a confecção de vestuários e de calçados, esse setor da indústria transformou-se significativamente e, no panorama atual, possui importante papel na economia global, já que seu faturamento é avaliado em mais de US\$ 2,5 trilhões, correspondentes a cerca de 2% do PIB mundial.^{1,2}

A atividade é uma das que mais emprega mão de obra³, e, na atual organização produtiva, assentada sobre a terceirização, destacam-se inúmeros casos de violações de direitos humanos, especialmente de trabalhadores em países em desenvolvimento.

Há, entretanto, o receio de que as sanções dos sistemas jurídicos nacionais sejam insuficientes para a prevenção de violações cometidas nas cadeias de produção de transnacionais. E, reconhece-se que países menos desenvolvidos são, geralmente, pouco propensos a estabelecer normas capazes de inibir a atividade de grandes companhias em seus territórios, pois economias mais frágeis normalmente dependem dos investimentos externos para conter o desemprego.

Dessa forma, a proposta da pesquisa é analisar se o Sistema de Direitos Humanos das Organizações das Nações Unidas (ONU) tem efetividade no campo político internacional para tratar de violações contra direitos humanos cometidas por corporações transnacionais, em especial as do setor têxtil e de vestuários.

O trabalho foi organizado em quatro seções de desenvolvimento: a primeira e a segunda explicam como foi construída a atual dinâmica de produção e de consumo da moda; os dois últimos capítulos são dedicados a examinar as violações perpetradas por essa estrutura produtiva sob o prisma do Sistema Global de proteção dos Direitos Humanos.

¹ STOTZ, Lina; KANE, Gillian. Global Garment Industry Factsheet. **Clean Clothes Campaign**, [online], fev. 2015. Disponível em: <www.cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garmentindustry-february-2015.pdf>. Acesso em: 20 out. 2017.

² GLOBAL fashion industry statistics – International apparel. Disponível em: <<https://fashionunited.com/global-fashion-industry-statistics>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Textiles, clothing, leather and footwear sector. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/lang-ja/index.htm>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

A seção 2 trata da (r)evolução da indústria têxtil e de vestuários organizada sob o modelo de produção doméstico e, após a Revolução Industrial, sob o *factory system*. Objetiva compreender como os modelos de produção *taylorista* e *fordista* contribuíram para edificar a indústria da moda nas conformações do século XXI.

A terceira seção trata das transformações pós-década de 1970, na qual o neoliberalismo permitiu às empresas transcenderem as barreiras nacionais por meio da descentralização produtiva, característica do modelo *toyotista*. Essa parte da pesquisa tem o escopo de analisar como o contexto de globalização transformou as companhias em empresas transnacionais ou multinacionais que operam flexivelmente em vários países e quais as consequências dessas mudanças para os trabalhadores do setor de *fast fashion*.

Estabelecida a problemática, a quarta seção da pesquisa se ocupa de estudar como a ONU e suas agências lidam com as violações de direitos humanos cometidas por corporações transnacionais, a fim de verificar se as normas internacionais dispõem de meios para processar e aplacar o desrespeito aos direitos essenciais dos trabalhadores da atividade econômica tratada.

Por fim, a seção 5 explica as bases do recente marco regulatório estabelecido pela ONU para tratar especificamente do assunto “Empresas e Direitos Humanos”. A última seção analisou as proposições do Quadro Referencial adotado em 2008 e dos Princípios Orientadores endossados em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, destacando os avanços e os pontos negativos do mecanismo. Com a pretensão de verificar a eficácia desse marco regulatório, foram analisados casos emblemáticos, ocorridos principalmente após a aprovação dos Princípios Orientadores, nos quais a indústria da moda protagonizou graves violações de direitos humanos.

2 A (R)EVOLUÇÃO INDUSTRIAL DA MODA

Embora desde o modelo de produção doméstico haja relatos de ambientes de trabalho insalubres e perigosos, baixos salários e exploração de trabalho infantil, a Revolução Industrial acentuou as violações sofridas pelos obreiros do setor têxtil. A progressiva perda do controle sobre os meios de produção, iniciada pelo sistema de fábricas, transformou o trabalhador em operador de máquinas mal remunerado por baixos salários, contribuindo para a desvalorização de sua força produtiva. Dessa forma, pretende-se perquirir como os modelos de produção *fordista* e *taylorista* modificaram o setor econômico, a forma de produzir e a dinâmica de consumo, contribuindo para o panorama atual da indústria da moda.

2.1 Do sistema doméstico ao *factory system*: a evolução da perda do controle sobre a produção

O desenvolvimento da humanidade sempre esteve ligado à descoberta e ao aprimoramento das técnicas pelas quais o homem desempenha suas atividades. É inerente ao homem a capacidade de buscar formas cada vez mais complexas de interagir com o mundo, desenvolver o labor e se relacionar interpessoalmente.

A necessidade e o hábito de se vestir remontam à Pré-história, quando o homem, antes mesmo da existência de civilizações organizadas, passou a utilizar peles de animais para se cobrir e aprendeu a costurá-las.

Na Antiguidade, as peles foram substituídas por materiais feitos com fios entrecruzados de “fibras de linho e o algodão, no campo vegetal, e a lã e a seda, no campo animal”. Por séculos, as técnicas de tecelagem aprimoraram-se em razão dos avanços na tecnologia, arte e ciência aplicada à confecção e uso de ferramentas⁴.

A confecção doméstica – dominante até meados do século XVIII – gerava lucro, mas seu modelo organizacional se operava essencialmente pela necessidade, e não pelo excedente lucrativo.

⁴ SILVA, Dailene Nogueira; MENEZES, Marizilda dos Santos. **Design têxtil**: revisão histórica, surgimento e evolução de tecnologias. Disponível em: <<http://wright.ava.ufsc.br/~grupohipermidia/graphica2013/trabalhos/DESIGN%20TEXTIL%20REVISAO%20HISTORICA%20SURGIMENTO%20E%20EVOLUCAO%20DE%20TECNOLOGIAS.pdf>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

Giorgio Riello⁵ explica que, especialmente nos séculos XIII e XIV, o traje era uma das formas de manifestar a hierarquia social, e, diferenciando as diversas camadas sociais e grupos de poder, o vestuário tinha um alto custo. Por isso, a maior parte da população precisava se planejar com bastante antecedência para adquirir um novo traje, em razão tanto do demorado processo de confecção quanto do valor a ser poupado para a aquisição. O tecido representava a maior parte da despesa total, predominantemente feito de lã e de linho: a fiação era feita nas casas, por mulheres e filhas; e a tessitura era feita pelos maridos. Assim, pouquíssimas roupas eram produzidas em massa, pois era desperdício confeccionar trajes que poderiam não servir em algum comprador.

As famílias que trabalhavam no sistema de produção doméstico detinham maior controle do processo produtivo, do ritmo de trabalho e do valor das mercadorias, harmonizando trabalho, repouso, convivência social e familiar. Max Weber ilustra o referido cenário⁶:

Até meados do século passado, ao menos em muitos dos ramos da indústria têxtil do continente, a vida de um produtor era o que poderíamos hoje considerar muito confortável. Podemos imaginar sua rotina como algo assim: os camponeses traziam seus tecidos, frequentemente feitos (no caso do linho) total ou parcialmente com matéria-prima produzida por eles mesmos, para a cidade onde morava o produtor, e depois de cuidadosa avaliação da qualidade, muitas vezes oficial, recebiam o preço habitual pela mercadoria. Os clientes do produtor para mercados de alguma distância eram intermediários, que também iam até ele, não atraídos por amostras, mas procurando a tradicional qualidade e compravam a mercadoria do seu estoque ou, com antecedência, faziam pedidos que por sua vez eram provavelmente repassados aos camponeses. [...]. O número de horas gastas no negócio era muito modesto, talvez cinco ou seis por dia, e por vezes bem menos; maior durante a estação, quando houvesse. Os ganhos eram moderados; o suficiente para levar uma vida respeitável e, em tempos favoráveis, economizar um pouco [...]. Longas visitas diárias à taverna, muitas vezes com fatura de bebida, e um círculo congenial de amigos tornavam a vida confortável e prazerosa.

Entretanto, é necessário admitir que o sistema doméstico de confecção teve seus próprios aspectos negativos.

No fim da Idade Média e na transição para a Idade Moderna, os insumos têxteis passaram a ser comercializados, cada vez mais, como mercadorias, e, a partir de então, a

⁵ RIELLO, Giorgio. **História da moda**: da Idade Média aos nossos dias. Lisboa: Texto & Grafia: 2013, p. 16.

⁶ WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. [ebook], p. 27. Disponível em: <<http://fhu.unse.edu.ar/carreras/soc/hps/epec.pdf>>. Acesso em: 3 dez. 2016.

responsabilidade de providenciar a vestimenta de toda a família deixou de ser tarefa doméstica da mulher para se consolidar como atividade econômica familiar.⁷

A historiadora Ivy Pinchbeck descreve que a confecção têxtil doméstica era, de fato, “uma fábrica em miniatura, na qual o pai superintendia a tecelagem e a mãe era responsável por todos os processos preparatórios e treinamento para o trabalho das crianças”⁸, pois, para manter a produtividade do tecelão, era necessário que toda a família laborasse, o que incluía a mão de obra de idosos e crianças.

Apesar de estruturado sobre uma verdadeira “linha de produção”, em que cada membro da família realizava um conjunto de tarefas, o ambiente ainda era essencialmente doméstico; assim, espaços físicos não adequados para sediar uma atividade econômica, com ferramentas pouco desenvolvidas, representavam um grande risco à saúde e à segurança dos trabalhadores. É o que ilustra a passagem de Pinchbeck:

Secar o algodão para a fiação nem sempre foi uma questão fácil nas casas de campo e às vezes foi realizado com risco, como mostrado pela seguinte manchete no Diário de Rowbotham em 1788: "Incêndio em Isaac Hardy's, que queimou 6 libras de algodão, 5 pares de meias, e um berço, com uma criança que ficou muito queimada. Aconteceu com a esposa, mantendo a vela sob o algodão de forma improvisada enquanto o secava. Uma manchete semelhante quase sempre atropiada sugere que tais acidentes foram talvez frequentes: "O algodão em secagem em Edmund Mellor, Top-o 'Th Moor, incendiou e consumiu cerca de 7 quilos, juntamente com o floco e um lenço de seda".⁹

No fim do século XVIII, o depoimento do tecelão William Radcliffe, que aprendeu a tear ainda criança na modesta casa de sua família e posteriormente construiu uma fábrica de tecelagem, demonstra a contradição entre os perigos da exploração do trabalho infantil e a liberdade de se aprender tão jovem um ofício no âmbito familiar:

⁷ PINCHBECK, Ivy. **Women workers in the industrial revolution, 1750-1850**. Londres: Virago, 1985, p. 113.

⁸ PINCHBECK, op. cit., p. 113, tradução nossa.
 Texto original: “The cotton worker's cottage was indeed a miniature factory, in which the father superintended the weaving, and the mother was responsible for all the preparatory processes and the training and setting to work of the children.”

⁹ PINCHBECK, op. cit., p. 114, tradução nossa.
 Texto original: “Drying the cotton for spinning was not always an easy matter in the cottages and was sometimes attended with risk, as shown by the following entry in Rowbotham's Diary in 1788: ‘Fire at Isaac Hardy's, which burnt 6 lbs. of cotton, 5 pairs of stockings and set the cradle on fire, with a child in which was much burnt. It happened through the wife improvidently holding the candle under the cotton as it was drying.’ A similar entry shortly afterwards suggests that such accidents were perhaps of frequent occurrence: ‘The cotton in drying at Edmund Mellor's, Top-o' Th Moor, caut fire, and consumed about 7 pounds, together with the flake, a silk handkerchief.’”

‘Minha mãe me ensinou (enquanto era muito jovem para tecer) a ganhar meu pão cardando e girando algodão ou roupa de algodão para o meu pai e irmãos mais velhos tearem, até eu ter idade e força suficiente para o meu pai me colocar no tear’.

No momento em que ele chegou à masculinidade, seu treinamento e experiência lhe deram um ‘conhecimento prático de cada processo do saco de algodão para o pedaço de pano’, e ele estava pronto para começar a fazer negócios por si mesmo¹⁰.

Embora já imersos nas regras de mercado, especialmente nas leis de oferta e procura, o relativo controle dos obreiros sobre o produto de seu labor permitia que determinassem o preço da mercadoria, conforme revela a passagem de Ivy Pinchbeck: “a grande demanda por seu trabalho permitiu que hilheiros designassem os próprios preços, e as tecelãs às vezes tinham que pagar mais pela rotação do que o preço permitido pelos comerciantes”¹¹. Saliente-se que neste modelo de produção, o preço final das mercadorias era uma sobreposição do custo laboral de quem operava a matéria-prima, somado ao valor da mão de obra de quem a transformava em tecido, e por fim, de quem confeccionava as peças de roupas.

Conquanto o modelo doméstico de produção também se caracterizasse pela precarização laboral, a conjuntura era peculiar: os trabalhadores passavam por um processo de conquista de autonomia, libertando-se das amarras presentes no sistema anterior de servidão vinculado à terra, típico do modelo feudal até o século XV. O comércio do século XVI em diante, ainda que incipiente, inaugurou uma nova era, estabelecendo modelo de produção organizado em torno das corporações de ofício e pequenas oficinas familiares. Nessa nova dinâmica, submeter-se aos riscos da produção, por vezes insalubre e perigosa, significava também a possibilidade de autossuficiência e independência, embriões da liberdade necessária à formação de uma relação contratual de trabalho.

Nessa época, mesmo no âmbito das oficinas familiares, já era possível verificar a presença de assalariados nas residências com mais de um tecelão, pois, como a esposa e as crianças não conseguiam confeccionar fios suficientes, outra pessoa era contratada para produzir e abastecer o trabalho dos tecelões. Assim, tornou-se comum que parte da produção

¹⁰ Apud PINCHBECK, op. cit., p. 113, tradução nossa.

Texto original: ‘My mother taught me (while too young to weave) to earn my bread by carding and spinning cotton, winding linen or cotton weft for my father and elder brothers at the loom, until I became of sufficient age and strength for my father to put me into a loom.’ By the time he arrived at manhood, his training and experience had given him a ‘practical knowledge of every process from the cotton bag to the piece of cloth,’ and he was ready to start business for himself.’

¹¹ Ibid., p. 115, tradução nossa.

Trecho original: “The great demand for their labour enabled the spinners to name their own prices, and weavers were sometimes obliged to pay more for the spinning than the price allowed by the merchants, “but durst not complain, much less abate the spinner, less their looms should stand unemployed”.

fosse realizada por alguns trabalhadores de tempo integral, contratados mediante o pagamento de salários, cujos ganhos permitiram-lhes "viver e vestir-se melhor".¹²

Com a introdução gradativa das máquinas, o último quartel do século XVIII preludiava o que seria a grande Revolução Industrial. Nesse ponto, é fundamental observar que as primeiras invenções surgiram para otimizar a força produtiva dos trabalhadores. Uma delas, por exemplo, multiplicou o número de fusos utilizados para torcer as fibras de lã, linho e algodão, o que representou significativo avanço, pois aumentou a produção de fios do instrumento, sem alterar a organização da produção, que ainda era manipulada, especialmente, por mulheres e crianças no ambiente doméstico.¹³

Mas máquinas como o Quadro de Arkwright, inventado em 1773, revolucionaram o setor, iniciando uma nova fase na indústria do algodão. Movimentado pela força da água, o Quadro de Arkwright produzia um fio mais fino e forte, o que possibilitava a confecção de peças de puro algodão. Em pouco tempo, essa máquina foi introduzida nas fábricas que começavam a se formar.¹⁴

Na última década do século XVIII, o emprego do vapor levou à formação de fábricas ainda maiores, com produção mais intensa e expressiva. A força motriz que impulsiona a fabricação deixou de ser a do homem e passou a ser essencialmente a da máquina a vapor e, posteriormente, a da eletricidade. Foi o primeiro fator, em uma sucessão de eventos, que levou o trabalhador à perda gradativa do controle dos meios de produção. Nesse aspecto, tornava-se cada vez mais comum a construção de fábricas cujos maquinários não pertenciam ao trabalhador, e a procura por mão de obra qualificada para determinado tipo de trabalho deu lugar a busca por meros operadores de máquinas. As máquinas já não potencializavam a força produtiva do trabalhador, mas sim, as substituía.¹⁵

Ivy Pinchbeck explica que¹⁶:

No espaço de uma geração, o que havia sido a ocupação hereditária das mulheres mudou radicalmente, e a única classe de fiandeiras que sobrou foram os trabalhadores não qualificados nas novas fábricas construídas para abrigar as armações de Arkwright.

¹² Ibid., p. 116.

¹³ Ibid., p. 116.

¹⁴ Ibid., p. 112.

¹⁵ Ibid., p. 118.

¹⁶ Ibid., p. 120.

Trecho original: Thus, within the space of one generation, what had been women's hereditary occupation was radically changed, and the only class of women spinners left were the unskilled workers in the new factories built to house Arkwright's frames.

Nas palavras de Livia Miraglia¹⁷:

É nesse momento, principalmente no limiar do século XVIII, que surge o elemento nuclear da relação empregatícia: o trabalho livre, mas juridicamente subordinado. Livre, por marcar a ruptura da sujeição pessoal do trabalhador ao proprietário dos meios de produção. Subordinado, por implicar a ingerência do capitalista sobre o modo de realização do serviço, sem qualquer intervenção na vida pessoal do obreiro.

Embora boa parte dos trabalhadores ainda desenvolvesse suas atividades laborais em suas próprias oficinas e casas, a maioria passou a ser empregada como assalariada por grandes plantas fabris. Era o início do capitalismo industrial em contexto de Estado Liberal. Na indústria têxtil, foi o início do “*factory system*” ou “sistema de fábrica”, em que a maior parte de artesãos habilidosos passaram a trabalhar nas instalações industriais de seus empregadores.

2.2 Da Revolução Industrial ao *Welfare State*: a transformação da Indústria da moda

O século XVIII foi palco de duas importantes revoluções que transformaram a Europa e a conduziram à sociedade industrial e liberal do séc. XIX: a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. Diante da produção em massa da Indústria, Giorgio Riello explica que a moda, tal como se apresenta hodiernamente, afirmou-se especialmente durante o séc. XVIII. A partir de então, seu papel social mudou definitivamente: associada cada vez menos às cortes, a moda passou a interessar a grande parte da sociedade. As ruas, repletas de vitrines, ditavam moda e, no ambiente urbano, mais igualitário do que as cortes, conviviam pessoas de várias camadas sociais que passaram a consumi-la, já que o preço do vestuário se tornou mais acessível.

Na conjuntura, como o parâmetro do Estado Liberal era a não intervenção na economia e na vida privada de seus cidadãos, a maior parte dos direitos conquistados era de primeira dimensão, como o direito à vida, à liberdade, à segurança e à felicidade, cujo exercício deve ser respeitado por todos, inclusive e principalmente, pelo Estado.¹⁸

No começo do século XIX, as leis dirigidas as relações laborais eram incipientes e esparsas; serviam somente para “reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores”¹⁹. Sem um ramo jurídico autônomo, o “Direito vigorante à época, consistente no Direito Civil, de formação liberal-individualista, não tinha resposta jurídica

¹⁷ MIRAGLIA, Livia. **A terceirização trabalhista no brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 18.

¹⁸ BOBBIO, Noberto. **Liberalismo e democracia**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994, p. 11.

¹⁹ DELGADO, Mauricio. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 99.

adequada ao fato novo da relação empregatícia”, que era tratado como contrato bilateral entre indivíduos, empregado e empregador.²⁰

Ao longo do século XIX, o sistema de fábrica foi se consolidando, produzindo em larga escala e introduzindo a divisão do trabalho, sobretudo no começo do século XX. Entretanto, como algumas das estruturas domésticas já haviam reunido empregados contratados por jornada e mulheres tecelãs em oficinas, houve a criação de estágio intermediário na transição do sistema doméstico para o de fábrica propriamente dito. Nessa conjuntura, observavam-se dois tipos de ambiente de trabalho na indústria têxtil e de vestuário: o *factory system* (sistema de fábrica) e o *sweating system* (sistema de suor).²¹

O *sweating system* foi um modelo mesclado pela servidão medieval e pelo sistema doméstico, que se contrapôs ao *factory system* e se operava nos *sweatshops*, locais onde se confundem o lugar de trabalho com as próprias residências dos trabalhadores. Sobre o modelo²²:

Em 1888, uma comissão seleta da Câmara dos Lordes foi nomeada para investigar o assunto; E depois de uma longa investigação - no decurso do qual provas foram colhidas de 291 testemunhas em relação à alfaiataria, confecção de sapatos, confecção de roupas de peles, confecção de camisas, fabricação de manto, gabinete de fabricação e estofos e talheres, este comitê apresentou seu relatório final em abril de 1890. O comitê achou-se incapaz de atribuir um significado exato ao termo ‘sweating’, mas enumerou as seguintes condições como aquelas as quais se aplicavam essa denominação: ‘(1) Uma taxa salarial inadequada às necessidades dos trabalhadores ou desproporcional ao trabalho realizado; (2) horas de trabalho excessivas; (3) o estado insalubre das casas em que a obra é realizada’. ‘Afirmaram que, em regra, as observações feitas com respeito ao sweating system se aplicam, principalmente, a trabalhadores não qualificados ou apenas parcialmente qualificados, pois trabalhadores qualificados podem quase sempre obter salários adequados’.

O sistema se mostrava precário e foi alvo de manifestações que condenavam a superexploração do trabalho. Conforme o trecho supracitado da obra “The Encyclopaedia britannica”, em 1888, o Reino Unido já possuía jurisprudência desfavorável ao *sweating system* reconhecendo seus prejuízos ao trabalhador.²³

A transição entre o modelo doméstico e o *factory system* foi essencialmente marcada pela perda de controle sobre o processo produtivo, acentuado e intensificado no decorrer

²⁰ Ibid., p. 95-96.

²¹ BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo contemporâneo: o sweating system no contexto brasileiro como expressão do trabalho escravo urbano. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord). **Trabalho escravo contemporâneo** – o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTR, 2011.

²² WIKISOURCE. The Encyclopaedia britannica. Volume XXVI. “**Sweating system**”. Disponível em: <https://en.wikisource.org/wiki/1911_Encyclop%C3%A6dia_Britannica/Sweating_System>. Acesso em: 21 jul. 2018.

²³ Ibidem.

dessa (r)evolução. Em 1844, William Cooke Taylor conceituou o *factory system* da seguinte maneira²⁴:

O sistema de trabalho organizado em um estabelecimento onde diversos trabalhadores são reunidos coletivamente com o propósito de obter maiores e mais econômicas conveniências advindas de seu trabalho com relação ao que conseguiriam obter individualmente nas suas próprias casas.

Nas palavras de Michelle Perrot, o êxito da fábrica não só se revelou por meio da superioridade tecnológica aplicada, mas sobretudo pela nefasta retirada do controle que o trabalhador exercia sobre a produção²⁵. O domínio da gestão do tempo, da quantidade a ser produzida e do valor de venda da mercadoria passam a pertencer ao capitalista. Assim, os antigos artesões são gradativamente transformados em operários, na medida em que são reduzidos a “operadores” do maquinário no *factory system*. O trabalhador habilidoso, o trabalho criativo, os talentos e, até mesmo, a agilidade não são variáveis que podem alçar o operário a melhores salários, pois o ritmo é imposto pela máquina, que também é a responsável pela “criação” do produto. Nessa lógica, o salário independe das características e habilidades do trabalhador, sendo atrelado apenas à consecução da “mais-valia”^{26,27}.

O século XIX foi um período de evolução dos maquinários e, sobretudo, expansão das plantas fabris no setor têxtil e de vestuários, que empregou boa parte da mão de obra disponível. Estima-se que, em 1850, a indústria têxtil britânica empregava cerca de 374.000 empregados, e somente 43.000 (aproximadamente 11,5% do total) estavam fora do sistema de organização da fábrica²⁸, ou seja, a taxa de informalidade do setor era baixa.

A produção tornava-se difusamente impessoal: quanto mais mãos operando as máquinas e participando de cada etapa do processo produtivo de um único produto, menor

²⁴ TAYLOR, William C. **Factories and the Factory System**: parliamentary documents and personal examination. Londres: Jeremiah How, Fleet Street, 1844, p. 1. Disponível em: <<https://ia802703.us.archive.org/3/items/factoriesandfac00taylgoog/factoriesandfac00taylgoog.pdf>> Acesso em 24 de julho de 2018.

²⁵ PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1992, p. 19.

²⁶ MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Trad. Reginaldo Sant’Anna. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. Livro I, p. 254.

²⁷ Karl Marx conceituou a “mais-valia” como a “[...] expressão precisa do grau de exploração da força de trabalho pelo capital ou do trabalhador pelo capitalista”.

²⁸ INIKORI, Joseph E. Slavery and the revolution in cotton textile production in England. **Social Science History**, Cambridge, v. 13, n. 4, p. 343-379, jan./mar. 1989. Disponível em: <<https://www.cambridge.org/core/journals/social-science-history/article/slavery-and-the-revolution-in-cotton-textile-production-in-england/94727CE395F28894217E5CD77E4FE8BF>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

poderia ser o valor atribuído ao trabalho do operário, mas em contrapartida maior a “mais-valia” do empregador.

Nesse novo cenário, as grandes plantas industriais se valiam da divisão do trabalho em muitas etapas, enquanto concentravam toda a produção em um único espaço, potencializando o poder da indústria. Com as técnicas de administração *taylorista* e *fordista*, o *factory system* conseguiu não só elevar o montante de produção, como também reduzir os custos de fabricação.

Segundo David Harvey, *Os Princípios da Administração Científica*, de Frederick W. Taylor, publicado em 1911, foi uma importante obra que sistematizou princípios sobre como o rendimento do trabalho podia ser elevada por meio da “decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento”²⁹, eliminando os “movimentos falhos, lentos e inúteis”³⁰ do processo produtivo.

Um dos primeiros empresários a aplicar a montagem em série foi Henry Ford, fundador da Ford Motor Company, que em pouco tempo experimentou o sucesso desse modo de fabricar, elevando consideravelmente sua produção e venda, que passou de 1.708 carros, em 1903, para 84.528 automóveis Modelo T, em 1911³¹. Como explica David Harvey, em muitos aspectos, as inovações tecnológicas e organizacionais de Ford se fundamentavam sobre bases bem-estabelecidas, principalmente por Taylor. Ford racionalizou a detalhada divisão do trabalho preexistente, e “ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, ele realmente conseguiu elevar dramaticamente a produtividade”³².

A forma padronizada de construir o carro “Modelo T” se revelou tão eficiente, que o modelo de produção foi denominado de *fordismo*:

[...] cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.³³

²⁹ HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008, p. 121.

³⁰ TAYLOR, Frederick Winslow. **The principles of scientific management**. [ebook], p. 86. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/gu006435.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

³¹ FORD, Henry. **My life and work**. [ebook], p. 178-179. Disponível em: <http://pdfbooks.co.za/library/HENRY_FORD-MY_LIFE_AND_WORK.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2018.

³² HARVEY, op. cit., p. 121.

³³ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Unicamp, 2006, p. 25.

Conforme explica Ricardo Antunes, o fordismo como processo de trabalho, junto com o taylorismo, constituíram a forma de produzir que predominou na grande indústria capitalista ao longo do século XX³⁴. Mas, segundo David Harvey, o que havia de especial e diferente em Ford era a sua visão, sua clara compreensão de que produção em massa significava consumo em massa, inseridos em “uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista”³⁵.

Nesse contexto, o êxodo rural também teve sua contribuição para que o custo da mão de obra se mantivesse baixo, pois levou à formação de um exército de reserva que garantia o pagamento de remuneração mínima aos empregados, e a produção sistematizada na linha de montagem acelerou o ritmo da produção, condicionantes essenciais à produção em massa à custos baixos.

Essa forma de fabricar influenciou, portanto, determinantemente a maneira de consumir. O processo de confecção doméstico requeria mais tempo, limitando o impulso de compra, haja vista que as vendas normalmente eram precedidas por encomendas. A peça de roupa e o calçado eram manufaturados para o indivíduo de forma personalizada e específica, o que deixava o processo produtivo maior e mais lento. No sistema fabril, sob a égide do modelo de produção taylorista/fordista, possibilitou-se a fabricação em larga escala, de peças não individualizadas, provocando uma mudança no padrão de consumo que passou a ser em massa, necessário para absorver todo o potencial produtivo do setor. Giorgio Riello valendo-se da lição de Brewer Mc Kendrick explica que:

A moda foi um dos motores de consumo do século XVIII e, por extensão, até os nossos dias [...]. A moda interessava não só os fidalgos e as donzelas, mas praticamente todos os estratos da sociedade. Todavia no modelo de McKendrick nem todos “fazem moda”. Na sua opinião, no século XVIII, são a nobreza *beau monde* e os ricos que fazem a moda e decidem o que está na moda. Depois a moda é filtrada para baixo da escala social através de processos de imitação: a criada imita a patroa, a mulher no merceiro imita os clientes mais ricos. A moda não se propaga ao acaso, mas é filtrada do vértice para a base da hierarquia social.^{36,37}

³⁴ Ibid., p. 25.

³⁵ HARVEY, op. cit., p. 121.

³⁶ RIELLO, op. cit. p. 37.

³⁷ A dinâmica da moda explicada por Riello se opera até os dias atuais, sob a produção em fast fashion. As grandes lojas de departamento são responsáveis pelos altos níveis de venda e consumo e continuam a replicar essa prática de imitar as marcas de luxo, popularizando a moda e elevando exponencialmente o consumo.

O impulso inicial para o consumo não partia mais estritamente da vontade do consumidor, mas sim do produto finalizado e exposto na vitrine. A venda por vitrine é capaz de “criar” demandas, na medida em que constitui um forte apelo visual ao consumidor, que também passa a poder comprar roupas, por exemplo, de uma só vez, instantaneamente, e não apenas movido pela necessidade.

É válido destacar que a indústria têxtil e de vestuários de outros locais teve um curso bem diferente das indústrias histórica e internacionalmente destacadas, como a britânica e a americana, por exemplo. No Brasil do século XVIII a produção de tecidos era realizada por meio de instrumentos simples como os teares a mão e rocas de fiar.³⁸ Apesar da potencialidade para a produção de algodão e a confecção de tecidos, o Alvará de 1785 proibia a manufatura têxtil, permitindo somente a produção de tecidos grosseiros de algodão para vestimenta dos escravos negros e para ensacar mercadorias em geral.³⁹

Em 1808 o Alvará foi revogado atraindo investimento de comerciantes para a produção têxtil. Na segunda metade do século XIX, um surto de industrialização do setor iniciou a fabricação em escalas maiores, permitindo o surgimento do primeiro núcleo de indústria têxtil algodoeira na Bahia em 1844. O estado da Bahia manteve a liderança no segmento até 1860 em razão, principalmente, do grande contingente de escravos.⁴⁰

“Nas décadas seguintes, esse tipo de indústria desenvolveu-se em vários Estados e se em 1853, contabilizaram-se apenas 8 fábricas, em 1885, o setor têxtil algodoeiro já alcançava 48 fábricas, sendo liderado por Minas Gerais, Bahia, Rio de Janeiro e São Paulo”.⁴¹

Saliente-se que, em contraposição à mão de obra já assalariada dos países que lideravam as exportações na época – especialmente Inglaterra –, até 1888 a mão de obra predominante no Brasil ainda era escrava, pois a abolição da escravatura só ocorreu efetivamente no dia 13 de maio de 1888 com a assinatura da Lei Áurea. Após esse evento, a força laboral brasileira passou a se constituir de ex-escravos, mas nas indústrias, predominantemente de imigrantes europeus.

³⁸ SUZIGAN, W. **Indústria brasileira: origem e desenvolvimento**. São Paulo: Unicamp/Hucitec, 2000.

³⁹ STEIN, Stanley. **Origens e evolução da indústria têxtil no Brasil – 1850/1950**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

⁴⁰ FUJITA, Renata Mayumi Lopes; JORENTE, Maria José. A indústria têxtil no Brasil: uma perspectiva histórica e cultural. **Revista ModaPalavra**, [online], v. 8, n.15, jan./jul. 2015.

⁴¹ LIMA, Julianna Daldegan; SANSON, João Rogério. Surto de industrialização do setor têxtil a partir de 1880: Blumenau e Brasil. **Revista de História Econômica Regional Aplicada**, [online], v. 3, n. 5, jul./dez. 2008, p. 108. Disponível em: <http://www.ufjf.br/heera/files/2009/11/artigo_5.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2018.

As primeiras três décadas do século XX foram de crescimento para o setor têxtil brasileiro, especialmente durante a Segunda Guerra Mundial, uma vez que a maioria dos países europeus passou a se dedicar à produção bélica, o que colocou o Brasil em vantagem. Tal fato propiciou o aumento da exportação em 15 vezes, o que, na época, elevou o Brasil ao patamar de segundo maior produtor têxtil do mundo.

Outra característica importante do sistema fabril foi que a presença de grandes fábricas transformou a organização das sociedades: antes, com produções domésticas e locais, o trabalho reunia mais os membros de uma mesma família; depois, com a Revolução Industrial, houve a criação de verdadeiras cidades industriais onde praticamente todos os moradores estavam envolvidos com alguma atividade da indústria. Nesse contexto, as pessoas também se adequaram a essa nova organização industrial, e um novo tipo de coesão social, menos restrito aos grupos familiares, deu lugar à unidade mais ampla ligada às classes e categorias de trabalhadores, o que constituiu um importante fator para a articulação politizada e sindical dos trabalhadores.

Tamara K. Hareven e Randolph Langenbach relataram a vida e o trabalho em uma indústria têxtil norte-americana. No seu auge, no início do século XX, a fábrica Amoskeag foi a maior planta industrial do seguimento de algodão e lã; chegou a empregar até 17 mil pessoas⁴². O parque industrial concentrava todas as etapas produtivas da tecelagem, desde a produção do fio até a fabricação e tintura dos tecidos. Os historiadores descreveram a empresa como autossuficiente e seu entorno como um “mundo autônomo”, com toda a estrutura necessária para produzir a mercadoria final.

Era comum que cidades inteiras fossem construídas no entorno de grandes plantas industriais, onde praticamente todos trabalhavam na companhia ou, de algum modo, dependiam de sua atividade. Isso propiciou o desenvolvimento de forte identificação dos trabalhadores com a própria estrutura dos locais de trabalho, de modo que muitos deles se autointitulavam “Amoskeag men”. Do princípio de sua construção, em 1838, até a ruína da empresa, em 1936, “não havia uma pessoa cuja vida não fosse afetada de algum modo pela Companhia”⁴³:

A maioria dessas pessoas preferia a cidade industrial à “perdida”, mítica, comunidade rural que, hoje, é frequentemente idealizada por seu harmonioso e saudável modo de vida. Eles tinham uma visão realista da vida industrial, com todas as dificuldades e explorações; e eles aceitaram o mundo moderno no qual eles foram lançados. Adaptando suas vidas a esse modelo, eles também a modificaram onde foi

⁴² LANGENBACH, Randolph; HAREVEN, Tamara K. **Amoskeag: life and work in an American Factory-City**. New York: Pantheon Books, 1968, p. 11.

⁴³ *Ibid.*, p. 11.

possível para adequar suas próprias necessidades e tradições. A profunda ligação que muitos formaram com seus trabalhos transcenderam as rotinas diárias. Eles desenvolveram uma identidade como trabalhadoras industriais, e alguns aproximaram até mesmo as operações de rotina com o perfeccionismo dos artesãos. Contrariamente à prevalecente ideia popular de que grandes indústrias e o ambiente urbano causam anomia individual e fragmentação social, a maior parte dessas pessoas tinha um senso altamente desenvolvido de pertencimento. Eles formaram sociedades bem unidas em torno de seus parentes e associações étnicas. Apesar de suas dificuldades e os conflitos que eles experimentaram, eles compartilharam o sentimento que frequentemente expressaram sobre suas vidas nos moinhos: ‘somos todos como uma família’.

Não obstante a adaptação da classe trabalhadora e os pontos positivos da ascensão do capitalismo, a Revolução Industrial despertou graves problemas sociais, como: a desvalorização do labor, que repercutiu na má remuneração; longas jornadas de trabalho em ambientes insalubres e perigosos; e o aproveitamento abusivo da mão de obra feminina e infantil para reduzir, ainda mais, os custos de produção. Os níveis de desemprego aumentaram exponencialmente, e a divisão de tarefas em curtos, simples e repetitivos movimentos aprofundou o processo de alienação do obreiro, na medida em que sua qualificação individual para desempenho da tarefa tornou-se dispensável, suprimindo a possibilidade de se envolver em um processo de criação na execução de sua atividade laboral.

Sobre esse aspecto, Hannah Arendt explica que:

[...] esta consequência da divisão do trabalho, na qual uma atividade é dividida em tantas partes minúsculas que cada operário especializado precisa somente de um mínimo de qualificação, tende a abolir completamente o trabalho qualificado, como Marx acertadamente previu. O resultado é que o que é comprado e vendido no mercado de trabalho não é a qualificação individual, mas a ‘força de trabalho’ (labor).⁴⁴

A degradação do trabalho criativo é também uma das formas de o capital deteriorar a capacidade humana de participar com liberdade e autenticidade do meio social. Nas palavras de Dominic Meda, o trabalho é “ ‘libertad creadora’ por la cual el hombre podía transformar el mundo [...] volverlo habitable a la vez que le imprimía su marca”⁴⁵.

Quando a força produtiva se torna mais importante do que as próprias qualidades do obreiro, a substituição do trabalhador torna-se mais fácil, o que também colabora para um contexto de desvalorização e descartabilidade humana.

⁴⁴ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 101.

⁴⁵ MEDA, Dominique. ¿Que sabemos sobre el trabajo? **Revista de trabajo**. Santiago de Chile, ano 3, n. 4, nov. 2007.

Tradução nossa: O trabalho é “liberdade criativa” pelo qual o homem pode transformar o mundo [...] habitável novamente enquanto imprime sua marca.

A evolução da indústria têxtil e de vestuários evidencia que o trabalho infantil, as longas jornadas, os baixos salários, os ambientes insalubres e a falta de segurança no trabalho eram elementos comuns ao sistema, seja na produção doméstica, seja no sistema de fábricas.

Mauricio Delgado explica que o ano de 1848 marca o início do processo de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, pois uma série de reivindicações são transformadas em “preceitos da ordem jurídica ou instrumentos da sociedade política institucionalizada”. O período de 1848⁴⁶ até 1919 é caracterizado por vários avanços e recuos do movimento operário, sindical e socialista. Exemplificativamente, na Inglaterra, expoente da indústria têxtil, ocorre em 1849 a redução da jornada de trabalho para 10 horas diárias e, em 1874, a promulgação de nova lei sobre a livre associação sindical.⁴⁷

Nesse panorama, logo após o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada com a premissa de que, para atingir a paz universal e permanente, é imprescindível a justiça social pautada pelos seguintes princípios:

[...] que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.⁴⁸

As primeiras seis convenções, criadas em 1919 refletiram as reivindicações do movimento sindical operário do fim do século XIX e início do século XX, estabelecendo a “limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais, a proteção à maternidade, a luta contra o desemprego, a definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e a proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos”⁴⁹.

A partir da criação da OIT, inaugura-se a fase da constitucionalização do Direito do Trabalho, tornando-o ramo jurídico autônomo em muitos países de economia central⁵⁰. Muitas outras normas internacionais também foram criadas no século XX, a fim de construir um

⁴⁶ Em 1848, a contribuição do pensamento socialista para a história do Direito do Trabalho é determinante com a publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels.

⁴⁷ DELGADO, op. cit., p. 101.

⁴⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ DELGADO, op. cit., p. 102.

padrão laboral mínimo no âmbito internacional, ainda que a recém-criada OIT não dispusesse de mecanismos de coercibilidade capazes de exigir a adoção destes padrões internacionais.⁵¹

Essa fase do Direito do Trabalho atinge seu ápice nas décadas seguintes, com o chamado Estado de Bem-Estar Social. Nesse paradigma estatal, o Estado, por meio da “distribuição social dos ganhos do sistema econômico”, passou a intervir na economia para alavancar a superação da forte crise econômica que assolou os Estados Unidos e o restante do mundo em 1929 e no pós-Segunda Guerra Mundial.⁵²

Em 1944, representantes de 44 países se organizaram para discutir meios de promover e aquecer o comércio mundial no período pós-guerra. Nessa ocasião, foi realizada a Conferência de Bretton Woods, nos Estados Unidos. Dentre as questões discutidas sobressaiu a antiga criação da Organização Internacional do Comércio (OIC), que, embora tenha ruído antes mesmo de sua constituição oficial, tinha claras pretensões de reestabelecer o liberalismo econômico enfraquecido durante as duas Guerras Mundiais e o Estado de Bem-Estar Social⁵³. Com o fracasso da OIC, a solução para a regulação do comércio internacional foi o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT). Mesmo como instituto provisório, o GATT regulamentou o comércio internacional de 1947 até a criação da Organização Mundial do Comércio (OMC) em 1994 – quando sofreu alterações, mas continuou em vigor (GATT 1994) –, cumprindo seu papel com a redução paulatina de tarifas alfandegárias da maioria dos produtos comercializados⁵⁴.

Essa postura dos países centrais da economia global foi determinante para enfrentar as transformações que a crise de 1970 e o processo de globalização provocariam na economia mundial e, por consequência, nas relações laborais desse período em diante.

⁵¹ Para maiores informações, vide seção 4.

⁵² DELGADO, op. cit., p. 103.

⁵³ HOBBSBAWN, Eric. **A Era dos Extremos: o breve século XX 1914-1919**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. Cap. 4.

⁵⁴ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. THE GATT years: from Havana to Marrakesh. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/Whatis_e/tif_e/fact4_e.htm>. Acesso em: 13 jul. 2018.

3 A INDÚSTRIA DA MODA E O CAPITAL FLUTUANTE: UMA ANÁLISE DO “MERCADO MUNDIAL DE LEIS”

Pretende-se demonstrar como a globalização e a política neoliberal, estabelecidas principalmente após a década de 1970, influenciaram na forma de atuação das empresas que passaram a operar de forma transnacional. Nesse cenário, destacam-se os efeitos do “globaritarismo”, contexto que permitiu ao mundo corporativo fortalecer-se por meio da descentralização apregoada pelo *toyotismo*.

Analisa-se também as principais consequências advindas do ingresso do setor têxtil e de vestuários no sistema de comércio multilateral da OMC. Com ênfase nas estratégias altamente flexíveis do *fast fashion*, revela-se como a atuação dos conglomerados da moda tentam se esquivar da responsabilidade social, beneficiando-se da falta de leis nacionais capazes de inibir práticas empresariais que desrespeitam direitos humanos sociais. Tal fato indica, pois, a necessidade de instrumentos supranacionais capazes de promover um ambiente regulatório internacional eficaz para prevenir violações cometidas por empresas multinacionais.

3.1 Globalização, “globaritarismo” e flexibilização: o mercado internacional da moda no paradigma Neoliberal ⁵⁵

A década de 1970 foi marcada por uma conjunção de acontecimentos que levaram o mundo à sociedade globalizada e o Direito do Trabalho à fase de crise e transição. Nos anos de 1973/74 houve uma crise, provocada pelo déficit do petróleo e o consequente aumento do preço do barril. Isso levou os Estados Unidos da América (EUA) e a Europa a uma acentuada depressão que desestabilizou a economia mundial e desafiou o papel do Estado de Bem-Estar Social como “provedor de políticas sociais intensas e generalizantes”⁵⁶.

Ao mesmo tempo, vivenciava-se o processo de renovação tecnológica “capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática” que agravou a redução dos postos de trabalho, principalmente na indústria, propiciando o surgimento de novas formas de trabalho mais flexíveis como o teletrabalho, por exemplo. Nesse quadro, também despontam as novas

⁵⁵ A expressão é de Giovanni Alves e será explicada mais à frente.

⁵⁶ DELGADO, op. cit., p. 103.

estratégias de descentralização da produção, que flexibilizam não só os espaços industriais, mas, sobretudo, as normas justralhistas.

Ao passo que a acumulação taylorista/fordista parecia insuficiente para superar a crise, outras formas mais flexíveis de produção emergiram. É nesse contexto que surge o denominado modelo *toyotista*, que apregoa a produção de acordo com a demanda, diversificada, abastecida por estoque mínimo e pronta para suprir o consumo.

O melhor aproveitamento possível do tempo de produção – incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque – é garantido pelo sistema *Just In Time*. Ricardo Antunes explica que nesse sistema a reposição das peças é fundamental, porquanto é após a venda que se inicia a reposição que se opera conforme a demanda. Essa forma contrapõe à produção em massa do fordismo, que se antecipa à preferência do consumidor e se apoia sobre imensos estoques.⁵⁷

Ricardo Antunes ensina que “o toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado”, avivando formas transitórias de produção com repercussões nos contratos trabalhistas, cada vez mais efêmeros, e “Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção”.

Para David Harvey, a fase de acumulação flexível é “marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo”, se apoiando na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”. Além do mais⁵⁸:

Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado ‘setor de serviços’, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]

Neste panorama, o paradigma estatal emergente é o Estado Neoliberal, no qual a sociedade contemporânea ainda se insere. Nas palavras de Livia Miraglia, a atuação deste Estado é focada em regular o fundamental para o desenvolvimento do capital, que diante da “criação de novas formas de exploração da mão-de-obra, as quais não se enquadram na

⁵⁷ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 34.

⁵⁸ HARVEY, op. cit., p. 140.

definição clássica de relação de emprego”, desnudam os trabalhadores da esfera protetiva do ramo justrabalhista.⁵⁹

Giovanni Alves ensina que a globalização é o fenômeno sócio-histórico que caracteriza o Estado Neoliberal, em toda a sua complexidade e contraditoriedade. O autor explica que, por este viés, a globalização tende a acentuar o “pensamento positivo”, o que oculta sua negatividade intrínseca, iludindo a sociedade com seus avanços e comodidades tecnológicas, ao mesmo tempo em que se edifica sobre a violação de direitos humanos dos trabalhadores.⁶⁰ Assim, a ideologia globalizante tenta “incorporar um verniz socialdemocrata”, mas em essência não deixa de aprofundar “a desigualdade, a exploração e a exclusão social no globo”.

Consoante Giovanni Alves, a natureza multifacetária da globalização pode ser compreendida como *globalismo*, pelo qual a “história passa a se movimentar como história universal”⁶¹, alterando “radicalmente realidades conhecidas e conceitos estabelecidos”⁶². Também pode ser entendida como *globalidade*, ampliando as dimensões da cultura, da ecologia, da política e das relações sociais inseridas na ideia de sociedade mundial. Mas, revela-se, sobretudo, como *globalitarismo*, inaugurando o conceito de *totalitarismo de mercado*⁶³, segundo o qual o poder não se apoia mais no Estado, e sim na economia.

Com esse regime globalitário, os Estados veem sua atuação política reduzida diante da interferência dos mercados na política econômica global. Há décadas conglomerados industriais conquistam e monopolizam importantes setores da economia, com receitas que superam o PIB de muitos países. A década de 1990 foi o período no qual se observou a mais proeminente expansão corporativa, tanto que, em 1997, a ONU divulgou, no Relatório sobre Desenvolvimento Humano, que das 100 maiores economias do mundo, 50 eram megacorporações e que as 350 maiores corporações respondiam, na época, por 40% do comércio global⁶⁴.

⁵⁹ MIRAGLIA, op. cit., p. 31

⁶⁰ ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização: o capital e suas contradições**. Londrina: Praxis, 2001.

⁶¹ Ibid., p. 27.

⁶² Ibid., p. 27.

⁶³ Expressão de Giovanni Alves (2001).

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Human development report 1997**. Nova Iorque: Oxford University Press, 1997, p. 92. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/258/hdr_1997_en_complete_nostats.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2018.

Giovanni Alves sustenta que “a globalização liquidou o mercado nacional, que é um dos fundamentos do poder do Estado-Nação”⁶⁵. Márcio Túlio Viana complementa que o “poder que o Estado vai perdendo não cai no vazio, não se *dissolve no ar*”, pois é absorvido pelas grandes corporações, “que se libertam cada vez mais facilmente da dependência do território e se alimentam de capitais também livres, desregulados, mundializados e abundantes”.⁶⁶

Para Afonso Julios-Campuzano, “a soberania se dilui em uma complexa rede de interdependências em que tudo fica condicionado e tratado por forças incontroláveis de um mercado global”.⁶⁷

O poder político, portanto, passa a reverenciar as corporações transnacionais cujo poderio econômico pode ultrapassar o de nações inteiras, sem que, por outro lado, possuam o compromisso com o desenvolvimento social de forma direta, como ocorre com os Estados.

Jack Donnelly argumenta que “sem o estado de bem-estar social (ou outros mecanismos redistributivos comparáveis) não há conexão necessária entre o crescimento e o desenvolvimento do mercado e o gozo dos direitos econômicos e sociais”⁶⁸.

Giovanni Alves complementa esclarecendo que⁶⁹:

A vida social, deste modo, passa a ser mais determinada ainda pela esfera privada que não possui nenhum compromisso social, nem preocupação com a qualidade do emprego, saúde, educação, cultura e meio ambiente, mas apenas com a quantidade de riqueza abstrata – ou dinheiro – que é acumulada por tal atividade de negócio.

No âmbito das relações internacionais entre Estados, a ideologia globalitarista também repercute em tratados bilaterais de investimento e acordos internacionais de investimento. Isso porque estes instrumentos frequentemente não possuem cláusulas que tratem da atenuação dos impactos sociais negativos resultantes da concretização do acordo ou do tratado. Ademais, caso haja qualquer controvérsia na relação estabelecida, o assunto normalmente é resolvido por meio da arbitragem internacional que considera estritamente os termos do acordo ou do tratado, ignorando qualquer outro compromisso social que o Estado possa ter assumido com a ONU e suas agências, por exemplo. Prevalece a ideia de que o fundamento dos processos de integração econômica é puramente comercial e econômico.

⁶⁵ ALVES, op cit., p. 18.

⁶⁶ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do século XXI. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, Belo Horizonte, n. 37, p. 165, 2000.

⁶⁷ JULIOS-CAMPUZANO, Afonso de. *Constitucionalismo em tempos de globalização*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 84.

⁶⁸ DONNELLY, Jack. *Internantional human rights*. 3. ed. Cambridge: Westview, p. 57, 2007.

⁶⁹ ALVES, op. cit., p. 19.

A prevenção dos problemas sociais é preterida sem a inclusão de conteúdo social nos tratados, de modo que as políticas internacionais e nacionais movimentam-se apenas para acudir as convulsões sociais do sistema, que claramente tem como prioridade a consolidação das bases econômicas e comerciais em detrimento das sociais. A própria OIT, no preâmbulo da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, considera o impacto dessa prática nas relações laborais:

Por um lado, o processo de cooperação e integração econômicas tem ajudado vários países a atingir elevadas taxas de crescimento económico e criação de emprego, a integrar muitos dos pobres das zonas rurais na economia urbana moderna, bem como na prossecução, das suas metas de desenvolvimento, promoção da inovação no desenvolvimento de produtos e circulação de ideias; – Por outro lado, a integração económica à escala mundial colocou muitos países e sectores perante importantes desafios como as desigualdades de rendimentos, persistência de elevados níveis de desemprego e pobreza, vulnerabilidade das economias aos choques externos e aumento do trabalho precário e da economia informal, os quais têm um impacto na relação de trabalho e na proteção que a mesma pode proporcionar

O neoliberalismo, nessa composição, destaca-se como principal propulsor para o livre fluxo dos atores do capital e, não raro, o poder público dos Estados se revela conivente ou frágil para se opor às consequências nocivas à sociedade.

Do ponto de vista do comércio mundial, o neoliberalismo pós-década de 1970, característico dessa nova etapa de globalização, busca a maior integração econômica de países e empresas, mitigando empecilhos que atravancam a livre e fluida circulação de capitais, mercadorias, serviços, bens e pessoas.

Neste sentido, o Acordo Geral de Comércio e Tarifas (GATT) ajudou a estabelecer um sistema comercial multilateral forte e próspero, que a cada rodada de negociação comercial se tornava mais liberal, reduzindo as tarifas alfandegárias que se aplicavam aos produtos comercializados internacionalmente.

Nos primeiros anos, as rodadas comerciais do GATT concentraram-se em novas tarifas redutoras e a Rodada Tóquio durante os anos 1970 foi a primeira grande tentativa de combater as barreiras comerciais que não assumem a forma explícita de tarifas e, assim, melhorar o sistema. Segundo a OMC⁷⁰:

A Rodada Tóquio durou de 1973 a 1979, com 102 países participantes. Continuou os esforços do GATT para reduzir progressivamente as tarifas. Os resultados

⁷⁰ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. THE GATT years: from Havana to Marrakesh. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/Whatis_e/tif_e/fact4_e.htm>. Acesso em: 13 jul. 2018.

incluiram um corte médio de um terço nas tarifas alfandegárias nos nove principais mercados industriais do mundo, reduzindo a tarifa média de produtos industriais para 4,7%. As reduções tarifárias, implementadas ao longo de um período de oito anos, envolveram um elemento de “harmonização” - quanto maior a tarifa, maior o corte, proporcionalmente.

A Rodada Uruguai, ocorrida de 1986 a 1994, foi a mais extensa de todas e levou finalmente à criação da OMC, expressão de um novo conjunto de acordos. A presença de novos membros na Rodada Uruguai demonstrou que o sistema multilateral de comércio foi reconhecido como fundamental para o desenvolvimento de reforma econômica e comercial mais profunda.⁷¹

Entretanto, a OMC explica que o sucesso do GATT na redução de tarifas a um nível tão baixo, associado à série de recessões econômicas nos anos 1970 e início de 1980, levou os governos a buscarem formas de proteção aos setores que poderiam enfrentar o aumento da concorrência estrangeira. Assim, o setor de têxteis e vestuário constituiu uma exceção às disciplinas normais do GATT até 2005, quando as regras da OMC passaram a vigor também para esse ramo.⁷² Países desenvolvidos – basicamente EUA e os países europeus – conseguiram proteger seus setores têxteis e de vestuário com altas tarifas alfandegárias durante cerca de 40 anos.

Ainda na década de 1950, Japão, China, Índia e Paquistão concordaram voluntariamente com restrições de exportação, isto é, aceitaram a imposição de tarifas para exportarem produtos têxteis de algodão para os EUA e Europa.

Em 1962, houve novo Acordo de Longo Prazo relativo ao Comércio Internacional de Têxteis de Algodão, chamado de LTA, que manteve a prática de proteção dos mercados internos de países desenvolvidos. O LTA foi renegociado várias vezes e, em 1974, tratou também de outros materiais têxteis; por isso, ficou conhecido como o Arranjo Multifibras (MFA), perpetuando a política protecionista dos países capitalistas centrais e estendendo as taxas de exportação também ao comércio de lã e fibras sintéticas, além do algodão⁷³.

O economista, Hildegunn Nordas, em relatório redigido para a OMC, explica que o MFA violava claramente os princípios do sistema multilateral – já vigente em outros setores

⁷¹ Ibidem.

⁷² Ibidem.

⁷³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment Report for discussion at the Tripartite Meeting on Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment. Genebra, 2005.

regidos pelas regras do GATT⁷⁴ – e ignorava o princípio da nação mais favorecida, primordialmente, pela falta de transparência e pela evidente discriminação de países em desenvolvimento:

Em ambos os setores, as barreiras mais baixas foram para a Europa Central e Oriental, enquanto as barreiras mais elevadas foram para países asiáticos, p. China, Índia, Malásia, Indonésia e Filipinas. Uma estimativa do imposto médio equivalente de exportação para a Índia revelou que variou entre 24 por cento (em 1997) e 40 por cento (em 1999) durante o período 1993-1999 para exportações para os Estados Unidos e entre 14% (em 1994) e 19% (em 1999) para exportações para a União Europeia.⁷⁵

Diante dessas regras, os países desenvolvidos negociavam bilateralmente com países em desenvolvimento, a fim de impor a estes últimos tarifas para que os produtos que adentrassem seus mercados não tivessem preço mais competitivo do que a produção interna, evitando prejudicar a indústria nacional.

O MFA ainda foi renegociado por quatro vezes e finalmente expirou em 1994. A expiração do MFA não significou, entretanto, o fim das tarifas sobre as exportações de têxteis e vestuário dos países em desenvolvimento, pois logo após o fim da vigência do MFA, houve a formulação do Acordo sobre Têxteis e Vestuário (ATC), que entrou em vigor com o estabelecimento da OMC em 1995.

O ATC não é uma extensão do MFA, pois faz parte de um processo de transição entre o MFA e a plena integração de têxteis e vestuário no sistema comercial multilateral (GATT), que preconiza o comércio com tarifas alfandegárias mais baixas.⁷⁶

O ATC previa uma transição gradativa, pela qual em dez anos as transações comerciais de insumos têxteis finalmente não sofreriam as anomalias e distorções do protecionismo de mercado. Hildegunn Nordas informa que neste período de substituição, entre 1995 e 2002, as exportações da Turquia para a União Europeia aumentaram; a Suíça, o

⁷⁴ A sigla GATT significa “General Agreement on Tariffs and Trade”, que se refere a uma série de acordos de natureza internacional, cuja função é reduzir as barreiras para as trocas comerciais entre países, especialmente a obstaculização das taxas aduaneiras e tarifas entre os países que são signatários do acordo.

⁷⁵ NORDAS, Hildegunn Kyvik. The global textile and clothing industry post the agreement on textiles and clothing. **Discussion paper – World Trade Organization**, Genebra, n. 5. 2004, p.24, tradução nossa. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/discussion_papers5_e.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2018.

Texto original: “How large these price and quantity effects are depends on how large the quotas are relative to local demand and the price elasticity of demand. In both sectors the lowest barriers were towards Central and Eastern Europe, while the highest barriers were towards Asian countries, e.g. China, India, Malaysia, Indonesia and the Philippines (Francois et. al. 2000). An estimate of the equivalent average export tax for India found that it varied between 24 per cent (in 1997) and 40 per cent (in 1999) during the period 1993-99 for exports to the United States and between 14 per cent (in 1994) and 19 per cent (in 1999) for exports to the EU”.

⁷⁶ Ibidem.

quarto maior exportador em 1995, saiu da lista dos 10 maiores exportadores, ao passo que Bangladesh entrou na lista e ganhou uma participação de mercado significativa, além de a China também ter aumentado sua fatia nas exportações.⁷⁷

Vale destacar que o acesso da China ao mercado melhorou substancialmente quando o país se tornou membro da OMC em 2001. Por isso, embora a maioria dos países em desenvolvimento tivesse apoiado o ATC, diante da entrada da China ficaram preocupados com seu potencial na conquista de mercado de exportação após o fim das quotas, o que se revelou, de fato, uma questão determinante.

Em alguns países da União Europeia o setor era dominado por pequenas e médias empresas concentradas em várias regiões altamente dependentes dessa atividade. Em 1996, a OIT identificou que grande parte da capacidade de produção e empregos mudou para os países em desenvolvimento, diminuindo drasticamente o emprego no mundo desenvolvido.⁷⁸

De 1970 a 1990, o número de trabalhadores da indústria têxtil, de vestuários e calçados (TCF – *Textile, Clothing and Footwear Industry*) aumentou em 597% na Malásia; 416% em Bangladesh; 385% no Sri Lanka; 334% na Indonésia; 271% nas Filipinas; e 137% na Coreia.

Em contrapartida, o número de trabalhadores da Indústria Têxtil, de Vestuários e de Calçados (TCF) diminuiu 58% na Alemanha; 55% no Reino Unido; 49% na França; e em 31% nos Estados Unidos. Embora em 1996 os EUA ainda empregassem 1,6 milhão de trabalhadores neste setor, a queda foi significativa se comparada aos 2,5 milhões em 1980. O declínio foi ainda mais severo no norte da Europa, pois entre 1980 e 1990, a Finlândia perdeu 73% de seus empregos na indústria TCF, e a Suécia e Noruega perderam 65%.⁷⁹

Os dados da OIT também apontam a diferença de remuneração entre trabalhadores de países com nível de renda mais alto e mais baixo, o que ampliou exponencialmente a margem de lucro do setor TCF.

A título de ilustração, em 1992, os custos médios da hora trabalhada (salários e encargos sociais) nas indústrias têxtil, de vestuário e de couro eram: na Alemanha,

⁷⁷ Ibidem.

⁷⁸ UNIÃO EUROPEIA. **Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The future of the textiles and clothing sector in the enlarged European Union.** Commission of the European Communities: Brussels, 2003.

⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Globalization changes the face of the Textile, Clothing and Footwear Industries.* Genebra, 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008075/lang--en/index.htm>. Acesso em 3 de abril de 2018.

US\$ 18,40; na Itália, US\$15,70; na França, US\$ 13,40; no Japão, US\$ 10,30; no Canadá, US\$10,50; nos EUA, US\$ 10; na Espanha, US\$ 9,70.

Já nos países periféricos, observavam-se os seguintes dados referentes à hora trabalhada: México, US\$ 1,70; Hong Kong, US\$ 3,70; Coreia do Sul, US\$ 3,80; Taiwan e China, US\$ 4,20⁸⁰.

Segundo a OIT, ainda em 1996, antes do prazo do acordo de transição expirar, mais de 60% das exportações mundiais de roupas já eram fabricadas em países em desenvolvimento, tornando a Ásia o maior fornecedor mundial na década de 1990, com produção correspondente a mais de 32% das exportações mundiais de roupas.

O relatório da OIT explica que a ascensão asiática ocorreu em três ondas sucessivas de produção⁸¹:

Durante a primeira onda de produção, a República da Coreia, Cingapura, o território de Hong Kong e Taiwan alcançaram excelentes resultados dentro de suas próprias fronteiras, mas depois começaram a reduzir a produção e investir pesadamente em outros países de menor custo. Como resultado, entre 1985 e 1990, a produção das Filipinas, Indonésia, Tailândia e Malásia aumentou muito e liderou o mercado mundial em exportações. Esses países, por sua vez, começaram a investir ou a redistribuir parte de sua produção para uma terceira leva de países como Bangladesh, Paquistão, Sri Lanka e, mais recentemente, Laos, Nepal e Vietnã.

A China liderou o mercado nas três fases e, em 1996, tornou-se a principal produtora e fornecedora mundial de roupas, respondendo por quase 13% da oferta mundial. Passou a ser a maior empregadora do segmento, contando com o total de 5,3 milhões de trabalhadores na década de 1990, o que representou um crescimento significativo se comparado com os 2 milhões de trabalhadores empregados na década de 1980.

O encerramento do ATC no final de 2004 fortaleceu os princípios centrais do sistema comercial multilateral, pautado no livre comércio. Segundo Hildegunn Nordas, menores tarifas ao comércio têxtil e de vestuário representaram grande benefício aos países em desenvolvimento. Do ponto de vista puramente econômico e comercial, pode-se observar no gráfico abaixo que, de fato, foi vantajoso, já que, antes da transição – promovida pelo ATC –, os países em desenvolvimento dominavam um faixa de mercado muito inferior. Com a

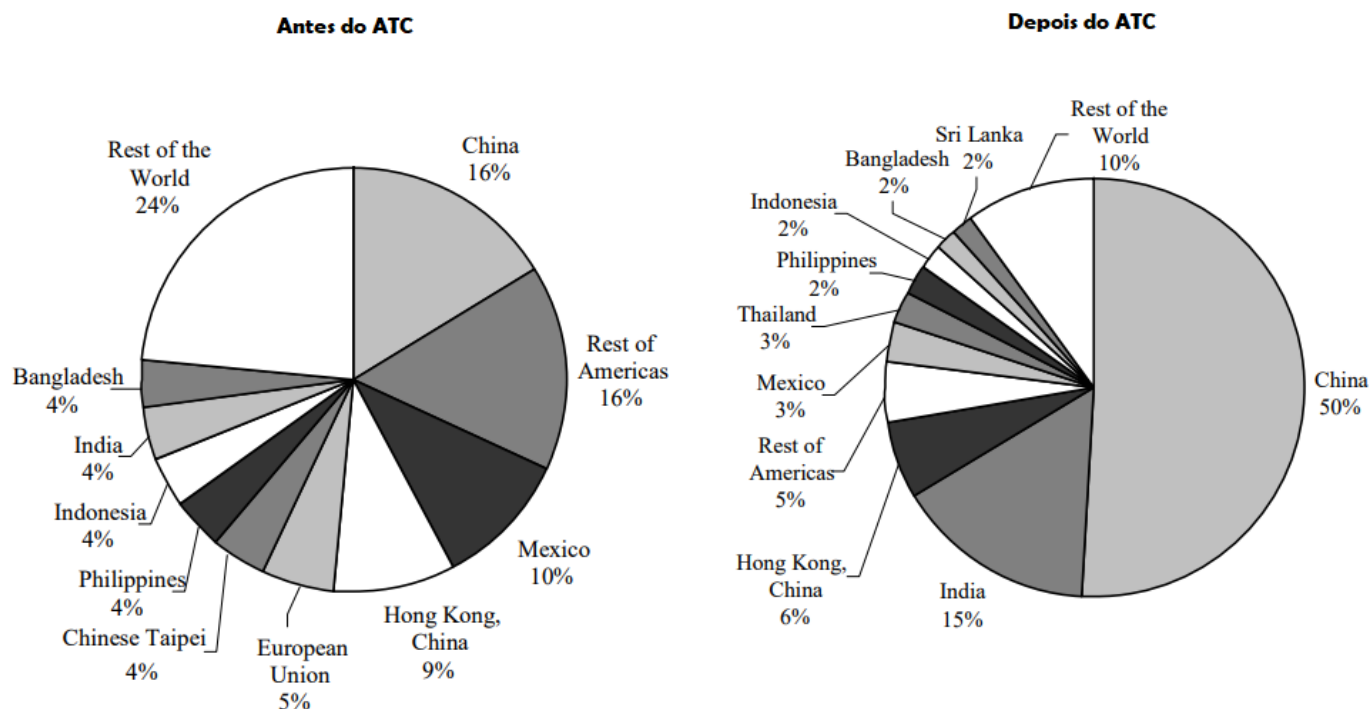
⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ Ibid., tradução nossa.

Texto original: During the first wave of production, the Republic of Korea, Singapore, the territory of Hong Kong and Taiwan achieved excellent results within their own borders, but then began to cut down production and invest heavily in other least-cost countries. As a result, between 1985 and 1990, the production of the Philippines, Indonesia, Thailand and Malaysia increased greatly and led the world market in exports.

conclusão da transição, o fim da vigência do ATC e o princípio da regência do GATT, observou-se significativo aumento.⁸²

Figura 1 Faixas do mercado antes e depois da redução das tarifas no setor de vestuário dos EUA



Fonte: NORDAS, Hildegunn Kyvik. The Global Textile and Clothing Industry post the Agreement on Textiles and Clothing. World Trade Organization. Gênova, Suíça. Discussion paper no 5. 2004.

Como se pode observar, a transição para o GATT provocou grandes mudanças no cenário de exportação dos insumos têxteis e de vestuário: China e Índia passaram a dominar 65% do mercado de exportação; a China triplicou sua participação de mercado, e a participação do mercado da Índia foi quadruplicada. Todos os outros perderam participação de mercado, e as maiores perdas foram sofridas pelos países africanos e pelo México, cujas partes de mercado diminuíram em quase 70%.

Assim, a partir de 1º de janeiro de 2005, após mais de 40 anos de imposição de tarifas de exportação, o setor têxtil e de vestuário passou a se sujeitar às regras do GATT.

Uma nota cautelosa sobre a hegemonia da China e da Índia no primeiro momento: nem todo país em desenvolvimento, detentor de mão de obra barata, expandiu como a China e a Índia, pois poucos dispunham de mercado de trabalho tão grande. Segundo a lei da oferta e procura, havendo muitos postos de trabalho e poucos trabalhadores disponíveis, o custo do

⁸² NORDAS, op. cit.

salário e, por consequência, da produção aumentam, prejudicando o país na “disputa” pelo mercado internacional. Assim, os países com mão de obra abundante, como China e Índia, revelaram-se menos afetados, pois, mesmo com o aumento da produção e dos postos de trabalho, o exército de reserva sedento por trabalho permaneceu maior do que o número de vagas de emprego. Por isso, conquistaram largamente o mercado de exportação.

Por fim, é interessante notar que era justa a expectativa de benefício dos países menos desenvolvidos, pois pela primeira vez poderiam disputar com igualdade no mercado de produtos têxteis e de vestuários. Além do mais, para esses países a disputa pelo mercado de exportação não significava somente o crescimento econômico, mas também a possibilidade de melhora no padrão de desenvolvimento humano, ainda que a desigualdade tenha se acentuado em muitos pontos, como será tratado a seguir.

3.2 *Sweatshop*: a fábrica “descartada”

A transição permitiu que os países em desenvolvimento disputassem com mais igualdade no comércio mundial de tecidos e vestuários, pois, com a vigência do livre comércio, as mercadorias asiáticas – e de qualquer outro país – poderiam adentrar as fronteiras das nações centrais sem que fossem sobretaxadas. Como verificado no gráfico (Figura 1), durante esse período de mudanças, várias fábricas, sobretudo da Ásia, efetivamente expandiram e conquistaram importantes fatias do mercado de consumo.

Por outro lado, grandes marcas americanas e europeias perceberam que, com o acordo de livre comércio (GATT), poderiam terceirizar parte significativa de suas produções. Isto é, os países capitalistas centrais compreenderam que a nova regra poderia beneficiá-los, pois permitiria a redução dos grandes complexos fabris, descentralizando a produção para países onde a mão de obra tem baixo custo. Dessa maneira, seus produtos teriam preços ainda mais competitivos no mercado mundial, e sua lucratividade alcançaria patamares ainda mais elevados, pois, com a terceirização, as companhias se desonerariam de boa parte das despesas trabalhistas.

Essa reorganização industrial é decorrência lógica do toyotismo, expressão da “ideologia orgânica da produção capitalista sob a mundialização do capital”, na medida em que inaugura novo regime de acumulação centrado no princípio da flexibilidade, relacionado

às novas formas de pagamento e de remuneração flexível e, principalmente, pela difusão da terceirização.⁸³

Nesse contexto, as empresas passam a operar para além dos espaços geográficos nacionais. Surge uma nova categoria de empresas que se caracteriza não só pelo tamanho, mas, sobretudo, pelo fortalecimento por meio da descentralização, as empresas transnacionais ou multinacionais⁸⁴.

Nesse aspecto, o segmento têxtil e de vestuários foi um dos ramos que melhor empregou o modelo de corporações transnacionais, primordialmente sobre a terceirização de sua produção. Por essa estratégia explica Livia Miraglia que⁸⁵:

Instituem-se pequenas empresas, que gravitam em torno de uma grande empresa para prestar-lhe mão-de-obra. Ou seja, as empresas delegam funções não-essenciais à sua finalidade para outras, com o propósito de diminuir gastos, concentrar-se na sua atividade-fim e criar novas tecnologias e melhores produtos.

Por meio dos contratos de facção – que são contratos de natureza mercantil –, repassa-se a um terceiro a realização de parte (facção) das atividades necessárias para a obtenção do produto final.⁸⁶ Ou seja, entrega-se a um terceiro a matéria-prima ou o material,

⁸³ ALVES, op. cit., p. 182.

⁸⁴ Em 2003, a Subcomissão da ONU para a proteção e promoção de direitos humanos elaborou um documento pelo qual expressava que o termo "corporações transnacionais" "[...] significa uma empresa, composta por entidades em dois ou mais países, independentemente da forma legal e campos de atividade dessas entidades, que opera sob um sistema de tomada de decisão, permitindo políticas coerentes e uma estratégia comum através de um ou mais centros de decisão, em que as entidades estejam tão ligadas, por propriedade ou não, que uma ou mais delas possam exercer uma influência significativa sobre as atividades de terceiros e, em particular, compartilhar conhecimento, recursos e responsabilidades com os demais". Conquanto na ótica de Julios-Campuzano, empresas multinacionais e transnacionais podem ser diferenciadas: "[...] assiste-se a crescente transformação das companhias multinacionais em corporações transnacionais, as quais comportam algo mais, muito mais, sem dúvida, que uma simples alteração semântica. As corporações transnacionais supõem um importante salto qualitativo no controle dos recursos produtivos e em sua capacidade para gerenciar as unidades de produção e a maneira de distribuição dos produtos no mercado. Para isso, as corporações articulam um complexo emaranhado de estratégias tendentes à diversificação de produtos e serviços, de sedes, de provedores e de clientes, projetando novas técnicas produtivas que permitam a flexibilização da produção e da fragmentação do mundo do trabalho. O novo modelo organizativo que representa a corporação transnacional vem dotado de uma estrutura ágil, flexível e operativa que lhe permite atuar com prontidão e dinamismo na tomada de decisões, uma estrutura que carece de uma concreta localização espacial: a corporação transnacional está em todas as partes onde a racionalidade do cálculo custo/benefício aconselhe sua presença". Saliente-se que, como não é pacífica a diferenciação dos termos "transnacional" e "multinacional" para se referir as empresas descentralizadas, nesta pesquisa, as expressões serão utilizadas como sinônimos.

⁸⁵ MIRAGLIA, Livia. *A Terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p.74.

⁸⁶ PIOVESAN, Georgia Patrignani Caldatto. **Subcontratação como instrumento de violação ao princípio da proibição ao retrocesso social**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08012014-165604/pt-br.php>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

que irá confeccionar o produto e depois devolvê-lo ao contratante para que a mercadoria seja comercializada.

É primordial compreender que a descentralização da produção que se segue a esse período não só criou nova e lucrativa forma de consumir as mercadorias produzidas em larga escala, como transformou profundamente as relações de trabalho imersas e desprotegidas na crise do Direito do Trabalho.

A divisão do trabalho em etapas de produção é expediente empregado desde o modo doméstico de produção, acentuado e melhor organizado pelo taylorismo e fordismo no *factory system*. Mas, após 1970 e, especialmente nas décadas de 1980 e 1990, segundo o flexível modelo toyotista, muitas etapas produtivas passaram a ser realizadas fora das estruturas verticalizadas dos antigos e grandes parques industriais, para reduzir ou extinguir o ônus trabalhista da maior parte da produção, o que também elevou os níveis de informalidade no setor. Uma vez fora do complexo fabril, os trabalhadores não são mais contratados diretamente pelas grandes companhias, pois as etapas extraídas passaram a ser subcontratadas por meio dos contratos de facção com pequenas e médias oficinas, nas quais as pessoas trabalham mediante baixa remuneração, jornadas exaustivas, condições insalubres e perigosas, servidão por dívidas ou trabalho forçado.

É oportuno destacar que essa reorganização produtiva foi acompanhada do ressurgimento, em maior escala, do sistema de produção originado no século XIX, contemporâneo da Revolução Industrial: o *sweating system* ou “sistema de suor”.⁸⁷

Embora as leis tenham evoluído muito nos últimos séculos, assegurando mais proteção aos direitos basilares individuais e trabalhistas, os *sweatshops* tornaram-se mais comuns no cenário atual, presentes nos centros urbanos de todo o mundo, especialmente de países menos desenvolvidos ou em desenvolvimento.

Abrigados em locais insalubres e, por vezes, perigosos, muitos trabalhadores⁸⁸ são submetidos a situações de trabalho precárias em oficinas subcontratadas por grandes

⁸⁷ BIGNAMI, op. cit.

⁸⁸ Conforme a lição de Maurício Godinho Delgado “a Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual”. Já a relação de emprego configuração com a presença de cinco elementos fáticos-jurídicos a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com

companhias de vestuário. Os trabalhadores normalmente recebem por produção, o que os obriga a laborar por muitas horas extraordinárias em busca de uma remuneração mínima, ou vivem em situações tão precárias que aceitam o pagamento de salários muito baixos e a imposição de longas jornadas de trabalho. Intensificando a perda do controle sobre o processo produtivo, o trabalhador do *sweatshop* é contratado, por exemplo, para somente fechar as peças, fazer acabamentos, costurar bolsos, pregar elásticos ou pregar botões de cortes já prontos.

Nessa perspectiva, o proprietário da pequena oficina também acaba sendo apenas mais uma peça descartável na engrenagem da produção, quase tão pobre e explorado quanto seu empregado. Ele recebe o lote de mercadorias das grandes empresas e remunera seus costureiros por peça produzida, de acordo com os termos estabelecidos pelo tomador de serviços.

Vê-se claramente que as pequenas oficinas nada mais são do que uma extensão da grande empresa, constituindo-se como parte do grande conglomerado, assemelhando-se mais à figura de um grande “grupo econômico mundializado”. Todavia, como estão estruturadas juridicamente no formato de terceirizadas, afasta-se a responsabilidade trabalhista daquela que é a real detentora dos meios de produção, qual seja, a sociedade empresária tomadora de serviços⁸⁹.

É o modelo clássico do modelo produção toyotista, expoente do paradigma estatal neoliberal: a empresa se descentraliza, expulsando partes de si mesma para reduzir os custos e

não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. Neste sentido, a expressão “trabalhador” foi largamente utilizada ao longo da pesquisa em referência à terceirização e às grandes empresas, no que tange às oficinas (*sweatshop*), entretanto, a relação de emprego é inequívoca, ainda que não seja reconhecida formalmente por meio de contrato de emprego.

⁸⁹ No Brasil, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho considerava terceirização lícita aquela que ocorria na atividade-meio da empresa tomadora, como, por exemplo, os serviços de vigilância, conservação e limpeza. E era ilícita a terceirização que ocorria na atividade-fim da tomadora, ou, ainda, nas hipóteses em que restasse configurada a subordinação estrutural do trabalhador com a tomadora de serviços. Entretanto, em março de 2017, foi aprovada a Lei nº 13.429/17 que sistematizou as regras do instituto da terceirização, regulamentando as relações de trabalho praticadas no âmbito das empresas de prestação de serviços a terceiros. A referida norma também promoveu alterações aos dispositivos da lei 6.019/74, que trata sobre o trabalho temporário. Ao contrário da Súmula 331, a nova lei não diferenciou as atividades de meio ou de fim, de modo que passou a ser lícita também a terceirização da atividade fim da empresa (aquela que compõe seu objeto social), sem que se configure vínculo empregatício entre os trabalhadores da empresa prestadora de serviços e a contratante. Segundo a regra, a prestadora de serviços “contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”. Apesar de alguns retrocessos, a Lei prevê que “é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”; e que a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

se eximir de responsabilidade, sem, contudo, perder o controle sobre a sua produção. É o que confirma a pesquisa de Renato Bignami, que exemplifica o sistema com o *sweatshop* brasileiro neste cenário:

O trabalho prestado em boa parte das células de costura de São Paulo está inserido em um contexto de reorganização produtiva, no qual as confecções subcontratam parte de sua produção a diversos outros núcleos produtivos em uma cadeia de subcontratação de prestação de serviços. As empresas, com o objetivo de reduzir custos, acabam por transferir parte da sua produção para outras pequenas empresas conhecidas, genericamente, como oficinas de costura, encarregadas apenas de costurar peças já cortadas. Por outro lado, o Brasil por apresentar um desempenho positivo de sua economia ao longo dos últimos anos, serviu como polo de atração a milhares de trabalhadores sul-americanos que chegam à capital paulista buscando melhores condições de vida e trabalho⁹⁰.

A terceirização dificulta a fiscalização dos órgãos competentes, especialmente no setor têxtil, em que a pulverização da confecção ocorre por meio das pequenas oficinas de costura, cujas instalações normalmente se assemelham a ambientes domésticos e, não raro, concentram, em cada uma dessas células, trabalhadores que guardam entre si a “intransponível” barreira do parentesco. A aparência de trabalho familiar realizado em âmbito doméstico oculta sua verdadeira face exploratória, fruto da atuação sistemática de grandes conglomerados industriais do setor têxtil que objetivam a venda de mercadoria de baixo custo sem se importar que isso se dê em face da violação de direitos humanos essenciais ao trabalho.

Conquanto no sistema doméstico de produção e no *factory system* graves violações de direitos elementares também estivessem presentes na vida do empregado. As consequências do modelo descentralizado de produção significaram retrocessos mais profundos aos direitos laborais arduamente conquistados nos séculos XIX e XX, pois “expulso” da cadeia produtiva formal, o trabalhador, antes empregado, passa a integrar o setor informal da economia onde o manto protetivo do Direito do Trabalho, no caso do Brasil por exemplo, normalmente não alcança.

⁹⁰ BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo contemporâneo: o sweating system no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado urbano. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coords.). **Trabalho Escravo Contemporâneo: o Desafio de Superar a Negação**. São Paulo: LTr, 2011, p. 77.

A concepção toyotista do *Just In Time* e do produto não durável marca também a nova fase da indústria da moda. Para atender a demanda do consumidor que deseja comprar barato e de forma constante produtos novos, surge o conceito de *fast fashion*⁹¹:

Em vez de fábricas voltadas para uma produção bifásica entre coleções de verão e inverno, organizaram-se cadeias de suprimento em que as peças passaram a ser produzidas a partir de múltiplas referências – como os circuitos internacionais de moda, os símbolos da cultura pop e os megaeventos esportivos. Segundo esse modelo, as roupas devem ser fabricadas com agilidade, para todos os gêneros e idades, em grande quantidade e com preços acessíveis à classe média.

A política do *fast fashion* é idealizada para promover o consumo e garantir o escoamento da produção em tempo cada vez mais curtos. As vitrines já não são as únicas estratégias de venda e as propagandas na mídia e redes sociais assumem seus papéis na construção da nova política de consumo.

Naomi Klein também revela que o mercado contemporâneo já não se assenta sobre o produto material da confecção:

O crescimento astronômico da riqueza e da influência cultural das corporações multinacionais nos últimos 15 anos pode, sem sombra de dúvida, ter sua origem situada em uma única e aparentemente inócua ideia desenvolvida por teóricos da administração em meados da década de 1980: as corporações de sucesso devem produzir principalmente marcas, e não produtos. Uma vez que muitos dos mais conhecidos fabricantes de hoje não mais fazem os produtos e os distribuem, mas em vez disso compram produtos e lhes dão sua marca, essas empresas estão continuamente procurando por novas formas criativas de construir e fortalecer a imagem das marcas. Fabricar produtos pode exigir perfuratrizes, fornalhas, martelos e similares, mas criar uma marca pede um conjunto completamente diferente de ferramentas e materiais. Requer um desfile infindável de extensões de marca, imagens continuamente renovadas para o *marketing* e, acima de tudo, novos espaços para disseminar o conceito da marca.⁹²

Nas sociedades pré-Revolução Industrial, a compra era pautada pela necessidade e pela durabilidade do produto. Hoje, a mercadoria assume posição secundária na própria política de consumo, que trata “bens duráveis como descartáveis”, a fim de fomentar o consumo e de materializar o “desejo” pela compra e não pela mercadoria em si⁹³.

A estratégia passa a ser investir no *marketing* para alavancar as marcas e consolidar a sua imagem. Assim, pretende-se que o consumidor adquira “um modelo de vestido da Zara,

⁹¹ REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016, p. 3. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFfinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

⁹² KLEIN, Naomi. **No Logo**. 3 ed. New York: Picador Paperback, 2010, p. 5.

⁹³ A frase é de Earnest Elmo Calkins citada no documentário *The true cost*.

por R\$300,00 similar a uma peça da grife [de luxo] Dior que custa por volta de R\$9.000,00”, pois o que convence não é só o produto, mas também a imagem construída por trás da peça.⁹⁴

A tática enseja a “obsolescência planejada”⁹⁵, que fomenta a produção progressiva de novas coleções, pois as vitrines só vendem quando trazem novidades continuamente. Conforme explica Roberto Minadeo, autor de um estudo sobre a referida empresa espanhola: “a Zara produz 11 mil modelos diferentes de roupas por ano e renova sua vitrine de modo permanente, esse é o seu segredo de *marketing*”.⁹⁶

O discurso de John Ermatinger, presidente da empresa Levi Strauss América, explicando a decisão de fechar 22 fábricas e demitir 13.000 trabalhadores norte-americanos, entre novembro de 1997 e fevereiro de 1999, deixa clara a direção escolhida pelas grandes marcas e evidencia a nova estratégia de enaltecimento da *marca*⁹⁷:

Nosso plano estratégico na América do Norte é focalizar intensamente o gerenciamento de marca, o *marketing* e o projeto de produto como um meio de atender às necessidades e desejos de roupas informais dos consumidores. Mudar uma parcela significativa de nossa fabricação de mercados americanos e canadenses para terceiros em todo o mundo dará à empresa maior flexibilidade para alocar recursos e capital a suas marcas. Esses passos são essenciais se quisermos continuar competitivos.

Naomi Klein explica que as empresas não se lançaram às regras do livre comércio sem antes preparar o cenário no qual passariam a operar seus negócios. Houve profunda mudança na forma de enxergar a produção e seus insumos. O primeiro passo foi separar o produto da “ideia de marca”, aprofundando “a separação entre a produção voltada genuinamente para o atendimento das necessidades humanas [no caso dos produtos] e as necessidades de auto-reprodução do próprio capital [no caso da marca]”⁹⁸.

Por trás da marca cunhou-se o conceito de vender um “estilo de vida”. Já não basta a multinacional ter fábricas em muitos países, ela precisa transcender os espaços físicos e o tempo. Os produtos são feitos para serem temporários e se deteriorarem; e as marcas se

⁹⁴ TANJI, Thiago. Escravos da moda: os bastidores nada bonitos da indústria fashion. **Revista Galileu**, 23 jun. 2016. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2016/06/escravos-da-moda-os-bastidores-nada-bonitos-da-industria-fashion.html>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

⁹⁵ SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. São Paulo: Record, 2006, p. 130.

⁹⁶ TANJI, op. cit.

⁹⁷ KLEIN, Naomi. **No Logo**. 3 ed. New York: Picador Paperback, 2010, p. 195, tradução nossa. Trecho original: “Our strategic plan in North America is to focus intensely on brand management, marketing and product design as a means to meet the casual clothing wants and needs of consumers. Shifting a significant portion of our manufacturing from the US and Canadian markets to contractors throughout the world will give the company greater flexibility to allocate resources and capital to its brands. These steps are crucial if we are to remain competitive”.

⁹⁸ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 26.

eternizam construindo uma identidade que ultrapassa barreiras geográficas e culturais. Criam-se “profundos significados para suas marcas – o modo como capturam o espírito da individualidade, do atletismo, da vida selvagem ou da comunidade” torna o poder da marca quase intangível. Depois de estabelecer a "alma" de suas corporações, as “super marcas” passam a ser livrar de seus volumosos corpos⁹⁹.

Multiplicam-se agências de publicidade especialistas na construção de marcas, e o *marketing* assume seu protagonismo nos dividendos do mundo empresarial, criando peças publicitárias cada vez mais agressivas para atingir implacavelmente o consumidor. Expandem não só as empresas que consomem o conteúdo do *marketing*, como também as que o produzem. O crescimento foi tão significativo que o Relatório de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas de 1998 calculou que os gastos totais com publicidade nos EUA chegaram a US\$ 196,5 bilhões, e os gastos globais com publicidade foram estimados em US\$435 bilhões¹⁰⁰, quase metade do total no mundo.

Estabelecido o poder de ingerência da marca sobre o mercado consumidor, a compra dos produtos é a consequência inexorável da estratégia. Criar campanhas e coleções novas a cada semana para que o *frenesi* na aquisição de bens seja constante é a função da publicidade. Por isso, o foco passa a ser o patrocínio multimilionário de celebridades, atletas e eventos que, na verdade, estimulam a necessidade de consumir o conceito e a identidade vendidos pela marca, e não necessariamente os produtos comercializados, criando assim demandas de consumo infinitas.

Nesse sentido, os recursos financeiros passam a ser alocados na construção da marca, parte imaterial da empresa, que se dissocia cada vez mais do produto. De outro lado, Ricardo Antunes observa que, desde a década de 1970, o insumo material é atingido pela tendência de redução do valor de uso das mercadorias, o que tem duas consequências diretas na reengenharia do sistema de produção: constrói a base do *fast fashion*, pois leva à aceleração do ciclo produtivo das mercadorias, intensificando a ideia de obsolescência e promovendo o aumento do consumo; e, por outra ótica, como a mercadoria tem cada vez menos valor, a força de trabalho que a produz tende a ser, da mesma forma, menos valorizada e, portanto, mal remunerada.¹⁰¹

⁹⁹ KLEIN, Naomi. **No Logo**. 3 ed. New York: Picador Paperback, 2010, p. 195, tradução nossa. Trecho original: “They dream instead about their brands’ deep inner meanings – the way they capture the spirit of individuality, athleticism, wilderness or community”.

¹⁰⁰ Ibid., p. 26.

¹⁰¹ Ibidem.

Segundo Antunes¹⁰²:

[...] nesse processo de alienação o capital degrada o sujeito real da produção, o trabalho, à condição de uma objetividade reificada – um mero fator material de produção – subvertendo desse modo, não só na teoria, mas também na prática social mais palpável, a relação real do sujeito/objeto.

Na medida em que a indústria logrou êxito na distinção entre a mercadoria e a marca, também garantiu que a produção fora da matriz não afetasse o desejo de consumo das pessoas. A terceirização quase que completa dos produtos leva-nos a inferir que a ideia não é mais produzir, mas sim *distribuir* etiquetas às peças, que, por sua vez, são meras “materializadoras” do conceito vendido pela marca nas inúmeras estações criadas pela moda. No novo modelo, a produção da indústria têxtil e de vestuários se distancia não só da matriz tecnológica e intelectual, mas também dos olhos do consumidor, que alienados ou não, durante bastante tempo foram incapazes de perceber a força humana explorada nesse processo.

A Nike foi uma das marcas que protagonizou esse movimento de horizontalização e fragmentação da produção, iniciando “o esquema de importação/exportação dos calçados *“Made in Japan”*”¹⁰³, tornou-se o protótipo da marca desvinculada do produto. Outras empresas seguiram a tendência de sucesso trilhada pela Nike, reproduzindo sua estrutura terceirizada e barata.

Naomi Klein observa que¹⁰⁴:

Em meados dos anos 90, por exemplo, a empresa de tênis de corrida Vans deixou o reino ultrapassado da fabricação e converteu-se à moda Nike. Em um prospecto para uma oferta pública inicial de ações, a empresa expõe como ‘posicionou-se recentemente de uma fabricante doméstica para uma empresa orientada para o mercado’ ao patrocinar centenas de atletas e eventos de esportes radicais bem divulgados como o *Vans Warped Tour*. O ‘gasto’ pela empresa, ‘de fundos significativos para criar demandas de consumo’, foi financiado pelo fechamento de uma fábrica na Califórnia e pela contratação de fabricantes terceirizados na Coréia do Sul.

¹⁰² Ibid., p. 25.

¹⁰³ KLEIN, Naomi. **No Logo**. 3 ed. New York: Picador Paperback, 2010, p. 146.

¹⁰⁴ Ibid., p. 198, tradução nossa.

Texto original: “In the mid-nineties, for instance, the Vans running shoe company pulled up stakes in the old-fashioned realm of manufacturing and converted to the Nike way. In a prospectus for an initial public stock offering, the company lays out how it “recently repositioned itself from a domestic manufacturer to a market-driven company” by sponsoring hundreds of athletes as well as high-profile extreme sporting events such as the Vans Warped Tour. The company’s “expenditure of significant funds to create consumer demand” was financed by closing an existing factory in California and contracting production in South Korea to “third party manufacturers”.

A Adidas, por sua vez, seguiu uma trajetória similar. Em 1993 fechou parte das fábricas de propriedade da empresa na Alemanha e transferiu a produção para empresas contratadas na Ásia.¹⁰⁵

Do outro lado do cenário, empresas como a Yue Yuen Industrial Holdings, fundada em 1988 por taiwaneses, adquiriram, em 2002, os interesses da Pou Chen Group, que produz para 67 empresas envolvidas no comércio de calçado, tornando-se o fabricante líder de produtos originais de marcas internacionais como Nike, Adidas, Reebok, ASICS, New Balance, Puma, Under Armour, Converse, Merrell, Salomon e Timberland. As fábricas da companhia estão localizadas na China, Indonésia, Vietnã, Estados Unidos, México e outras áreas da Ásia.¹⁰⁶ O Grupo produz mais de 300 milhões de pares de sapatos por ano e, segundo sua plataforma digital, representa aproximadamente 20% do valor de atacado combinado do mercado global de calçados esportivos e casuais.

Um dos avanços dos anos 1990 foi a Tecnologia da Informação, que propiciou o surgimento de uma variante do sistema *Just In Time* para o varejo.¹⁰⁷

A partir desse mecanismo, houve a criação de ferramentas de informática que permitiram captar dados diretamente dos pontos de vendas, possibilitando mais agilidade à organização, para responder com flexibilidade às demandas de consumo.¹⁰⁸

Destaca-se, nesta logística de resposta rápida o programa QR (*quick response* ou resposta rápida ao consumidor). Com *scanners* e códigos de barra, as matrizes do varejo de roupas conseguem saber quais peças foram vendidas, quais foram mais compradas, quais precisam de reposição e qual a preferência do consumidor em cada momento.¹⁰⁹

Segundo Roberto Minadeo, a liderança e a prosperidade de marcas como a Zara estão ligadas ao sucesso na implementação dos mecanismos derivados do *Just in Time*. Em 2007, a marca de roupas Zara, do grupo espanhol Inditex S.A., ultrapassou a marca sueca H&M, tornando-se a segunda maior do mundo, atrás somente da americana GAP. Os resultados até setembro de 2017 revelaram que as vendas aumentaram em 10%, com um

¹⁰⁵ Ibidem.

¹⁰⁶ YUE YUEN INDUSTRIAL HOLDINGS. Footwear and shoes components manufacturing. Disponível em: <<http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-6/sales>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

¹⁰⁷ O sistema Just In Time é um dos pilares de sustentação do sistema Toyota de produção. É basicamente um sistema de administração que preconiza a produção enxuta e no tempo certo para reduzir estoques e os custos decorrentes do processo produtivo.

¹⁰⁸ MINADEO, Roberto. Inovações em serviços: adoção do Just in time pela rede varejista Zara. **Revista GEPROS - Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, São Paulo, ano 7, n. 1, p. 35-48, jan-mar/2012.

¹⁰⁹ Roberto Minadeo aponta que Quick response (QR) é um conjunto de tecnologias e estratégias usadas por indústrias, atacadistas e varejistas, com a finalidade de reduzir custos, elevar a produtividade e a velocidade do reabastecimento, permitindo atender às necessidades dos consumidores.

faturamento de € 18 bilhões (US\$ 21 bilhões), e que o lucro bruto foi de € 10,3 bilhões (US\$ 12,1 bilhões), 9% a mais que no ano anterior.¹¹⁰

Roberto Minadeo aponta que empresas como Benetton, Zara e Levi's apresentam estruturas produtivas bastante descentralizadas e utilizam largamente da terceirização nas etapas mais intensivas em mão de obra, o que confere as vantagens de custo e de redução de ciclos. A intensa terceirização da Zara, por exemplo, reflete determinantemente em seu quadro de empregados: 80% dos seus empregados se concentram nas lojas; 8,5% nos setores de produção, *design*, logística e distribuição; o restante, nas atividades típicas de gestão.¹¹¹

A Comditel, empresa do grupo Inditex, produz 45% de todo o tecido que a Zara usa, o restante é oriundo principalmente da Europa. As fábricas de tecido são altamente automatizadas, com pouco emprego de mão de obra.¹¹²

Logo, a fase que mais depende da força produtiva dos trabalhadores é justamente a de costura das peças. Depois de selecionados os tecidos, determinados os moldes e recortes pelo setor de design, as peças inacabadas são enviadas, por meio do setor de logística, a empresas terceirizadas para a finalização das peças.

Jacques Colin informa que a Zara divide suas redes de fornecedores terceirizados em dois padrões: fornecedores distantes, de baixo custo, para as encomendas previsíveis, que trabalham em 70% da produção da marca; e fornecedores próximos, para os reabastecimentos urgentes e aleatórios que, por sua vez, responde por 30% da produção.¹¹³

Após a passagem pelas fábricas terceirizadas, as peças prontas seguem para as sedes (Arteixo, na Espanha, e centros menores na Argentina, Brasil e México) para passarem pelo sistema de distribuição da Zara, que seguindo a lógica do *Just In Time*, apresenta-se como local de passagem, e não de estoque. Roberto Minadeo aponta que a sede pode manusear até 45 mil peças por hora, e de lá as lojas são abastecidas duas vezes por semana mediante serviços terceirizados de transporte¹¹⁴.

¹¹⁰ LOEB, Walter. How Inditex and Zara are Winning, while H&M are losing. **Forbes**, 22 dez. 2017. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/walterloeb/2017/12/22/how-inditex-and-zara-are-winning-while-h-m-is-a-loser/#289e58de4d3a>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

¹¹¹ GHEMAWAT, Pankaj; NUENO, José Luis. Zara: fast fashion. **Harvard Business Review**, Boston, 1º abr. 2003. Disponível em: <<http://www.assignmenthelp.net/files/zara-fast-fashion-case-study.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

¹¹² Ibidem.

¹¹³ COLIN, J. O controle dos processos logísticos, uma condição prévia para uma política do global sourcing: o caso da indústria automobilística e do varejista mundial. **Produção**, v. 16, n. 3, p. 387-393, set./dez. 2006..

¹¹⁴ MINADEO, op. cit.

É importante destacar que o sistema de produção e de venda da Zara, assim como o de outras varejistas de vestuários, é profundamente dependente da produção descentralizada e terceirizada, haja vista que a filosofia de trabalho mantém relação íntima entre “design, produção e venda”. Funciona da seguinte forma: o sistema de informática integrado pela rede de vendas fornece continuamente a direção das novas tendências para o setor de *design*, que, para atender a tempo o desejo do consumidor, precisa produzir as novidades nos menores tempo e custo possíveis. Assim, diante do emprego de mão de obra a baixos salários, inserida em sistema estruturado para enxugar ao máximo o tempo e o custo em cada etapa, a Zara consegue oferecer mercadorias a custos módicos, em apenas 3 semanas, contadas desde a idealização da peça até a distribuição às lojas.¹¹⁵

É inevitável notar como as grandes marcas europeias e americanas conseguiram extrair vantagem da política de livre comércio, anteriormente evitada para proteger as indústrias nacionais. A análise das etapas de confecção revela que todas as transações se tornaram possíveis após o advento da política de liberalismo econômico globalizado, dividindo-se da seguinte forma: 1) tecidos e cortes transportados para países em desenvolvimento no intuito de aproveitar os baixos salários; 2) peças prontas transportadas para os centros de distribuição; 3) envio de lotes aos mercados consumidores em diversos pontos do mundo.

Assim, ao mesmo tempo que a produção se descentralizou, pulverizando as fábricas e, conseqüentemente a mão de obra, a indústria têxtil, de vestuários e de calçados centralizou seus ganhos e tornou-se ainda mais rentável e forte. Ao contrário do que acontece com a força de trabalho que vivencia apenas a descentralização e a desorganização dela decorrente, o capital se aproveita da queda das fronteiras para espalhar-se, fortalecendo-se à custa da precarização do trabalho. Pois como assevera Naomi Klein “quando os velhos empregos voam para fora do país, algo mais está voando com eles: a ideia obsoleta de que um fabricante é responsável por sua própria força de trabalho”¹¹⁶.

Nesse panorama, a terceirização não só desvalorizou a mão de obra, como terceirizou também o vínculo de emprego na cadeia produtiva fragmentada, distanciando a responsabilidade do real beneficiário da “mais valia”, qual seja, a marca que não mais figura como empregadora.

¹¹⁵ Ibidem.

¹¹⁶ KLEIN, op. cit., p. 145.

O Relatório de Desenvolvimento e Comércio de 1997 (ONU) demonstra que mesmo em países onde os salários já eram baixos, os custos com mão de obra representaram uma fatia cada vez menor nos orçamentos corporativos. Como descrito no relatório, “em quatro de cinco países em desenvolvimento, a participação dos salários no valor agregado de fabricação é consideravelmente menor do que foi na década de 1970 e no início dos anos 80”¹¹⁷.

Por isso, o fato de esses países passarem a dominar o mercado de exportação de têxteis e vestuários não importou no esperado salto positivo de seus indicadores sociais. Na verdade, como o mesmo relatório informa, o impacto do livre comércio avivou antigas mazelas, pois, com exceção da República da Coreia e da Província de Taiwan da China, a desigualdade nas economias do Leste Asiático, em 1997, era muito alta ou até mais alta do que em outros países em desenvolvimento.¹¹⁸

Os efeitos dessa manobra trouxeram ao cenário mundial graves problemas sociais e trabalhistas. Na rota da nova política de consumo do *fast fashion* a demanda por produtos se elevou, intensificando o ritmo de trabalho por meio de jornadas extensas, mal remuneradas e mediante precárias condições de saúde e segurança, configurando situações de escravidão contemporânea.

A força produtiva desses trabalhadores passou a gerar lucro para empresas transnacionais, que, por sua vez, atuam em uma espécie de limbo normativo, cujas violações se perpetuam sem a devida regulação ou fiscalização que possam responsabilizá-las. Em 2005, o relatório *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment*, elaborado pela OIT apontava preocupações institucionais logo após o fim da tarifação desses produtos:

Todos esses desenvolvimentos levaram a uma situação de extrema incerteza entre os países produtores, trabalhadores e empresas em todo o mundo. As mudanças resultantes do novo regime de comércio livre de cotas envolverão milhões de trabalhadores e centenas de milhares de empresas em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Eles afetarão uma indústria na qual os salários e condições de trabalho já estão abaixo da média do setor manufatureiro, e onde os sindicatos relatam violações dos direitos sindicais e dos trabalhadores. As pessoas mais vulneráveis, em particular as mulheres, e os países mais vulneráveis, em particular os países menos desenvolvidos (PMDs), provavelmente serão os mais atingidos.

¹¹⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Trade and development report, 1997, p. 21, tradução nossa. Nova Iorque e Genebra, 1997. Disponível em: <http://unctad.org/en/docs/tdr1997_en.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2018.

Texto original: “In four developing countries out of five, the share of wages in manufacturing value added today is considerably below what it was in the 1970s and early 1980s”.

¹¹⁸ Ibid., p. 21, tradução nossa.

Texto original: With the exception of the Republic of Korea and Taiwan Province of China, inequality in East Asian economies today is as high as or even higher than in other developing countries.

Na edição de junho de 1996 a revista americana *Life* publicou a fotografia de uma criança paquistanesa costurando uma bola de futebol americano com o símbolo da Nike. No ano seguinte, foi revelado que trabalhadores de uma de suas fábricas contratadas no Vietnã estavam sendo expostos a gases tóxicos em até 177 vezes o limite legal vietnamita.¹¹⁹

Essa foi a primeira vez que um veículo de comunicação denunciou a exploração laboral empreendida por uma grande marca em um país subdesenvolvido. Foi o prenúncio do que, na atualidade, tornou-se tão comum nas matérias protagonizadas por atores poderosos da indústria da moda. Nas palavras de Ricardo Antunes, “desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital”¹²⁰.

Essa primeira estratégia assentada sobre a flexibilidade permitiu o uso de outros diversos tipos de artifícios e recursos que, atualmente são empregados para intensificar a exploração do trabalhador em “escala global”, sem a devida responsabilização dos verdadeiros beneficiários da “mais valia”, haja vista a ausência de uma regulação supranacional. É o que será tratado no próximo tópico.

3.3 *Fast fashion*: entre a cadeia de fornecimento humano e a cadeia de suprimento de produtos

Há atividades econômicas que dependem claramente das condições do local onde se instalam. Na agricultura, por exemplo, são aspectos como o clima, o relevo e a vegetação que determinam a preferência pelos gêneros agrícolas cultivados. Da mesma forma, algumas indústrias de base como as siderúrgicas, metalúrgicas e petroquímicas também dependem relativamente da proximidade geográfica das matérias-primas.

Nesses casos, é mais comum que essas atividades atraiam mão de obra para a região onde se localizam. Frequentemente a instalação de grandes empresas em busca dos recursos locais alavanca o crescimento de cidades em seu entorno, gerando renda, movimentando comércios menores e criando postos de trabalho. Esse tipo de empreendimento provoca a formação de *cadeias de fornecimento humana*, ocasionando a migração de trabalhadores que saem de seus locais de origem em busca de melhores condições de trabalho.

¹¹⁹ WAZIR, Burhan. Nike accused of tolerating sweatshops. **The Guardian**, 20 maio 2001. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2001/may/20/burhanwazir.theobserver>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

¹²⁰ ANTUNES, 2000, p. 34.

Há, por outro lado, outras atividades econômicas que não dependem diretamente das condições naturais do local onde se instalam. Nesses setores é mais comum que a estratégia empresarial se valha das *cadeias de fornecimento de produtos*, cujo trânsito mais intenso é o das *mercadorias*, que podem ser produzidas em etapas, em qualquer lugar que seja mais vantajoso. Nesse caso, o local de produção é *escolhido* considerando a qualidade e o preço da mão de obra, as legislações (ou ausências dessas) que regem as relações laborais, as regras tributárias e a proximidade do mercado de consumo. É o caso, por exemplo, de empresas de prestação de serviço, tais como os *call centers*. Nas últimas décadas, observou-se a instalação em massa de setores de *telemarketing* em zonas onde a mão de obra tem menor custo, as vulnerabilidades socioeconômicas são acentuadas e as normas laborais são mais flexíveis ou contornáveis com facilidade.

No caso do setor de produção têxtil, as empresas costumam utilizar tanto a *cadeia de fornecimento de produtos* quanto a *cadeia de fornecimento humana*, variando de acordo com a região e a estrutura dos *sweatshops*. Essa característica torna o cenário das cadeias produtivas de vestuário mais complexo por poder envolver questões migratórias, contratos de facção de natureza civil, contratos regidos pelo direito internacional privado, além da possível responsabilidade trabalhista e criminal, sujeita às regras de cada país.

No Brasil, a “cadeia de fornecimento humana” vem sendo utilizada no setor de vestuários empregando mão de obra originária de países da América Latina, especialmente bolivianos e venezuelanos. São populações que sofrem com o desemprego e a pobreza em suas nações e, por isso, arriscam suas vidas nas longas e perigosas viagens de emigração ilegal, para trabalhar nas pequenas oficinas de costura brasileiras. Como normalmente as leis trabalhistas em seus países são muito precárias, e os salários são baixíssimos, o trabalhador sequer percebe fazer parte de um sistema que visa somente à extração de sua força laboral mediante remuneração indigna, que pode lhe submeter à condição análoga à de escravo.

Nos últimos 20 anos o Brasil experimentou expressiva evolução dos instrumentos e mecanismos de enfrentamento à escravidão contemporânea e a outras irregularidades trabalhistas. Órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público Federal e o Ministério Público do Trabalho, além de outras importantes entidades, aprimoraram sua atuação e se firmaram como importantes combatentes do trabalho escravo contemporâneo e promotores do trabalho decente no Brasil.

Ademais, como será explicado na subseção 5.3.3, a legislação foi modificada, tornando-se mais sensível aos direitos fundamentais do obreiro.

Assim, a conjugação do aprimoramento dos instrumentos de fiscalização, da legislação criminal e da atuação judicial e extrajudicial trabalhista têm levado à condenação de várias empresas infratoras, como ocorreu recentemente com o grupo Inditex condenado por flagrante ocorrido em 2011, quando foram resgatados 15 trabalhadores em situação análoga à de escravo.¹²¹

Sentidos os reflexos da estrutura estatal mais organizada e empenhada em deter as graves violações, as empresas reorganizaram as estratégias. O empreendimento têxtil e de vestuários no Brasil passou a utilizar, de forma mais intensa, as cadeias de fornecimentos de produtos, “migrando” seu setor produtivo para locais onde a legislação trabalhista é mais frágil e a fiscalização menos intensa e efetiva.

No início de 2013, o governo brasileiro inaugurou projeto no semiárido do Rio Grande do Norte, chamado “Pro-sertão” e, desde então, a região experimentou a instalação significativa de pequenas empresas de costura. O projeto tinha a intenção de revitalizar a região do Seridó ao criar cerca de 20 mil empregos por meio da terceirização da produção de grandes indústrias, como é o caso do grupo Guararape, que domina a marca Riachuelo. Para as grandes marcas da moda, esse tipo de projeto é a melhor tática de mercado, pois se desoneram dos encargos da mão de obra contratada diretamente, reduzem os custos da produção e agilizam o processo produtivo para auferirem maiores lucros.¹²²

No entanto, o projeto que aparentava proporcionar a elevação no padrão de vida da comunidade local acabou se revelando como mero instrumento de desregulamentação das normas laborais, e a população – que já sofria com a vulnerabilidade social e econômica – também passou a ter seus direitos trabalhistas mitigados (antes que fossem sequer adquiridos). Constatou-se a submissão a longas e intensas jornadas de trabalho, que ultrapassavam 13 horas, com baixa remuneração, sob o precário regime de produtividade, e, muitas vezes, em condições insalubres e perigosas, causadoras de doenças ocupacionais e acidentes laborais. Em razão disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) passou a atuar de forma mais incisiva nas fiscalizações das pequenas facções da região.

¹²¹ ZARA é responsabilizada por trabalho escravo e pode entrar para “lista suja”. **Brasil econômico**, 14 nov. 2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-11-14/zara-trabalho-escravo.html>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

¹²² PRÓ-SERTÃO. **PRÓ-SERTÃO o deserto florescerá**. Disponível em: <<http://www.prosertao.org/>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

Em 2014, a empresa Riachuelo assinou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e sofreu multa de 27 milhões por descumprir normas de saúde e segurança no trabalho.¹²³

Segundo o modo de gestão da empresa, a interferência do MPT tornou a região desinteressante, o que levou à busca por locais onde o aparato estatal não é obstáculos às terceirizações ilícitas.

Assim, em agosto de 2015, a Riachuelo decidiu terceirizar parte de sua cadeia produtiva à empresa Texcin, transferindo a fabricação de suas peças femininas para o Paraguai, onde o custo de confecção se reduziu em 39% em razão do valor da mão de obra, dos incentivos fiscais e dos baixos custos de energia. Além do mais, em comparação à China, por exemplo, o Paraguai oferece a vantagem do tempo reduzido de transporte das mercadorias; enquanto as mercadorias, da China demoram, em média, seis meses para chegar ao Brasil; vindo do Paraguai, os produtos chegam a Santa Catarina em um dia.¹²⁴

Vale destacar que, no Paraguai, o arcabouço protetivo trabalhista é consideravelmente mais frágil se comparado ao Brasil: a jornada legal é de 48 h/semana, 4 horas a mais do que no Brasil; o intervalo para alimentação é de 30 minutos, metade do tempo de intervalo brasileiro; o intervalo entre uma jornada e outra é de, no mínimo, 10 horas, ao passo que no Brasil são 11 horas; há a permissão de até 3 horas extras por dia, contrapondo-se à limitação de 2 horas extras da lei brasileira; e por fim, no Paraguai as férias anuais remuneradas são de 12 dias se o obreiro tem até 5 anos de contratação ou de 30 dias se o empregado for contratado há mais de 10 anos pela empresa, e no Brasil, a cada 12 meses de contrato o empregado tem direito à 30 dias de férias.¹²⁵

Ademais, embora a escravidão, a servidão e o tráfico de pessoas sejam proibidos pela Constituição do Paraguai¹²⁶, tais conceitos são extremamente amplos e abertos se comparados às definições normativas brasileiras. Isso, inegavelmente, compromete não só a fiscalização

¹²³ CAMPOS, André. Roupas da Hering e Riachuelo vem de oficinas terceirizadas do sertão. **Repórter Brasil**, 22 dez. 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2015/12/roupas-da-hering-e-riachuelo-vem-de-oficinas-terceirizadas-no-sertao/>>. Acesso em: 2 abr. 2018.

¹²⁴ MACHADO, Ana Paula; D'ERCOLE, Ronaldo. Indústrias brasileiras se instalam no Paraguai. **O Globo**, 10 out. 2015. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/negocios/industrias-brasileiras-se-instalam-no-paraguai-17744359>>. Acesso 26 jun. 2016.

¹²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Código del Trabajo del Paraguay. 29 out.1993. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#l2t1>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

Foram consultados os artigos 194, 200, 212, 201, 218 do Código.

¹²⁶ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Constitución Nacional del Paraguay. 20 jun. 1992. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/spanish/par_res3.htm>. Acesso em: 21 jun. 2016.

paraguaia, como a subsunção do caso concreto aos ditames jurídicos, já que são raras as condenações pela prática desses crimes, não obstante o grande índice de ocorrência.¹²⁷

A utilização mais intensa da *cadeia de fornecimento de produtos* demonstrou-se, portanto, mais rentável nesta conjuntura.

Movimento similar também vem ocorrendo com as empresas da China. Em 2014, eclodiram várias greves e manifestações em Xangai e Pequim, cujo mote eram as reivindicações dos trabalhadores por melhores salários, benefícios sociais e o direito de escolherem seus próprios sindicatos¹²⁸:

Os salários chineses devem subir ao menos 10% este ano, levando mais fabricantes de produtos a baixo custo para fora do país, de acordo com analistas de empresas como o Bank of America. A Nike, por exemplo, tem produzido mais tênis no Vietnã do que na China desde 2010. Em 2012, a Adidas disse que fecharia a fábrica que tinha no país.

De fato, o aumento dos custos da mão de obra chinesa tem contribuído para que países como Bangladesh adquiram parte significativa do mercado de exportação chinês, levando algumas empresas a deslocarem sua produção para fora da China.

A própria Yue Yuen Industrial Holdings, que monopoliza a produção de vestuários e calçados de grandes marcas esportivas, estabeleceu, em 2010, novos polos de produção em Bangladesh e no Camboja. Em 2015, estendeu suas unidades de produção também para Mianmar, local que vem apresentando uma das menores médias salariais nos últimos tempos¹²⁹.

Além de poder deslocar facilmente a produção descentralizada, as empresas valem-se das mais variadas estratégias, cada vez mais apuradas, para persecução do lucro. Prova disso é a recente pesquisa da autora Jennifer Gordon, que identificou nova estratégia empresarial ao constatar que “em 2015, o número de trabalhadores imigrantes ingressando nos Estados Unidos com vistos regulares era próximo ao dobro dos imigrantes ilegais – o inverso de 10

¹²⁷ KAYE, Mike. **Formas contemporâneas de escravidão em Paraguai**. Anti-Slavery International, 2006. [Relatório]. Disponível em: <http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/s/spanish_paraguay_report_06.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2016.

¹²⁸ FÁBRICA de tênis da Nike e Adidas na China entram no sexto dia de greve. **Jornal Globo**, 21 abr. 2014. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/fabrica-de-tenis-nike-adidas-na-china-entra-no-sexto-dia-de-greve-12256607#ixzz58Wity9bZ>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

¹²⁹ YUE YUEN INDUSTRIAL HOLDINGS. Footwear and shoes components manufacturing. Disponível em: <<http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-6/sales>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

anos atrás”¹³⁰. Intrigada com o motivo pelo qual um país desenvolvido estaria facilitando a entrada legal de imigrantes, a pesquisadora obstinou-se a compreender os objetivos dessa *cadeia de fornecimento humana*¹³¹.

Em sua pesquisa, a autora explica que a legislação americana criou novo tipo de visto de trabalho, pelo qual o trabalhador é contratado ainda em seu país de origem e tem sua viagem financiada pela própria empresa que o contrata. Nesse sistema de imigração, a validade do visto do “trabalhador convidado/visitante” se estende somente até o fim do contrato de trabalho, com a garantia de retorno a sua terra natal após o fim da temporada. A permanência nos EUA é, portanto, condicionada à vigência de contrato com a empresa que o “convidou” para trabalhar.¹³²

Trabalhadores migrantes integrantes dessa cadeia declararam que mesmo diante das facilidades do ingresso legal, preferem a imigração ilegal – ainda que contenham os riscos da servidão por dívidas - pois nesta, têm a “liberdade” de procurar outras fontes de renda e não só trabalhar pelo tempo que é interessante e permitido ao país. É fundamental compreender que o trabalhador normalmente desloca-se para outros locais visando mudanças concretas em suas perspectivas de vida, o que aparenta ser remoto neste sistema.¹³³

O fato de a validade do visto ser vinculada à vigência do contrato de trabalho dificulta a denúncia de graves irregularidades, como as baixas remunerações e as más condições de saúde e de segurança. Jennifer Gordon explica que se trata de novo mecanismo, chamado de “migração circular”. Essa estratégia facilita a expedição de vistos temporários, para que as corporações explorem imigrantes por algumas temporadas e depois os “devolvam” ao seu país de origem sem deixar o ônus da mão de obra desqualificada no país que oferta o emprego. Isso vem acontecendo na Ásia, Canadá, EUA e União Europeia, e, por isso, a autora argumenta que:

O enquadramento da cadeia de suprimento humano insiste no reconhecimento de que a migração trabalhista é um aspecto fundamental da produção na economia global - tão fundamental quanto a terceirização de fabricação e serviços, que

¹³⁰ GORDON, Jennifer. Regulating de human supply chain. **Iowa Law Review**, Iowa City, v. 102, n. 2, 2017, p. 447, tradução nossa. Disponível em: <<https://ilr.law.uiowa.edu/print/volume-102-issue-2/regulating-the-human-supply-chain/>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

Texto original: In 2015, the number of migrant workers entering the United States on visas was nearly double that of undocumented arrivals – almost the inverse of just 10 years earlier.

¹³¹ Ibid., p. 445, tradução nossa. Texto original: “In 2015, the number of migrant workers entering the United States on visas was nearly double that of undocumented arrivals – almost the inverse of just 10 years earlier”.

¹³² Ibidem.

¹³³ Ibidem.

também ocorre através de uma estrutura de cadeia de suprimentos. Essas cadeias de suprimentos muitas vezes se cruzam.¹³⁴

É preciso reconhecer que o recrutamento de migrantes faz parte da construção da "cadeia de suprimento humano" bem como que a mesma lógica também dá origem às cadeias de fornecimento de produtos, quando as marcas e os varejistas movem suas operações de fabricação para o exterior em busca do substrato perfeito para redução dos seus custos por meio da desvalorização da força de trabalho.

É evidente que a conduta de muitos recrutadores de mão de obra, presentes não só na migração circular como na tradicional, gera impactos negativos na movimentação dos trabalhadores, sendo necessário reconhecer que o problema é, na verdade, estrutural. Logo, criminalizar apenas o “mau” recrutador pode não resolver o problema por completo. Jennifer Gordon denuncia que “um problema estrutural requer uma solução estrutural”¹³⁵.

A questão principal neste quadro diz respeito aos problemas que os trabalhadores enfrentam na denominada “cadeia de abastecimento humano” e à ausência de normas de Direito Internacional Social que regulamentem adequadamente as transações de mercadorias ou de pessoas.

A autora explica que há uma década os professores Gary Gereffi e Frederick Mayer identificaram esse “défice de governança” no contexto das cadeias de fornecimento de produtos globais e rastrearam um desajuste entre a economia global e as instituições de governança do mercado em três níveis. Primeiro, as instituições governamentais em países mais ricos normalmente não tem leis que estabeleçam a competência para regular a atividade econômica para além de suas fronteiras, de modo que faltam meios para os Estados responsabilizarem empresas transnacionais que violam direitos humanos em outros países. Segundo, os governos dos países menos desenvolvidos geralmente possuem recursos e instituições muito limitados para monitorar e fazer cumprir os padrões mínimos (mesmo os nacionais) para o exercício do trabalho com dignidade, e por vezes, impera a falta de vontade política. Por fim, as normas internacionais, no contexto dos direitos trabalhistas, vinculam

¹³⁴ Ibid., p. 469, tradução nossa.

Texto original: The human supply chain framing insists on the recognition that labor migration is a fundamental aspect of production in the global economy – as fundamental as the outsourcing of manufacturing and services, which also takes place through a supply-chain structure. These supply chains often intersect.

¹³⁵ Ibid., p. 450, tradução nossa.

Texto original: “A structural problem requires a structural solution”.

apenas países que os ratificaram e não são dotadas de coercibilidade, servindo como meras diretrizes informativas.¹³⁶

No que tange à “cadeia de fornecimento de produtos”, nota-se que os países enfrentam problemas similares para lidar com empresas que violam normas fundamentais fora de sua jurisdição.

O Estatuto de Ilícitos Civis no Estrangeiro é uma lei americana de 1789, descoberta por advogados de Direitos Humanos em 1980, que permite que estrangeiros proponham ações civis em tribunais federais americanos para investigar violações graves dos direitos humanos cometidos no exterior, contra pessoa de qualquer nacionalidade, desde que estejam em território norte-americano.¹³⁷

Há cerca de dez anos tramita perante a Suprema Corte Americana, ação ajuizada por seis trabalhadores maleses contra a transnacional Nestle. Explorados durante anos nas plantações de cacau da Costa do Marfim, eram obrigados a colher toneladas de cacau sob o regime de escravidão, e a matéria-prima era comprada diretamente pela empresa Nestle para a produção de suas mercadorias. Os peticionantes pleiteavam indenizações com base no que dispõe o Estatuto de Ilícitos Civis no Estrangeiro, por conta da submissão ao trabalho escravo.

Para julgar o caso, os juízes avaliaram se existe um consenso no Direito Internacional para que empresas pudessem ser responsabilizadas por violações das normas internacionais ocorridas em outras nações.

O Tribunal decidiu que não há fundamento nas fontes relevantes de Direito Internacional para que as empresas sejam legalmente responsáveis por essas violações. O acórdão determinou que “o direito internacional é silencioso sobre esta questão: nenhum tratado relevante, prática internacional ou jurisprudência internacional prevê responsabilidade corporativa”.¹³⁸

Assim, como será aprofundado na subseção seguinte, as proposições de Direito Internacional aplicam-se apenas aos Estados, às organizações internacionais e aos indivíduos, e não às corporações. Com base nisso, a Suprema Corte dos EUA concluiu que, como o Estatuto se refere a pessoas naturais e as obrigações de Direito Internacional se referem

¹³⁶ Ibidem.

¹³⁷ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. Planeta sustentável: São Paulo, 2014, p. 255.

¹³⁸ Nestlé.S.A.; Archer Daniels midland Company; and Cargill Incorporated, petitioners, v. John Doe I.; John Doe II; John Doe III, individually and on behalf of proposed class member. Supreme Court of the United States. Estados Unidos da América, 2006, p. 228a tradução nossa.

Texto original: “International law is silent on this question: no relevant treaties, international practice, or international caselaw provide for corporate liability”.

apenas aos Estados, as empresas não poderiam ser processadas por meio dessa lei estadunidense¹³⁹.

Fica evidente que, na atualidade, as empresas são atores que transitam livremente, em ambientes regulatórios fracos, do ponto de vista do Direito internacional social, terceirizando sua produção a plantas situadas em países cada vez mais distantes, o que torna ainda mais complexa e difícil a fiscalização e a responsabilização das empresas por violações de direitos sociais elementares.

3.4 A Indústria da moda e o “mercado mundial de leis”

Ao longo de toda a história do capitalismo, percebe-se que a forma como a economia exerce poder sobre os governos e as estruturas políticas das nações tem sido determinante para conservar o modo de produzir. Por outro lado, tem se revelado progressivamente tóxico ao planeta e às pessoas.

Do ponto de vista mais profundo das relações e instituições humanas, Karl Marx observa que as relações jurídicas e as formas de Estado “não podem ser compreendidas por si mesmas, nem pela dita evolução geral do espírito humano, pois inserem-se, pelo contrário, nas condições materiais” de existência da sociedade civil, e sua anatomia, por sua vez, deve ser procurada na economia política.¹⁴⁰

Sobre o apontamento de Marx, constata-se que essa ingerência das *condições materiais* em detrimento da *evolução do espírito humano* contamina a esfera pública, que passa a servir a ideais que não se comunicam com as funções genuínas do Estado. Emergem, neste quadro, instituições políticas que, furtando-se de servir aos seus cidadãos (como deveria ser em qualquer democracia), servem ao capital, tornando o Estado, seja ele desenvolvido, emergente ou subdesenvolvido, subserviente às suas regras mercadológicas.

Na era da globalização, esses traços se intensificam de tal forma que se percebe o que Afonso Julius-Campuzano chamou de “funcionalismo de mercado”. O intenso fluxo comercial no âmbito transnacional e a crescente influência das corporações sobre os Estados resultam na mitigação da “capacidade de controle do Estado, sobre suas iniciativas de governo e seus programas políticos”¹⁴¹.

¹³⁹ Ibidem.

¹⁴⁰ MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008, p. 24.

¹⁴¹ JULIUS-CAMPUZANO, Afonso de. **Constitucionalismo em tempos de globalização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p 83.

A formação de novas instâncias de regulação supranacional com muitos atores e organismos econômicos internacionais (FMI, ODCE, BCE, OMC e outros)¹⁴² que ditam diretrizes de comércio e de organização da atividade produtiva também direcionam o programa de política econômica e assistencial dos Estados, limitando a frágil soberania.¹⁴³

É oportuno salientar que as relações entre essas organizações são “flagrantemente assimétricas”, uma vez que os Estados economicamente mais fortes impõem o tipo de política econômica que imperará em cada conjuntura, limitando aos países em desenvolvimento a possibilidade de participarem de forma decisiva no debate econômico internacional. Destaca-se o próprio auxílio econômico de órgãos financeiros globais, cuja concessão pode vincular de forma direta a “aceitação e desenvolvimento dos programas de ajustes econômicos elaborados pelos burocratas do capitalismo transnacional”, o que, da mesma, maneira, pode influenciar determinantemente a política econômica e a legislação dos países que recebem esse auxílio.¹⁴⁴

Assim, as políticas econômicas dos Estados devem se adaptar às regras do mercado global, o que não raro implica a necessidade de retroceder em conquistas sociais, causando, nas palavras de Julios-Campuzano, uma “profunda erosão na esfera da cidadania”, que passa a se subordinar à “governabilidade global do sistema”.

Conforme observa John Gerard Ruggie, os direitos de corporações multinacionais operarem globalmente se elevaram significativamente devido à promulgação de regras que visam a proteger os investidores estrangeiros. Corrobora a constatação com estudo da ONU que identificou que, de 1991 a 2001, “94% de todas as regulamentações nacionais relacionadas a investimentos estrangeiros tinham o objetivo de facilitá-lo”¹⁴⁵.

Julios-Campuzano ainda destaca sobre esse conjunto normativo do mercado internacionalizado que:

¹⁴² Afonso Julios-Campuzano cita as instâncias oficiais e informais, no primeiro grupo são o Banco Mundial (B.M.), o Fundo Monetário Internacional (F.M.I.), a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (O.C.D.E.), Banco Central Europeu (B.C.E.), ou a Organização Mundial do Comércio; no segundo grupo, cita os acordos periódicos dos países mais industrializados do planeta (G-7) e sua versão ampliada depois da incorporação da Federação Russa (G-8) e os encontros periódicos dos líderes de Bancos Centrais.

¹⁴³ Sobre o assunto o pesquisador de Direitos Humanos acrescenta: “Considere o papel em mudança do Fundo Monetário Internacional (FMI). Originalmente criado para supervisionar um regime financeiro global baseado em taxas de câmbio fixas – destinadas a aumentar o controle econômico nacional para melhor compreender as políticas do welfare state – o FMI serve hoje principalmente para reforçar a penetração cada vez maior dos mecanismos de mercado, com pouca preocupação bem-estar social. Texto original: Consider the changing role of the International Monetary Fund (IMF). Originally created to supervise a global financial regime based on fixed exchange rates – which were intended to increase national economic control in order to better realize welfare state policies – the IMF today serves principally to enforce the ever widening penetration of market mechanisms, with little concern for social welfare.

¹⁴⁴ JULIOS-CAMPUZANO, op. cit., p. 86

¹⁴⁵ RUGGIE, op. cit. p. 28.

A resistência a estas regras comporta um custo político muito elevado para os governantes dos Estados, na medida em que sua exclusão dos circuitos econômicos acarretará a rejeição do mercado, com o consequente escoamento do capital até lugares mais rentáveis, e a perda de investidores privados, o que provocará invariavelmente a desvalorização da moeda.

Pode-se dizer, portanto, que a legislação construída pelos organismos multilaterais foi, paulatinamente, sedimentando a base do direito privado transnacional entre organizações, que, segundo Julios-Campuzano, gozam de tanta obscuridade que se tornam a “expressão mais evidente da insegurança e abandono da cidadania no âmbito transnacional”. Nesse contexto, nações menos desenvolvidas são privadas do processo de formação das diretrizes econômicas globais, e principalmente, “do recurso a uma jurisdição transnacional que proteja seus direitos e interesses”¹⁴⁶.

Se por um lado não faltam regras supranacionais que aumentem o poder de atores privados internacionais, no campo do Direito Social Internacional impera a falta de normas que regulem vinculativamente a conduta de empresas, criando, portanto, espaço para corporações transnacionais buscarem contratos com fábricas que produzam a baixo custo, mesmo que por meio da violação de direitos humanos de seus trabalhadores.

Nesse horizonte, o principal elemento para a formação do que Alain Supiot chama de *mercado mundial de leis* é, justamente, esse vácuo normativo na regulação de operações transnacionais que envolvem, de alguma forma, a desvalorização da mão de obra e consequentemente o rebaixamento dos direitos trabalhistas aquém do padrão internacional.

Diante da falta de regulação, cria-se uma espécie de “arena de batalha” legislativa que nivela por baixo a capacidade do ordenamento jurídico de cada país proteger seus próprios trabalhadores.¹⁴⁷ Vence a contenda e ganha a melhor fatia do mercado de exportação quem submeter seu trabalhador à menor proteção social, desonerando a produção e atraindo os grandes conglomerados econômicos. Assim:

O dismantelamento da legislação trabalhista se apresentava como o resultado inevitável da globalização econômica. Mas, a livre circulação de capital e bens não é um fato decretado pela natureza. É resultado de decisões políticas, codificadas em leis mercantis. Durante os últimos vinte anos, os acordos internacionais de comércio vêm apagando paulatinamente os limites territoriais anteriormente atribuídos aos mercados. Na sequência, vou argumentar que esta configuração legal dos mercados tem um impacto infinitamente maior sobre o emprego do que a legislação trabalhista. Descartando os princípios jurídicos do período do pós-guerra, os modelos legislativos nacionais são tratados hoje em dia como tantos outros produtos

¹⁴⁶ JULIOS-CAMPUZANO, op. cit., p 90.

¹⁴⁷ SUPIOT, Alain. Lei e trabalho: Um mercado mundial de regras? Jun. 2006. Disponível em: <https://newleftreview.org/article/download_pdf?language=pt&id=2618>. Acesso em: 7 maio 2017.

em competição entre si no mercado global das normas. Desprovido de qualquer referência qualitativa, este darwinismo normativo encerra tanto a política pública como a vida econômica numa espiral descendente autorreferencial¹⁴⁸.

Allain Supiot explica que nos últimos 30 anos pôde-se observar um desmonte global da legislação trabalhista, tendo como contexto a falsa suposição de que este é o principal obstáculo ao pleno emprego e à competitividade dos mercados. O autor salienta, inclusive, que a Europa foi um dos principais palcos da inversão dos papéis entre o Estado e a iniciativa privada. Se em outros tempos imperava a política nacional e econômica do Estado Social, após as transformações da economia política, “os custos dos sacrifícios humanos” envolvidos na produção ficaram a cargo do Estado, que passou a financiar “incentivos para o emprego, ou de maneira indireta, teve que se ocupar das consequências da pobreza, da violência e da insegurança”¹⁴⁹.

No entanto, apesar de se tratar de fenômeno global, é verdade que o desmantelamento trabalhista provocou a maior degradação das garantias sociais em países menos desenvolvidos.

Registre-se que no setor têxtil as piores formas de exploração da mão de obra ainda se concentram nos países com menor índice de desenvolvimento humano, onde as atividades econômicas são exploradas por transnacionais que se locupletam com as iniquidades estruturais do local, agravando-as e perpetuando-as, portanto.

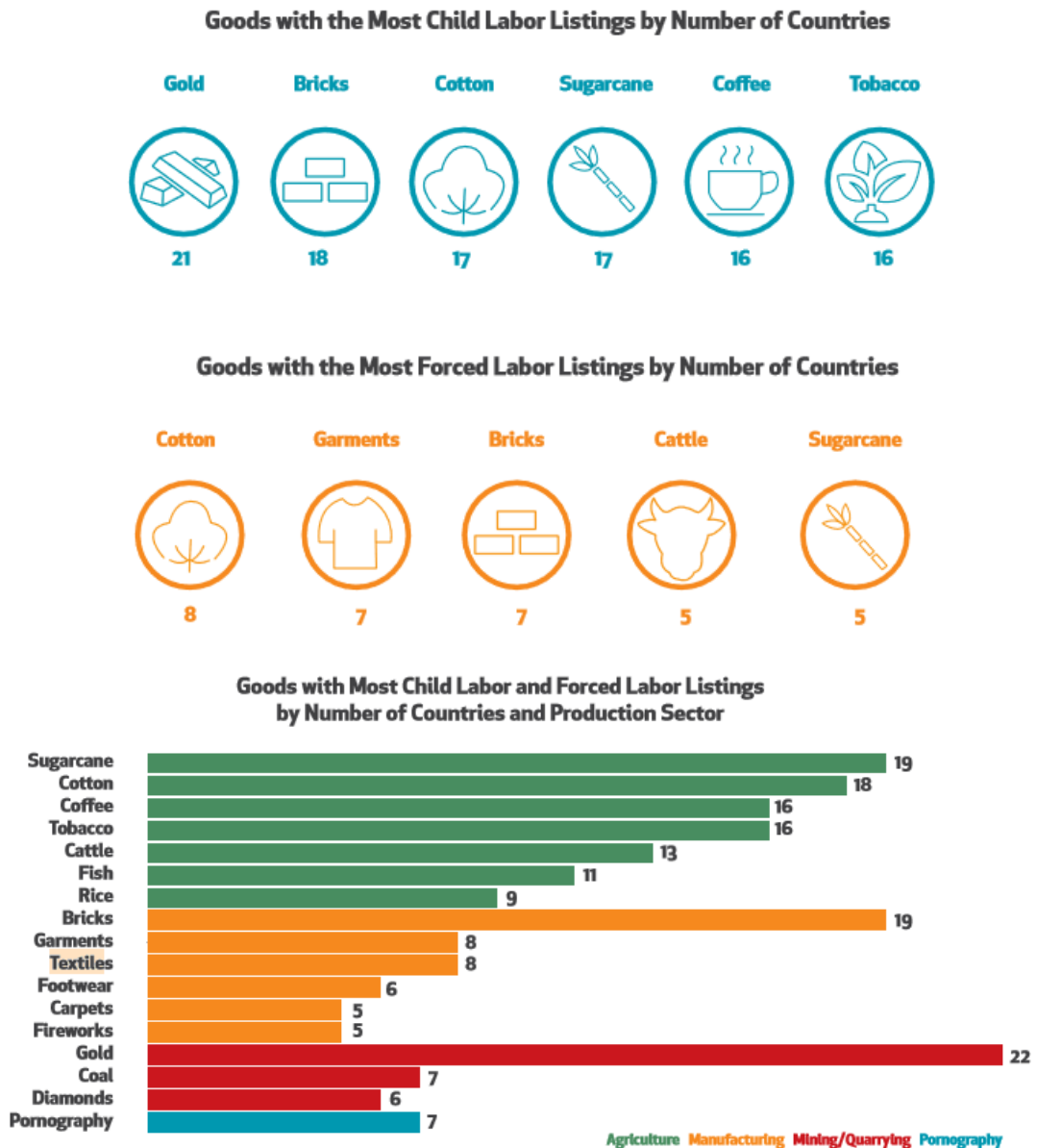
O Departamento de Trabalho dos EUA (DOL) elaborou um relatório que divulga os países onde há emprego de mão de obra escrava e trabalho infantil, ou ambos, em vários setores da economia. Os gráficos e tabelas do documento revelam que o cultivo do algodão é um dos setores em que mais países empregam mão de obra infantil e trabalho forçado. A produção de vestuários também se encontra no topo das atividades econômicas com trabalhadores submetidos ao trabalho escravo, em todas as suas etapas de produção. É o que se depreende dos dados abaixo.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Ibidem.

¹⁴⁹ Ibidem.

¹⁵⁰ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Departamento de Trabalho. **List of Goods produced by child labor or forced labor**. Washington DC, set. 2016. Disponível em: <<https://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

Figura 2 Lista de bens produzidos com trabalho infantil ou trabalhos forçados



Fonte: ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Department of Labor. Washington DC, set. 2016.

A primeira ilustração demonstra que o cultivo de algodão é a terceira atividade econômica com mais relatos de trabalho infantil: em 17 países o DOL verificou que crianças trabalhavam nas lavouras de algodão.

Os dados também confirmam que a indústria de vestuários é o segundo setor no *ranking* de países com denúncias de trabalho forçado: em 7 países foram encontradas pessoas trabalhando forçadamente em fábricas de roupas.

O gráfico conclui que o cultivo de algodão bem como a indústria têxtil e a de vestuários estão entre as 10 atividades que mais utilizam mão de obra escrava e infantil.

Com base nas informações do mesmo relatório de 2016, elaborou-se o Quadro 1, que demonstra quais são os países onde o trabalho forçado ou infantil é utilizado na economia de vestuários, cultivo de algodão e insumos têxteis¹⁵¹:

Quadro 1 Países que utilizam trabalho escravo ou infantil por etapa de produção da indústria da moda

| | Trabalho escravo | Trabalho infantil |
|------------------------|---|--|
| Plantio de algodão | Benin, Burkina Faso, Cazaquistão, China, Paquistão, Tadjiquistão, Turquemenistão, Uzbequistão | Argentina, Benin, Brasil, Burkina Faso, Cazaquistão, China, Egito, Índia, Mali, Paraguai, Quirguistão, Tadjiquistão, Turquia, Turquemenistão, Uzbequistão, Zâmbia. |
| Indústria têxtil | Coréia do Norte, Índia, Nepal, | Bangladesh, Camboja, China, Índia, Nepal, Vietnã |
| Indústria de vestuário | Argentina, Brasil, China, Índia, Malásia, Tailândia e Vietnã | Argentina, Bangladesh, Índia, Tailândia, Vietnã |

Fonte: ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Department of Labor. Washington DC, set. 2016.

Os dados corroboram o que esta pesquisa procura demonstrar: a livre concorrência do mercado mundial e seu domínio pelos grandes conglomerados potencializam a precarização do trabalho, levando a situações extremas de trabalho escravo e infantil, principalmente em países onde as leis são frágeis e as vulnerabilidades são acentuadas.

Perceba-se que, de todos os países na tabela acima, o único que apresenta alto nível de índice de desenvolvimento humano (IDH) é a Argentina (0,836), seguida por índices aceitáveis, mas não tão altos do Cazaquistão (0,788), Malásia (0,779), Turquia (0,761), Brasil (0,755) e China (0,727). Os demais países têm IDH abaixo de 0,690 e são considerados de médio e baixo desenvolvimento humano. Países como Bangladesh e Camboja, que têm

¹⁵¹ Ibidem.

progressivamente conquistado o mercado de exportação de vestuário, apresentam IDH 0,570 e 0,555 respectivamente.¹⁵²

É imprescindível salientar que as terceirizações têm migrado para locais onde o IDH é mais baixo (Bangladesh, Camboja, Vietnã, por exemplo), preterindo países onde o IDH tem se elevado (Brasil, China, Argentina).

Vale destacar que, a metodologia para o cálculo do IDH leva em conta a expectativa de vida, média do nível educacional e a renda nacional bruta *per capita*, com base nos dados apresentados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na Tabela 1, a seguir, o preço médio de cada item revela o principal incentivo para que países menos desenvolvidos sejam alvos das grandes marcas da moda¹⁵³:

Tabela 1 *Custo de processamento (corte e costura) de dúzia de itens de vestuário por país, em 2015 – valores em dólares americanos (US\$)*

| | Brasil | China | Bangladesh | Vietnã | Índia |
|-----------------------------------|---------------|--------------|-------------------|---------------|---------------|
| Camiseta básica | 7,39 | 6,00 | 4,00 | 4,00 | 6,00 |
| Camiseta polo | 12,85 | 12,00 | 10,00 | 10,00 | 12,00 |
| Calça 5 bolsos tradicional | 24,98 | 18,00 | 15,00 | 15,00 | 18,00 a 20,00 |
| Camisa | 23,86 | 15,00 | 12,00 | 12,00 | 18,00 |

Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL. **Setor têxtil e de confecções**, 2016.

Os dados expõem o motivo pelo qual Bangladesh e Vietnã vêm se projetando na produção de vestuário: se comparado com os demais de IDH emergente, aqueles países conseguem produzir peças com o menor custo, principalmente em razão de a remuneração do setor estar entre as menores do mercado.

Esse mecanismo faz parte do complexo cenário ora narrado: os avanços da globalização na era do neoliberalismo articularam a transição do setor têxtil e de vestuário para o livre comércio e, livres da política protecionista, as empresas de países desenvolvidos descobriram como produzir a baixo custo terceirizando suas produções para países com mão de obra barata. Essa estratégia parece erigir barreiras aparentemente insuperáveis à

¹⁵² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Ranking IDH Global, 2014. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/rankings/idh-global.html>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

¹⁵³ PIMENTEL, Fernandes. **Setor têxtil e de confecção**: momento atual e agenda de trabalho. Associação brasileira de Indústria Têxtil, 2016. Disponível em: <http://www.abit.org.br/conteudo/links/apresentacoes/2016/app-circuito-para_fernando.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2018.

consolidação dos direitos essenciais dos trabalhadores, haja vista que, diante da inércia dos países onde ocorrem as violações ou dos países dos quais originam as empresas que perpetuam essas violações, só restaria ao ordenamento internacional tentar solucionar a contenda; e estes, contudo, não possui mecanismos coercitivos.

3.5 Avanços descoordenados e os impactos na resolução do problema

Analisando os principais avanços operados nas esferas pública e privada, percebe-se que, do ponto de vista macroeconômico e político, ainda não lograram êxito na efetiva resolução da questão.

Pelo prisma da iniciativa privada, observam-se algumas mudanças na postura empresarial em direção à sustentabilidade. Ainda que, na maioria dos casos, seja embrionária, a intenção vem trilhando bons caminhos na construção de um panorama socialmente mais justo.

Como será explicado na seção 5, as décadas de 1980 e 90 foram intensamente marcadas pela denúncia de condutas corporativas prejudiciais ao meio ambiente e à sociedade. Neste contexto, muitas empresas instituíram políticas de maior preocupação com a “responsabilidade social corporativa” (RSC).

A C&A, por exemplo, é uma das empresas que, sob determinados aspectos, tem investido em programas que visam à sustentabilidade na indústria da moda. O Instituto C&A no Brasil foi o primeiro, fundado 1991, seguido pela Fundación C&A México (1999) e a C&A Foundation (2011), todos criados para “melhorar a qualidade de vida nas regiões em que a empresa atua, por meio de iniciativas educacionais, de saúde e de ajuda humanitária”. No Relatório Anual de 2017, a empresa expôs seu apoio e incentivo: à produção de algodão orgânico que gera menos impacto ambiental; à transparência na cadeia produtiva a fim de colaborar para melhores condições de trabalho, declarando que, desde 2015, já doaram 7.978.000 euros para 22 iniciativas de transparência no mundo, sendo que no Brasil foram 3 milhões de reais investidos desde a estruturação do programa; além da parceria da C&A com o Centro de Apoio e Pastoral do Migrante (Cami) que, desde 2013, já ajudou 18.000 imigrantes a regularizar sua situação migratória, ofereceu cursos para 2.000 mil trabalhadores, forneceu assistência jurídica ou social à 4.000 imigrantes e estabeleceu grupos de apoio para 700 mulheres.

A C&A foi uma das primeiras varejistas a integrar o Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto) criado em 2005, e, estimulando outras

cadeias de produção a aderirem ao Pacto, demonstrou-se empenhada no desenvolvimento e apoio de programas que buscam a indústria da moda mais justa e sustentável. No entanto, conforme será demonstrado no último capítulo, há relatos de que nos últimos anos, a C&A esteve envolvida em vários casos de graves violações trabalhistas nos principais países produtores da Ásia, revelando que este polo de produção precisa de políticas corporativas mais responsáveis.

Vale destacar que, o Brasil é um bom exemplo de país que tem conclamado empresas do setor têxtil, por meio de organizações como a InPACTO, para desenvolver projetos como o “Vozes da moda: Agreste 2030”, cujos objetivos se relacionam à redução de desigualdades e à promoção do crescimento econômico, inclusivo e sustentável, e do trabalho decente. O instituto visa, principalmente, a articulação de alternativas à exploração da mão de obra em sua cadeia. Essa interlocução tem levado a importantíssimos fóruns de discussões, nos quais se difundem as boas práticas e, sobretudo, as dificuldades específicas de cada empresa na busca por uma cadeia mais sustentável.¹⁵⁴

Sobre outra iniciativa, desde 2012, a América Latina participa de um sistema de certificação, chamado Sistema B, integrante de um movimento global que busca “una nueva ‘genética’ económica que permita que los valores y la ética inspiren soluciones colectivas”. Segundo sua plataforma digital, a proposta do Sistema B é certificar atores privados que detenham organizações econômicas geradoras de bem-estar às pessoas, às sociedades e à Terra. Presentes em 14 países, cerca de 350 empresas já foram certificadas. Assim, empresas que comprovem sua sustentabilidade social, ambiental e econômica recebem o selo que informa ao consumidor sobre o comprometimento empresarial em criar impacto positivo na sociedade e no meio ambiente, por meio de uma gestão transparente e ética.¹⁵⁵

No Brasil, há aproximadamente 100 empresas com o Selo B, mas no setor de moda há apenas 6 marcas (Rede Asta, Flavia Aranha, Insecta Shoes, Start Movin, Retalhar e Vanessa Montoro). Apesar do ponto positivo, são marcas ainda pequenas que, pela perspectiva do mercado brasileiro, não tem o condão de mudar o panorama nacional. Faz

¹⁵⁴ O Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO) tem como objetivo fortalecer e ampliar as ações realizadas pelo Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, criado em 2005.

¹⁵⁵ MOVIMIENTO GLOBAL. Sistema B. Disponível em: <<https://sistemab.org/movimiento-global/>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

parte do processo de evolução, e a iniciativa ainda se revela muito incipiente, ao menos no segmento de vestuários e têxteis.¹⁵⁶

No mesmo sentido, cresce no mundo corporativo a preocupação com outros valores além dos monetários, propiciando a criação de segmentos de consultoria que orientem as empresas a buscar sustentabilidade em todas as suas formas. A britânica Eco-age é uma dessas iniciativas – que tem como cliente a poderosa marca Gucci – e se compromete a auxiliar as empresas da indústria da moda a aderirem seu guia de princípios que contemplam: transparência e rastreabilidade da cadeia de produção; intolerância ao emprego de trabalho forçado ou infantil; justiça e dignidade nas relações laborais; ambiente de trabalho saudável e seguro; preservação de recursos e do meio ambiente; promoção da reciclagem e reutilização dos produtos para, com responsabilidade, minimizar a poluição nos descartes.¹⁵⁷

Por outro lado, em regiões como Bangladesh, observa-se que a postura empresarial é menos protagonista das mudanças do que em locais onde as leis trabalhistas são mais avançadas. Após cinco anos da tragédia que envolveu o desabamento do edifício Rana Plaza, repleto de costureiros que trabalhavam para diversas marcas internacionais, foi assinado novo Acordo sobre Segurança contra Incêndios em Edifícios de Bangladesh, em maio de 2018. O instrumento estende por mais três anos o compromisso firmado à época do incidente entre sindicatos e marcas de vestuário de garantir local de trabalho seguro e saudável. Ou seja, apesar do avanço, o acordo não envolve diretamente o aumento salarial, que é a maior exigência da classe obreira desse setor.¹⁵⁸

Do ponto de vista das ações empreendidas pelo governo de nações desenvolvidas, também houve progressos normativos nos últimos anos, começando com o estado da Califórnia, nos EUA. Em 2012, editou a Lei de Transparência na Cadeia de Fornecimento, exigindo que empresas envolvidas em negócios locais publiquem informações sobre seus esforços para erradicar a escravidão e o tráfico de pessoas em suas cadeias de fornecimento.¹⁵⁹

Em vigor nos EUA desde 2015, há também a Ordem Executiva 13627, que visa fortalecer os mecanismos de proteção contra o Tráfico de Pessoas em Contratos Federais. O

¹⁵⁶ GADALETA, Chiara. Sistema B: empresas brasileiras de moda que possuem o selo sustentável. **Vogue**, 9 nov. 2017. Disponível em: <<https://vogue.globo.com/EcoEra-Chiara-Gadaleta/noticia/2017/11/sistema-b-empresas-brasileiras-de-moda-que-possuem-o-selo-sustentavel.html>>. Acesso em: 14 abr. 2018..

¹⁵⁷ ECO AGE. How we work. Disponível em: <<http://eco-age.com/>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

¹⁵⁸ HAQ, Naimul. Bangladesh's Garment Industry boom Leaving workers behind. **Inter Press Service**, [online], 9 fev. 2018. Disponível em: <<http://www.ipsnews.net/2018/02/bangladeshs-garment-industry-boom-leaving-workers-behind/>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

¹⁵⁹ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Departamento de Trabalho. **List of Goods produced by child labor or forced labor**. Washington DC, set. 2016, p. 3. Disponível em: <<https://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

ato proíbe práticas de recrutamento coercitivas e fraudulentas que levam ao trabalho forçado nas cadeias de fornecimento dos contratados federais dos EUA. Os regulamentos também determinam que os contratos acima de um determinado valor realizado fora do país, devem desenvolver planos de conformidade detalhando seus esforços para prevenir e lidar com tais práticas.¹⁶⁰

Em 2016, o então Presidente Obama também assinou a Lei de Facilitação do Comércio e Execução Comercial, que inclui uma emenda ao Ato Tarifário de 1930, removendo a exceção que tornava possível importar mercadorias produzidas por trabalho forçado, servidão ou trabalho infantil. Isso porque, anteriormente, a exceção permitia que bens feitos por mão de obra escrava ou infantil fossem importados pelos EUA, desde que não houvesse produção interna suficiente para atender à demanda do consumidor estadunidense.¹⁶¹

Em 2015, o Reino Unido foi o primeiro país na Europa a elaborar lei que impõe transparência na conduta das empresas em face da ocorrência de trabalho escravo em suas cadeias. O *Modern Slavery Act* (Lei da Escravidão Moderna) do Reino Unido exige que empresas envolvidas em negócios no seu território publiquem declarações anuais descrevendo as medidas tomadas para garantir que a escravidão moderna não esteja presente em seus negócios ou cadeias de suprimentos.¹⁶²

Cumpra ressaltar que, embora representem considerável avanço na tratativa do tema, a Lei da Escravidão Moderna (Reino Unido) e a Lei de Transparência na Cadeia de Suprimentos (Califórnia, EUA) se limitam a exigir relatórios sobre as medidas tomadas, não havendo nenhuma previsão de sanção caso seja verificada a ocorrência do trabalho escravo na cadeia produtiva.

Assim, em 27 de março de 2017, a França inovou ao introduzir em seu ordenamento o “dever de vigilância”, que exige que as maiores empresas operando na França monitorem seus negócios – inclusive os terceirizados e as cadeias de fornecimento –, contra abusos de direitos humanos e violações ambientais.¹⁶³

O governo francês declarou que a ação vinculará cerca de 150 multinacionais francesas. As empresas devem publicar o “plano de vigilância” anual que deverá: identificar e

¹⁶⁰ *Ibidem.*

¹⁶¹ *Ibid.*, p. 3.

¹⁶² *Ibid.*, p. 3.

¹⁶³ Expanding the reach of modern slavery legislation: the new “duty of vigilance” in France. 7 de Agosto de 2017. Disponível em: <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=d0e48501-8d3a-414a-abe9-2548e3eb1491>>. Acesso em: 20 de maio de 2018.

analisar os riscos associados a violações dos direitos humanos e violações ambientais; organizar processos regulares de avaliação com relação a suas subsidiárias, subcontratadas e fornecedores com os quais eles têm uma “relação comercial estabelecida”; tomar medidas para mitigar e prevenir os direitos humanos e as violações ambientais; implementar mecanismos de alerta para coletar dados sobre os riscos existentes; introduzir mecanismo de acompanhamento dos meios aplicados e da eficácia do seu funcionamento.

A norma francesa especifica, ainda, que, se uma empresa não cumprir suas obrigações dentro de três meses após o recebimento de uma notificação formal, qualquer pessoa com interesse legítimo – incluindo vítimas, o sindicato, uma associação ou uma ONG – pode solicitar uma ordem judicial para implementar o plano de vigilância.¹⁶⁴

De fato, a postura da França aponta para o caminho de progresso sustentável desejado. Entretanto, a própria discrepância entre as legislações recém-aprovadas por outros países traz à tona as velhas variáveis de mercado: o enrijecimento da legislação francesa sem a adesão do restante dos países pode acirrar a disputa por menor custo, o que pode ser insuperável para as varejistas obrigadas a não cometer qualquer violação de direitos humanos para baratear o produto.

Enquanto isso, constata-se que as expectativas dos mercados asiáticos são de exportar cada vez mais. A indústria de vestuários de Bangladesh cresceu de cerca de US\$ 9,3 bilhões, em 2007, para US\$ 28,6 bilhões, em 2016. Incentivado pelo crescimento, Bangladesh fixou a meta de exportar US\$ 50 bilhões em vestuário anualmente até 2021. A estratégia, contudo, não menciona nenhum plano para melhorar as condições de vida dos trabalhadores.¹⁶⁵

A indústria têxtil indiana, por sua vez, atualmente estimada em cerca de US\$ 120 bilhões, deverá atingir US\$ 230 bilhões até 2020. Espera-se que a produção de algodão na Índia aumente 9,3% em relação ao ano anterior, atingindo 37,7 milhões de fardos de algodão de 2017 a 2018. Além disso, o governo indiano elaborou uma série de políticas de promoção de exportações para o setor têxtil, mas também não previu melhorias nas condições de trabalho.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Ibidem.

¹⁶⁵ HAQ, Naimul. Bangladesh's Garment Industry boom Leaving workers behind. **Inter Press Service**, [online], 9 fev. 2018. Disponível em: <<http://www.ipsnews.net/2018/02/bangladeshs-garment-industry-boom-leaving-workers-behind/>>. Acesso em: 12 abr. 2018..

¹⁶⁶ INDIA BRAND EQUITY FOUNDATION. **Textile India and Market growth in India**. Maio de 2018. Disponível em: <<https://www.ibef.org/industry/textiles.aspx>>. Acesso em: 18 de maio de 2018.

É preciso reconhecer que a globalização transformou não só a economia, mas também a forma como os Estados lidam com as operações comerciais realizadas em seus territórios e como isso repercute nas suas relações sociais e políticas. A globalização trouxe nova dimensão ao poder econômico, dissolvendo barreiras sem que fosse possível aos Estados e, até mesmo aos órgãos internacionais, elaborarem formas de regular a conduta da agora indústria transnacional.

Nesse diapasão, Ulrich Beck elucidada:

O Estado nacional é um estado territorial, isto é, seu poder está baseado no vínculo com um determinado espaço (no controle sobre associações, determinação das leis vigentes, defesa das fronteiras etc.). A sociedade mundial, que tomou uma nova forma no curso da globalização - e isto não apenas em sua dimensão econômica -, relativiza e interfere na atuação do Estado nacional, pois uma imensa variedade de lugares conectados entre si cruza suas fronteiras territoriais, estabelecendo novos círculos sociais, redes de comunicação, relações de mercado e formas de convivência. Isto fica evidente em todas as colunas da autoridade do Estado nacional: impostos, atividades especiais da polícia, política externa, segurança militar.

Esse descompasso provocado pela expansão irrefreável da globalização não só impacta a forma como cada país exerce sua autoridade nacional em seu território, como também interfere na organização das nações como comunidade internacional. Logo, embora sejam visíveis os esforços empreendidos visando à sustentabilidade, a própria falta de coordenação na evolução das regras internas de cada país envolvido na indústria globalizada da moda gera espaço para que as violações de diversas ordens persistam.

Assim, o fato de um país endurecer as normas, exigindo, por exemplo, o dever de vigilância em toda a cadeia e a cobrança de que suas empresas nacionais cumpram o patamar mínimo certamente impacta no desempenho internacional dessas companhias, principalmente se suas concorrentes não tiverem que lidar com o mesmo óbice. A ideia não é provocar a falência de empresas que cumprem as normas basilares trabalhistas, por, justamente, estarem competindo em desvantagem comercial com aquelas que não cumprem as regras. Apesar de o dever de vigilância sobre a cadeia ser o que se espera do mundo corporativo como um todo, obviamente não é o que ocorre na realidade. Dessa maneira, regras mais rígidas para algumas empresas – e para outras não – é um fator que pode acirrar a disputa pelo preço mais baixo e, sobretudo, beneficiar as empresas que se valem do *dumping social*¹⁶⁷ para conquistar maiores fatias do mercado consumidor.

¹⁶⁷ Conceito de dumping social de acordo com a OMC: “Occurs when goods are exported at a price less than their normal value, generally meaning they are exported for less than they are sold in the domestic market

De outra perspectiva, quando a desarmonia legislativa se opera nos países onde se produz a baixo custo, o mercado de leis se sobrepõe com ainda mais veemência. O país que eleva o padrão de normas para proteger seu trabalhador perde posição no mercado de exportação, pois a marca que terceirizava sua produção neste local deixa de fazê-lo em busca de outros onde as regras sejam menos rígidas. Ou seja, o país que investiu em melhores leis pode enfrentar a queda nas exportações e o implacável impacto econômico.

É certo que se todas as nações decidissem elevar o padrão mínimo do mercado de leis, os efeitos positivos seriam notáveis, resolvendo parte do problema. No entanto, como aparenta-se remota a possibilidade de que isso ocorra em coordenação e por livre deliberação de cada país, aguardar uma mudança de postura internacional coletiva para erradicar as piores formas de trabalho significa permitir que a vida de milhares de trabalhadores se sujeite às reviravoltas do mercado. Por isso, pensar em soluções alternativas, de caráter supranacional, parece-nos o melhor caminho.

Essa nova etapa de “capitalismo desterritorializado que opera em nível global”¹⁶⁸ fez do mundo uma “sociedade mundial sem Estado mundial e sem governo mundial, como observa Giovanni Alves”¹⁶⁹. Assim, para alavancar mudanças concretas que atinjam os resistentes ao progresso sustentável, são imprescindíveis instrumentos que tutelem as lacunas vulneráveis à falta de normas sociais e que interrompam ou que elevem o padrão do ciclo competitivo no mercado de leis.

Dessa forma, para que essa questão não fique a cargo do governo de cada país, que segundo Julios-Campuzano, revelam-se “réus do mercado”¹⁷⁰, é preciso avaliar se o arcabouço normativo internacional é capaz de dirimir os danos gerados pela intensa dinamicidade das cadeias têxteis e de vestuários, já que suas consequências impactam toda a sociedade global.

or third-country markets, or at less than production cost”. A Organização Mundial do Comércio (OMC) define que o dumping ocorre quando uma mercadoria é exportada com o preço menor do que normalmente é comercializado no mercado interno do país importador ou, até mesmo, com preço abaixo do custo normal de produção daquele insumo, ensejando concorrência desleal no mercado em que esse produto será vendido. O que leva à proibição dessa prática é o fato de que essa mercadoria tem seu preço reduzido de maneira artificial, ou seja, por meio de métodos que não observam a ética que rege, ou que deveria reger, as relações comerciais no mundo. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/glossary_e/dumping_e.htm>. Acesso em 10 de abril de 2018.

¹⁶⁸ JULIOS-CAMPUZANO, 2009, p. 83.

¹⁶⁹ ALVES, 2001, p. 29.

¹⁷⁰ JULIOS-CAMPUZANO, *op. cit.*, p. 97.

4 O SISTEMA GLOBAL DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR

Nesta seção, examina-se a construção do arcabouço protetivo trabalhista no âmbito internacional, com a finalidade de compreender como as normas internacionais da ONU e da OIT tratam o desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores na cadeia produtiva de empresas transnacionais.

A fim de perquirir as responsabilidades conferidas a cada sujeito, Estados, pessoas e empresas, os limites dessas obrigações e como isso impacta no cenário de flagrante desrespeito aos direitos humanos nas cadeias de produção de transnacionais, serão analisados os principais documentos de Direitos Humanos existentes no sistema da ONU, desde a adoção da Declaração Universal de Direitos Humanos em 1948, até as convenções e declarações mais recentes da OIT.

4.1 A evolução de Direitos Humanos do século XX

4.1.1 A Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) e os pactos posteriores

O século XX foi marcado por complexas mudanças que transformaram o cenário econômico, político e cultural, e da mesma forma, o Direito Internacional, que, como Malcom Shawn ensina, reflete, antes de tudo, o caráter da política mundial cujos elementos centrais são os Estados”¹⁷¹. Com a construção do Sistema global de proteção dos Direitos Humanos – considerada como um dos principais avanços –, alavancado pelo contexto de crise das duas grandes guerras mundiais, despertou-se a necessidade de normas que visassem à proteção dos indivíduos independente de sua nacionalidade. O movimento culminou na promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, enunciada no dia 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

Pela primeira vez, houve a formulação de um documento com apoio de boa parte da comunidade internacional, comprometida com o respeito e a promoção do conjunto mínimo e fundamental de garantias que permitisse ao ser humano viver com dignidade. Para Louis Henkin, a Declaração Universal é o marco conceitual do termo *Direitos Humanos*, pois foi o

¹⁷¹ SHAW, Malcom N. **Direito Internacional**. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010, p. 37.

documento que tomou essas duas palavras e as desdobrou em 30 artigos sobre vários assuntos, cujo eixo comum é a inerente dignidade humana. O autor reflete que a Declaração foi capaz de estabelecer “os Direitos Humanos pelos quais o mundo vive, ou deveria viver, ou aspira viver por”¹⁷².

John Ruggie explica que “a simplicidade e o poder dos Direitos Humanos vêm da ideia de que todas as pessoas são dotadas de ‘dignidade inerente’ e de ‘direitos iguais e inalienáveis’”. Nessa esteira, a essência dessa concepção é que os direitos são, na verdade, prerrogativas, e não concessões; os instrumentos internacionais reconhecem direitos, mas não os criam.¹⁷³

Em seu preâmbulo, a Carta reconhece a dignidade, portanto, como elemento primordial para atingir as mais profundas aspirações humanas de igualdade, liberdade, justiça e paz mundial. O documento considera, sobretudo, a vontade dos Estados-membros de promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos previstos neste documento.¹⁷⁴¹⁷⁵

De plano, reconhece-se que as garantias tanto de proibição ao tratamento degradante, cruel ou desumano quanto do exercício da liberdade plena sem nenhuma discriminação constroem as bases do trabalho livre e digno, estabelecendo a condição mínima para o exercício do labor ou de qualquer outra atividade humana.¹⁷⁶

No que toca ao ser humano no papel de trabalhador, a Declaração Universal também contempla, expressamente em seu Artigo IV, a disposição de que ninguém será mantido em escravidão ou servidão, proibidas em todas as suas formas, assim como o tráfico de escravos. Dessa forma, a Declaração rechaça uma das piores formas de tratamento dispensado ao homem, que inclusive constitui crime contra a humanidade, o qual solapa não só o direito ao trabalho, elencado pelo Art. XXXIII, mas, acima de tudo, à própria dignidade e até mesmo o direito à vida.¹⁷⁷

¹⁷² HENKIN, Louis. The Universal Declaration at 50 and the challenge of global markets. **Brooklyn Journal of International Law**, Brooklyn, v. 25, n. 1, Article 3, 1999. Disponível em: <<https://brooklynworks.brooklaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.br/&httpsredir=1&article=1602&context=bjil>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Texto original: “human rights which the world lives by, or should live by, or aspires to live by”.

¹⁷³ RUGGIE, 2014, p. 31.

¹⁷⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal de Direitos Humanos. 1945. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

¹⁷⁵ Desde a Convenção de Viena, os Estados e, posteriormente, as organizações internacionais são os únicos sujeitos de Direito Internacional e, portanto, os únicos que podem ser responsabilizados internacionalmente por seus atos.

¹⁷⁶ *Ibidem*.

¹⁷⁷ *Ibidem*.

A proibição à escravidão estabelece a proteção mínima ao ser humano obreiro. Não ser explorado como escravo e a livre escolha do emprego são as faculdades básicas asseguradas ao trabalhador. No decorrer do documento, a Declaração amplia o alcance dos direitos humanos e protege o obreiro em aspectos mais profundos e fundamentais de sua liberdade, saúde e segurança, estabelecendo que todo ser humano tem direito à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, à limitação razoável das horas de trabalho com repouso e lazer, à liberdade sindical, à proteção contra o desemprego, à igual remuneração por igual trabalho, à remuneração justa e satisfatória, que assegure ao trabalhador, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana (Arts. 23 e 24).¹⁷⁸ Ao contemplar tais direitos, a ONU reconhece a própria força produtiva como uma das principais formas pelas quais o homem pode buscar a concretização de seus ideais de vida.

Ensina Louis Henkin que a Declaração foi capaz de transformar “uma *ideia* numa *ideologia*, especificamente, uma ideia filosófica dos direitos naturais em uma ideologia política”¹⁷⁹. E depois de quase duas décadas, dois pactos conseguiram transformar, nas palavras de John Ruggie, “muitas das intenções da declaração em obrigações legais dos Estados que as haviam ratificado”¹⁸⁰.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, estabelece que os Estados-parte do pacto em questão se comprometem a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos pelo documento, sem nenhuma discriminação, conforme os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas.¹⁸¹

No que concerne ao trabalhador, os mais importantes direitos reafirmados pelo Pacto e que ganharam *status* de obrigação legal foram: primeiro, o de que “toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses”; e no enunciado do Artigo 8, a determinação de que ninguém poderá ser submetido à escravidão ou à servidão e de que a escravidão e o

¹⁷⁸ *Ibidem*.

¹⁷⁹ HENKIN, 1999, p. 19, tradução nossa.

Texto original: “human rights which the world lives by, or should live by, or aspires to live by”. Texto original: “an idea into an ideology, a philosophical idea into a political ideology”

¹⁸⁰ RUGGIE, 2014, p. 32.

¹⁸¹ PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS. Decreto nº 592, de 6 de julho 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

tráfico de escravos, em todas as suas formas, são proibidos. Esses direitos, quando violados ferem, por exemplo, o direito à liberdade (também assegurado pelo pacto), mitigando a capacidade de o obreiro exercer até mesmo outros direitos civis e políticos inerentes à sua condição humana.¹⁸²

Na Assembleia-Geral do mesmo ano, também foi adotado o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, pelo qual os Estados-Parte reconheceram o direito ao trabalho como a possibilidade de qualquer pessoa “ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito”. Mas, para que o labor atenda amplamente aos ditames do documento, as condições de trabalho também devem ser justas e favoráveis, principalmente no que se refere à remuneração, que deve ser igual por um trabalho de igual valor, independentemente do gênero do obreiro, e garantir uma existência decente para ele e sua família. O salário também deve proporcionar condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, promovendo, inclusive, o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.¹⁸³

O Pacto vai além e prevê que os Estados tenham postura ativa no empreendimento de ações que realmente protejam e promovam os direitos nele contemplados. Para tanto, consoante previsão expressa no Artigo 6, devem

incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.¹⁸⁴

O Pacto também reconhece o direito de a classe trabalhadora promover e proteger seus interesses econômicos e sociais, organizando-se em sindicatos ou filiando-se ao sindicato de escolha e, até mesmo, por meio de greves, conforme as leis de cada país.¹⁸⁵

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais também revela a preocupação com o trabalho infantil ao determinar, em seu Artigo 10, que as crianças e adolescentes devem ser protegidos contra a exploração econômica e social, e que deve ser punido aquele que empregar “crianças e adolescentes em trabalhos que lhes sejam nocivos à moral e à saúde ou que lhes façam correr perigo de vida, ou ainda que lhes venham a

¹⁸² *Ibidem.*

¹⁸³ PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

¹⁸⁴ *Ibidem.*

¹⁸⁵ *Ibidem.*

prejudicar o desenvolvimento normal”¹⁸⁶. Saliente-se que desde 1919 a OIT já havia vedado que crianças menores 14 anos fossem empregadas ou trabalhassem em empresas industriais públicas ou privadas ou em suas dependências.¹⁸⁷

Por outro aspecto, havendo a possibilidade de falha do Estado em garantir o cumprimento dos direitos previstos, o Pacto também estabelece que “todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que desrespeitem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei”. Isto é, prevalece a obrigação de prevenção contra violações, mas quando o Estado não pode fazê-lo, deve haver a possibilidade de o lesado buscar a reparação nos órgãos competentes¹⁸⁸.

Destaca-se que o Pacto também reconhece que “todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar à pessoa e a sua família, saúde e bem-estar, o que inclui alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego”, que está ligado intrinsecamente com a qualidade de emprego ofertado no país, de modo que permita ou não concretizar todos os direitos. Assim, embora ofertar postos de emprego que atendam a esses requisitos não seja obrigação direta do Estado, sublinhe-se que é sua responsabilidade dispor de leis trabalhistas, por exemplo, para criar um ambiente regulatório em que os empregos ofertados pela iniciativa privada garantam esse conjunto mínimo de direitos, além de fiscalizar para que, de fato, sejam cumpridos.¹⁸⁹

Jonh Ruggie explica que a Declaração e os dois pactos formam a *Carta Internacional de Direitos Humanos*, que prevê essencialmente os deveres básicos dos Estados para assegurar que suas respectivas nações possam gozar de qualidade de vida e desenvolvimento humano. No entanto, assevera que a primeira geração de tratados de Direitos Humanos da ONU e os dois pactos “não abordam especificamente deveres dos governos em relação às empresas”, mas impõem somente “obrigações generalizadas aos governos para assegurar que os direitos sejam desfrutados e evitar a violação por parte de agentes não governamentais”¹⁹⁰.

¹⁸⁶ *Ibidem*.

¹⁸⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Idade mínima de admissão nos trabalhos industriais. 1919. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234872/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

¹⁸⁸ PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

¹⁸⁹ *Ibidem*.

¹⁹⁰ RUGGIE, 2014, p. 94. Ruggie explica que somente “a partir da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada em 1979, os tratados de direitos humanos da ONU

4.1.2 Convenções da Organização Internacional do Trabalho

Além da Declaração Universal de Direitos Humanos, os mais importantes instrumentos não vinculantes na área de empresas e direitos humanos se originam na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Mais antiga do que a própria ONU, a OIT foi criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que terminou a Primeira Guerra Mundial, com anseios de que a paz universal e duradoura só poderia ser alcançada se baseada na justiça social.¹⁹¹ Na Constituição da OIT, foram eleitos nove princípios como especialmente urgentes e importantes. São eles: o trabalho não deve ser considerado uma mera mercadoria; o direito de livre associação; o salário digno compreende um pagamento que proporcione padrão razoável de vida; o direito à jornada de trabalho de 8 horas diárias ou 48 horas semanais; o direito ao descanso semanal remunerado; a abolição do trabalho infantil; a igualdade de gênero na fixação do salário; a necessidade de sistema de inspeção para assegurar a proteção do empregado e aplicação das leis.¹⁹²

Posteriormente, ao considerar que existem “condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, e que isso gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco”, a Constituição, em 1919, e a Declaração de Filadélfia, em 1944, estabeleceram os princípios fundadores da OIT, com o objetivo de regular as principais questões referentes às relações laborais, a fim de melhorar as condições do exercício do trabalho no mundo. Vale destacar que, a Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.¹⁹³

A OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183

começaram a focar mais diretamente as empresas. A Convenção por exemplo, exige que Estados participantes tomem todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra mulheres por parte de, entre outras entidades, qualquer ‘atividade comercial’ e, em detalhes ainda maiores, inclusive o contexto de “empréstimos bancários, hipotecas e outras formas de crédito financeiro”. Mas a tarefa de garantir que esse direitos sejam usufruídos ainda fica a cargo do Estado”.

¹⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Origins and history. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

¹⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Documentos Fundamentais. 2007. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

¹⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

Estados participam em condição de igualdade¹⁹⁴. Ao longo de sua existência, a Organização já emitiu 188 convenções e 200 recomendações sobre as mais diversas questões laborais de vários setores da economia.¹⁹⁵ Para os fins desta pesquisa, serão contempladas as principais convenções que, de alguma forma, contribuíram na regulação de melhores condições de trabalho aos obreiros da indústria da moda.

No ano de sua fundação, 1919, a primeira convenção adotada pela OIT foi sobre a jornada de trabalho, prevendo a aplicação do princípio da jornada de 8 horas ou da semana de 48 horas, visou a limitação do número máximo de horas trabalhadas sem prejuízo à saúde e à segurança laborais¹⁹⁶. Como se poderá constatar na próxima seção, essa é uma das normas internacionais mais violadas nas relações laborais do setor têxtil e de vestuários, já que a indução às jornadas exaustivas por meio do pagamento de ínfimos salários faz parte da estratégia de produção para aumentar a produtividade e reduzir os custos da cadeia de fornecimento.

A Convenção seguinte, de nº 5, aprovada também em 1919, determinava que “crianças menores de catorze anos não podem ser empregadas, nem poderão trabalhar em empresas industriais, públicas ou privadas, ou em suas dependências”, com exceção do Japão e da Índia que, em determinadas condições, podiam empregar crianças com idade a partir de 12 anos. Em 1921, a Convenção nº 10 previu, da mesma forma, o limite de idade nas empresas agrícolas.¹⁹⁷ Posteriormente, em 1932, ambas foram substituídas pela Convenção de nº 33.

Em 1928, a Convenção nº 26 foi adotada para estabelecer os métodos de fixação do salário mínimo, mediante prévia consulta de representantes dos empregadores e trabalhadores. Assim, cada Estado signatário deve por meio de regramentos internos estabelecer um valor mínimo de remuneração, observando os critérios específicos da Convenção e as taxas

¹⁹⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

¹⁹⁵ *Ibidem*.

¹⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre las horas de trabajo (industrial). 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

¹⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C121 - Convenio sobre edad mínima, 1973. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283:NO>. Acesso em: 10 jul. 2018.

mínimas de salários passariam a ser obrigatórias para os empregadores e os trabalhadores, vedada a mitigação da regra por meio de contratos individuais.¹⁹⁸

A 14ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1930, aprovou diversas proposições sobre o trabalho escravo contemporâneo, divulgadas na forma de convenção, que após aprovada pelos Estados, passou a fazer parte do ordenamento nacional dos países ratificantes.

A Convenção nº 29, conhecida como a “Convenção sobre o trabalho forçado”, contempla as diversas denominações utilizadas para falar da escravidão contemporânea, e explica que *trabalho forçado, formas contemporâneas de escravidão, servidão por dívida e tráfico de seres humanos* são termos relacionados, embora não idênticos em sentido jurídico. Pode-se dizer que a maioria das situações de trabalho escravo ou tráfico de pessoas são abrangidas pela definição de trabalho forçado da OIT.¹⁹⁹

Em seu Artigo 2º a Convenção explica que, do ponto de vista da Organização Internacional, o “trabalho forçado ou obrigatório” é todo aquele exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Dessa forma, o trabalho forçado se refere a situações em que as pessoas são obrigadas a trabalhar por meio de violência ou intimidação, ou até mesmo por meios mais sutis, como a servidão por dívidas, a retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração. Observa-se essa prática sendo empreendida por autoridades do Estado, pela economia privada ou por pessoas físicas.

A OIT esclarece que o conceito é amplo e, portanto, abrange uma série de situações em que o trabalhador é obrigado a trabalhar em diversos tipos de atividades econômicas e em todas as partes do mundo. Também informa que “o trabalho forçado inclui serviços sexuais forçados e explica que além de ser uma grave violação dos direitos humanos fundamentais, a imposição de trabalho forçado é também um crime”²⁰⁰.

Em 1932, visando ao enfrentamento da complexa questão do trabalho infantil, foi editada nova Convenção sobre a idade mínima para o trabalho. A Convenção nº 33, em seu

¹⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos. 1928. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO. Acesso em: 15 jun. 2018.

¹⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Trabalho forçado ou obrigatório. 1930. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2018.

²⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é trabalho forçado? Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2018.

Artigo 2, passou a dispor que “as crianças menores de catorze anos ou aquelas que, tendo atingido a idade, continuam sujeitas ao ensino básico obrigatório, conforme exigido pela legislação nacional, não poderão ser empregadas em trabalhos industriais”. O dispositivo manteve a idade mínima de 14 anos, mas acrescentou uma ressalva de que a criança, mesmo após a idade mínima, precisa ter concluído o ensino básico obrigatório para que possa trabalhar. A nova Convenção também acrescentou a exceção de que:

[...] as crianças que atingiram a idade de doze anos podem ser empregadas, fora do horário estabelecido para a sua participação na escola, em trabalhos leves, desde que estes trabalhos: não sejam prejudiciais à sua saúde ou desenvolvimento normal; não sejam de natureza tal que prejudiquem a sua frequência à escola ou a utilização da instrução oferecida no mesmo; e que, por fim “não exceda duas horas por dia, tanto nos dias de escola como durante as férias, e em nenhum caso o tempo total gasto diariamente, na escola e nesse trabalho leve, excedam sete horas.”²⁰¹

Em 1948, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho deliberou sobre um dos mais importantes instrumentos de mobilização e organização, sobretudo, da classe obreira: a liberdade sindical. Com a Convenção de nº 87, aos trabalhadores e aos empregadores, sem distinção de qualquer espécie, é reconhecido “o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações”. O documento prevê a liberdade na elaboração de seus estatutos e regulamentos administrativos, nas eleições dos representantes, bem como nas diretrizes de organização e gestão das associações. Além do mais, é previsto que o Estado deve não só se abster de interferir negativamente neste direito, como também “tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical”²⁰².

No ano de 1949, a 32ª Conferência Geral da OIT, adotou a Convenção nº 95, relativa à proteção salarial. Entre suas disposições expressou a preocupação com mecanismos que podem configurar a servidão por dívidas. Por isso, estabeleceu que “os empregadores devem ser proibidos de restringir de qualquer forma a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário” (Artigo 6). Também determinou que quando as empresas vendem “bens aos trabalhadores, ou serviços destinados a proporcionar-lhes benefícios, nenhuma coerção deve

²⁰¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre la edad mínima (trabajos industriales). 1932. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312178:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

²⁰² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Liberdade sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. 1948. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm> Acesso em: 13 jun. 2018.

ser exercida sobre os trabalhadores envolvidos para usar essas lojas ou serviços” (Artigo 7), devendo as autoridades assegurarem que os trabalhadores não sejam explorados com a finalidade de obter lucros por meio deste mecanismo.

Por outro aspecto, a Convenção também se preocupa com os descontos salariais arbitrários, que podem degradar a remuneração do trabalhador, por isso prevê que “os descontos salariais só devem ser concedidos dentro dos limites e condições estabelecidos pela legislação nacional, por um acordo coletivo ou por uma sentença arbitral”. Os trabalhadores também “devem ser informados, da maneira que a autoridade competente considere mais apropriada, das condições e limites que devem ser observados para poderem fazer tais descontos” (Artigo 8)²⁰³.

Ainda relacionado ao salário, em 1952, a Convenção nº 100, dispôs sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres, determinando que todos os membros devem “assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”²⁰⁴.

Na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1957, a Convenção Sobre a Abolição do Trabalho Forçado nº 105 foi aprovada. Apesar de seu conteúdo ser baseado na Convenção nº 29, não é propriamente uma revisão daquela, mas apenas uma complementação. A Convenção nº 29 menciona a proibição geral do trabalho forçado em todas as suas formas, mas também prevê algumas exceções à vedação.

Já a Convenção nº 105 determina a abolição de toda forma de trabalho forçado, sem qualquer situação excepcional. O referido instrumento não traz a definição de trabalho forçado, prevalecendo a conceituação contida na Convenção nº 29. A fim de que medidas úteis fossem tomadas para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produzisse condições análogas à escravidão, a Convenção nº 105 foi elaborada para impor aos Estados a obrigação de abolir a prática também como meio de coerção, de educação política e de punição para pessoas que expressem opiniões políticas ou participem de greves. Por fim, vedou-se a utilização de trabalho forçado para o desenvolvimento econômico e sua realização como forma de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

²⁰³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre la protección del salario. 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312240:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

²⁰⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. 1957. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

Em 1962, o preâmbulo da Convenção nº 117, que trata sobre os objetivos e as normas básicas da política social, considerava que o desenvolvimento econômico deve ser a base do progresso social e

que todos os possíveis esforços de caráter internacional, regional ou nacional devem ser realizados para obter a assistência técnica e financeira requerida pelos interesses da população, estabelecendo condições para o comércio que estimulem a produção de alto rendimento e assegurem um padrão de vida razoável [...] para promover a melhoria da saúde pública, habitação, alimentação, educação pública, bem-estar das crianças, a situação de mulheres, condições de trabalho, remuneração dos empregados e produtores independentes, proteção dos trabalhadores migrantes e segurança social.²⁰⁵

Conforme a Convenção “toda política deve visar, em primeiro lugar, ao bem-estar e ao desenvolvimento da população e estimular suas próprias aspirações para alcançar o progresso social”, por meio do:

[...] estudo cuidadoso das causas e efeitos dos movimentos migratórios e a adoção de medidas apropriadas, quando necessário; a promoção do urbanismo, onde as necessidades econômicas produzem uma concentração da população; a prevenção e eliminação de aglomeração excessiva em áreas urbanas; A melhoria das condições de vida nas zonas rurais e o estabelecimento de indústrias adequadas nas regiões onde existe mão-de-obra suficiente.

É interessante notar que nenhum dos maiores exportadores asiáticos de insumos têxteis e de vestuários (Índia, China, Bangladesh, Camboja, Taiwan, entre outros) ratificou a referida convenção, embora fosse inegável a necessidade de orientação das políticas públicas para o desenvolvimento humano e social nessas regiões. Isso demonstra não só a ausência de compromisso nesse sentido, mas principalmente a dificuldade dos próprios países em enfrentar graves problemas sociais arraigados às estruturas da região.²⁰⁶

Em 1970, atenta especificamente aos grupos assalariados vulneráveis de países em desenvolvimento, a OIT adotou a convenção sobre a fixação do salário mínimo determinando que os dispositivos que estabelecem os salários mínimos de cada país têm força de lei e não podem ser diminuídos. Estabeleceu, ainda que, a não observância dessa norma deve acarretar a aplicação de sanções, penais ou outras, contra a pessoa ou as pessoas responsáveis, salvo em

²⁰⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre política social. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312262:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

²⁰⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C117 – Convenio sobre política social. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312262>. Acesso em: 18 jul. 2018.

caso de negociação coletiva. Também determinou que, na fixação do nível salarial mínimo, deverão ser levados em consideração:

[...] as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, tendo em vista o nível geral dos salários no país, o custo da vida, as prestações de previdência social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais; b) os fatores de ordem econômica, inclusive as exigências de desenvolvimento econômico, a produtividade e o interesse que existir em atingir e manter um alto nível de emprego.²⁰⁷

Em outro instrumento, tendo como objetivo a prevenção contra acidentes e perigos à saúde no ambiente de trabalho, a Convenção nº 155, de 1981, estabelece que os Estados ratificadores devem “definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho”, que aborde todas as esferas de ação dos trabalhadores, como “locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e materiais, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e processos de trabalho”, além de manter o controle da aplicação das leis por meio de um sistema de fiscalização adequado e com sanções no caso de infração das regras.²⁰⁸

Por outro lado, é indispensável destacar que, a Convenção nº 155 também estabelece o comportamento esperado das empresas que tenham ambiente de trabalho que possa oferecer algum risco ao obreiro. Em seu art. 16, determina que os empregadores tomem as medidas necessárias para que “os locais de trabalho, as máquinas, os materiais e os processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores”, fornecendo, inclusive, equipamento de proteção, vestuários apropriados, informação, treinamento e formação adequada às políticas de higiene e segurança a fim de minimizar os riscos.²⁰⁹

Em 2014, mais de 70 anos após a elaboração da Convenção nº 29, as próprias organizações de governos, empregados e empregadores que fazem parte da OIT perceberam que era necessário colocar em prática novas medidas que buscassem cobrir os vazios na aplicação da convenção. Então, a OIT elaborou novo Protocolo que atualiza a convenção para reforçar a luta contra as novas práticas contemporâneas de escravidão em todo o mundo.²¹⁰

²⁰⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Fixação de Salários Mínimos especialmente nos países em desenvolvimento. 1970. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

²⁰⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o ambiente de trabalho. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm>. Acesso em: 14 jun. 2018.

²⁰⁹ *Ibidem*.

²¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention 1930. 2014. Disponível em:

O Protocolo prevê novas obrigações relacionadas à prevenção do trabalho forçado, à proteção das vítimas e à melhoria de seu acesso a indenizações quando verificados danos materiais ou físicos. A atualização também estimula o compromisso dos governos na adoção de medidas para proteger melhor os trabalhadores de práticas de recrutamento fraudulentas ou abusivas, especialmente trabalhadores migrantes, por conta de sua vulnerabilidade acentuada.

O Protocolo esclarece que as recomendações da OIT

[...] devem orientar os países, especificando as melhores e mais eficazes práticas para fortalecer a inspeção do trabalho em conjunto com as instituições judiciais, a polícia e os serviços sociais e de imigração. A prevenção deve incluir políticas de educação e conscientização, e especificamente abordar agências de trabalho temporário, empresas e suas cadeias de suprimentos e empregadores de trabalhadores domésticos. A proteção deve incluir o acesso efetivo, assistência social e oportunidades de emprego.

Embora cada país tenha a faculdade de adotar ou não as convenções propostas pela OIT, a própria construção de padrão global que estabeleça o patamar protetivo mínimo ao trabalhador traça a direção do progresso e desperta, em todos, o senso crítico de que as realidades precisam ser aprimoradas. Ainda que as convenções não sejam observadas por todos os Estados, há nestas proposições o poder de, paulatinamente, sedimentar práticas e comportamentos na comunidade internacional que, aos poucos, podem elevar o padrão social global.

4.1.3 *Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT (1977), a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008)*

O começo da década de 1970 preludiou não apenas um período de crise no mundo empresarial e, por consequência, no laboral, como também inaugurou uma série de transformações provocadas pela nova etapa de desenvolvimento da globalização. Conforme explanado na subseção anterior, dessa década em diante – mais acentuadamente na década de 1990 –, as empresas experimentaram expressiva expansão financeira e geográfica de seus negócios. Nessa época, tornou-se comum a política corporativa de ampliação do mercado consumidor e mercado de trabalho para outros países. Apesar de essas empresas poderem

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029>. Acesso em: 18 jul. 2018.

trazer muitos benefícios ao país anfitrião (que recebe as multinacionais em seu território), contribuindo com tecnologia, criação de postos de emprego, investimentos externos e melhora no padrão de vida dos nacionais, os bons resultados nem sempre se concretizam ou acabam sendo acompanhados de graves “efeitos colaterais”.

A organização das suas operações corporativas “para além do quadro nacional também pode levar a abusos de concentrações de poder econômico e conflitos com a política nacional e com o interesse dos trabalhadores”. Além do mais, a própria OIT afirma que a complexidade estrutural de empresas multinacionais e a dificuldade de perceber claramente políticas prejudiciais ao país anfitrião já causavam, à época, preocupação à comunidade internacional.²¹¹

Atenta a essas transformações, e observando, inclusive, que vários Comitês Industriais, Conferências Regionais e a própria Conferência Internacional do Trabalho, desde meados da década de 1960, “solicitaram a ação apropriada do Conselho de Administração no campo das empresas multinacionais e da política social”²¹², a Organização Internacional do Trabalho emitiu a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT, adotada em 1977. Como assevera John Ruggie, “foi endossada por governos e organizações de empregadores e de trabalhadores em todo o mundo”²¹³.

Diante do objetivo de estimular as contribuições positivas ao progresso político e econômico dos países anfitriões em contraposição aos impactos negativos decorrentes da atuação corporativa, a Declaração se dirige “aos governos, às organizações de empregados e empregadores de países anfitriões e de origem das empresas, e às empresas multinacionais”²¹⁴, com a intenção de guiar todos na adoção de leis, políticas e, medidas para estabelecer contexto de cooperação sistemática e articulada em prol do desenvolvimento humano.

²¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**. 5 ed. Genebra: International Labour Office, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2018.

²¹² TRIPARTITE Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977). **Human Rights Library**, University of Minnesota. Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/links/tripartite.html>>. Acesso em: 13 maio 2018.
Trecho original: “since the mid-1960s have requested appropriate action by the Governing Body in the field of multinational enterprises and social policy”.

²¹³ RUGGIE, 2014, p. 100.

²¹⁴ TRIPARTITE..., *op. cit.*, tradução nossa.

Trecho original: “The principles set out in this Declaration are commended to the governments, the employers’ and workers’ organizations of home and host countries and to the multinational enterprises themselves”.

A Declaração contempla vários assuntos específicos da pauta da dignidade laboral, mas antes mesmo de adentrar as particularidades, esclarece que todas as partes alvo da Declaração “devem respeitar os direitos soberanos dos Estados, obedecer às leis e regulamentos nacionais, dar a devida consideração às práticas locais e respeitar os padrões internacionais relevantes”. Nesse diapasão, devem observar a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os correspondentes Pactos Internacionais, bem como a Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seus princípios.²¹⁵

É válido destacar que essa primeira orientação compõe a base da conduta esperada das multinacionais, pois em primeiro plano deve-se respeitar a soberania, as leis e práticas do local onde se instala. Quando o país ainda tem uma estrutura legislativa deficiente na proteção de seu trabalhador, espera-se que a empresa se guie pelos padrões internacionais relevantes. Se essa orientação fosse observada pelo mundo corporativo, grande parte dos abusos e violações de direitos humanos relacionadas à atuação de empresas multinacionais não ocorreria.²¹⁶

Os primeiros princípios da Declaração tocam em um ponto essencial: a promoção de emprego, sobretudo nos países que recebem as multinacionais. No que tange ao dever de cada Estado, o documento reafirma a necessidade de os governos manterem como prioridade o crescimento econômico diante da elevação dos padrões de vida, superando o desemprego e o subemprego, principalmente nos países em desenvolvimento onde esses problemas costumam ser mais graves. No que tange ao papel das empresas multinacionais, deve prevalecer o esforço para criar oportunidades de empregos seguros que se desenvolvam a longo prazo, introduzindo tecnologias e privilegiando o diálogo com o governo anfitrião e com as organizações de empregados e empregadores.

Talvez um dos princípios mais relevantes para o tema tratado nesta pesquisa seja o elencado no ponto 20 da Declaração, pois deixa claro que os contratos entre empresas multinacionais e nacionais - para a fabricação de peças e equipamentos ou para uso de

²¹⁵ *Ibidem*, tradução nossa.

Trecho original: “should respect the sovereign rights of States, obey the national laws and regulations, give due consideration to local practices and respect relevant international standards”.

²¹⁶ Vale salientar que, nas “políticas gerais” do documento, a Declaração esclarece que “os princípios estabelecidos nesta Declaração não pretendem introduzir ou manter desigualdades de tratamento entre empresas multinacionais e nacionais. Eles refletem boas práticas para todos. As empresas multinacionais e nacionais, onde quer que os princípios desta Declaração sejam relevantes para ambas, devem estar sujeitas às mesmas expectativas em relação à sua conduta em geral e suas práticas sociais em particular”.

matérias-primas locais - não devem ser empreendidos como meio de multinacionais se esquivarem das responsabilidades incorporadas nos princípios desta Declaração²¹⁷.

Isto é, desde 1977, a OIT orienta que as empresas não evitem as responsabilidades por meio da utilização de contratos civis, como ocorre na indústria da moda mediante os contratos de facção. Por meio desses contratos, fábricas de costura em países subdesenvolvidos executam algumas etapas de costura do vestuário vendido por marcas do *fast fashion*. Para que o custo dessa parte da produção se mantenha baixo, boa parte da mão de obra presente nas fábricas de costura terceirizada tem seus direitos elementares trabalhistas desrespeitados. Assim, a responsabilidade das grandes marcas passa ao largo de questões como a necessidade de aumento salarial, mesmo sendo uma das reivindicações mais recorrentes nos países capitalistas periféricos que abrigam essas pequenas fábricas. Salários melhores poderiam garantir o respeito e observância de direitos essenciais dos trabalhadores como o acesso à moradia, saúde, educação e alimentação, por exemplo.

A Declaração também é enfática ao estabelecer que os salários, benefícios e condições de trabalho oferecidos por empresas multinacionais não devem ser menos favoráveis se comparado a outros trabalhadores em posto de emprego similar, e todas as condições devem ser “adequadas para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias”. Os governos, em seus papéis, especialmente em países em desenvolvimento, devem se esforçar para adotar medidas para assegurar que grupos vulneráveis também se beneficiem das atividades de empresas multinacionais.²¹⁸

Da mesma forma, sobre a segurança no emprego, a Declaração prevê ações a serem adotadas por governos e, sobretudo, pelas empresas a fim de minimizar os impactos negativos da intensa flexibilidade corporativa:

Empresas multinacionais, igualmente com empresas nacionais, por meio de planejamento ativo de mão de obra, devem esforçar-se para proporcionar emprego estável a seus empregados e devem observar as obrigações negociadas livremente em matéria de estabilidade no emprego e previdência social. Tendo em conta a flexibilidade que as empresas multinacionais podem ter, devem esforçar-se por assumir um papel de liderança na promoção da segurança no emprego, especialmente em países onde a descontinuação das operações poderá acentuar o desemprego de longa duração. Ao considerar mudanças nas operações (incluindo aquelas resultantes de fusões, aquisições ou transferências de produção) que teriam grandes efeitos sobre o emprego, as empresas multinacionais deveriam fornecer uma notificação razoável de tais mudanças às autoridades governamentais apropriadas e

²¹⁷ TRIPARTITE..., 1977, tradução nossa.

Trecho original: “Such arrangements should not be used by multinational enterprises to avoid the responsibilities embodied in the principles of this Declaration”.

²¹⁸ *Ibidem*.

aos representantes dos trabalhadores em suas operações. emprego e suas organizações, para que as implicações possam ser examinadas conjuntamente, a fim de mitigar os efeitos adversos na maior medida possível. Isso é particularmente importante no caso do fechamento de uma entidade envolvendo demissões coletivas ou demissões.²¹⁹

Por fim, a Declaração reafirma a maior parte dos princípios já consolidados nas inúmeras convenções e recomendações da OIT, principalmente, a promoção de igualdade de oportunidades sem qualquer tipo de discriminação, além dos direitos sindicais, de liberdade de associação, de pleito em negociação coletiva e o direito de queixa sem que haja retaliação por isso. São garantias que devem ser proporcionadas pelos governos e respeitadas e estimuladas pelas empresas, que em cooperação podem alcançar a elevação do padrão de vida dos trabalhadores.

No ano de 1998, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Verificada a necessidade de “reafirmar a permanência dos princípios e direitos substanciais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal”²²⁰, a Declaração adotou o conceito de Trabalho Decente como eixo central para convergência dos quatro objetivos estratégicos sintetizados nesta Declaração e que devem ser observados por todos os membros, independente da ratificação das respectivas convenções: “liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação”²²¹.

²¹⁹ *Ibid*, tradução nossa.

Trecho original: “Multinational enterprises equally with national enterprises, through active manpower planning, should endeavour to provide stable employment for their employees and should observe freely negotiated obligations concerning employment stability and social security. In view of the flexibility which multinational enterprises may have, they should strive to assume a leading role in promoting security of employment, particularly in countries where the discontinuation of operations is likely to accentuate long-term unemployment. In considering changes in operations (including those resulting from mergers, take-overs or transfers of production) which would have major employment effects, multinational enterprises should provide reasonable notice of such changes to the appropriate government authorities and representatives of the workers in their employment and their organizations so that the implications may be examined jointly in order to mitigate adverse effects to the greatest possible extent. This is particularly important in the case of the c

losure of an entity involving collective lay-offs or dismissals”.

²²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

²²¹ *Ibidem*.

O conceito de trabalho decente foi formalizado em 1999 e se refere ao trabalho que promove:

[...] oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O documento teve um papel muito importante no direcionamento de esforços da OIT com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia. Em conformidade com este objetivo, a OIT passou a trabalhar na identificação dos âmbitos em que a cooperação técnica pudesse ajudar os Estados-membros a tornar efetivos tais princípios e direitos basilares. Com relação aos Estados-membros que ainda não ratificaram todas as convenções fundamentais²²², a OIT passou a solicitar relatórios anuais em virtude do Artigo 19, parágrafo 5, e, da Constituição, com a finalidade de obter dos governos informação sobre as mudanças que ocorreram em sua legislação e em sua prática. A Declaração também passou a prever a necessidade de realizar relatórios globais, em que, a cada ano, uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais seja abordada. Dessa forma, facilitou-se a formação da “imagem global e dinâmica de cada uma das categorias de princípios e direitos fundamentais observada no período quadrienal anterior”, além de servir de “base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização e estabelecer as prioridades para o período seguinte mediante programas de ação em matéria de cooperação técnica”²²³.

Em 10 de junho de 2008, a OIT adotou por unanimidade a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Segundo o preâmbulo do próprio documento, trata-se da terceira declaração mais importante – desde a Constituição da OIT em 1919 – adotada pela Conferência Internacional do Trabalho. Ela contém, portanto, fundamentos da Declaração da

²²² Segundo o Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho as Convenções fundamentais são Liberdade de associação e negociação coletiva: Convenções N^os 87 e 98; Abolição do trabalho forçado: Convenções N^os 29 e 105; Igualdade de oportunidades e de tratamento: Convenções N^os 100 e 111; e Trabalho infantil: Convenções N^os 138 e 182. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/pdf/manual_procedimentos_conv_recomendacoes.pdf>

²²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

Filadélfia de 1944 e da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, agregados à visão contemporânea da OIT no contexto de globalização.

A Declaração institucionaliza o conceito de Trabalho Digno, desenvolvido pela OIT desde 1999 e surge em um momento político crucial, em que se busca o consenso sobre a necessidade de prossecução de resultados mais justos e melhores para todos. No começo do século XXI, era possível observar que a Agenda da OIT recebeu progressivo apoio internacional nos níveis regional e global, o que permitiu uma gestão mais incisiva na busca por resultados concretos. Na própria Cimeira Mundial de 2005 da Assembleia-Geral das Nações Unidas, esse consenso ficou evidente na medida em que, Chefes de Estado e do Governo declararam²²⁴:

Apoiamos vigorosamente uma globalização justa e tomamos a decisão de tornar as metas do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos, incluindo as mulheres e os jovens, um objetivo fulcral das nossas políticas nacionais e internacionais pertinentes, bem como das nossas estratégias nacionais de desenvolvimento.²²⁵

Congregando o desenvolvimento de novas parcerias com empresas multinacionais e sindicatos que operem a nível setorial e em escala global, a Organização pretendeu avançar em direção à concretização da dignidade humana e da prosperidade global.

O documento reforça a ideia de que os quatro objetivos da OIT são indissociáveis e interdependentes bem como estimula a coerência das políticas nacionais em um eixo comum de desenvolvimento sustentável, segundo os objetivos social, econômico e ambiental. Assim, a Declaração proporciona aos líderes políticos “uma abordagem equilibrada que relaciona as pessoas com soluções locais produtivas, oferecendo simultaneamente uma plataforma comum de governança a nível internacional”²²⁶.

Ao avaliar as repercussões das políticas relativas aos mercados financeiros, a OIT entende que lhe compete avaliar seus impactos nos trabalhadores em níveis mundial e regionais assim como perseguir o objetivo de colocar o emprego no centro das políticas econômicas. Para tanto, principalmente a partir dessa Declaração, a OIT se propôs a

²²⁴ A Cimeira Mundial de 2005, que irá realizar-se entre 14 e 16 de Setembro, na sede das Nações Unidas, em Nova Iorque, deverá reunir mais de 170 Chefes de Estado e de Governo, o que a converterá na maior reunião de dirigentes mundiais da história. É uma oportunidade única de tomar decisões ousadas nos domínios do desenvolvimento, segurança, direitos humanos e reforma das Nações Unidas.

²²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Genebra, 10 jun. 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf>. Acesso em: 13 maio 2018.

²²⁶ *Ibidem*.

intensificar os esforços, adaptar as suas práticas institucionais e mobilizar todos os meios de ação, recursos financeiros e humanos de que dispõe para promover os seus objetivos constitucionais e garantir a eficácia desses esforços. Nessa oportunidade, a OIT passou a trabalhar intensamente para fortalecer a sua capacidade de apoiar seus membros na busca pela concretização dos objetivos pactuados e, mediante cooperação técnica, auxiliar, por exemplo, na formação de indicadores ou estatísticas adequadas, a fim de acompanhar e avaliar os progressos realizados e identificar lacunas de governança que precisem de mais atenção.

Fundamentada em seus quatro princípios, a Declaração se apoia em sua estrutura tripartite para promover o diálogo social com vistas a implementar os objetivos estratégicos segundo as necessidades e circunstâncias de cada país e tornar a legislação do trabalho mais eficiente. A Declaração também reafirma a necessidade de “garantir a todos uma participação justa nos resultados do progresso e um salário mínimo vital para todos os trabalhadores que necessitem de tal proteção”²²⁷, além da promoção de empregos dignos por empresas sustentáveis que respeitem e estimulem a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

É imprescindível destacar que um dos trechos mais relevantes dessa Declaração repousa na orientação de que “a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não poderá ser invocada ou utilizada como vantagem comparativa legítima”. Essa determinação condena diretamente as estratégias empresariais do *fast fashion*, pois, como já explanado na seção anterior, as multinacionais buscam fornecedores de países em desenvolvimento, que por violarem direitos básicos trabalhistas, conseguem produzir a baixo custo.

Por fim, em 2017, ocorreu a última revisão da Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT. A essência do documento se mantém, mas o vocabulário e alguns instrumentos buscam se adequar aos novos dispositivos disponíveis, especialmente: os Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos que visam a implementar o Quadro Referencial da ONU “Proteger, Respeitar e Remediar”, endossado em 2011; o Guia para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) revisado em 2011; a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030, aprovada em 2015; e o Acordo de Paris (2015), relativo às alterações climáticas.

²²⁷ *Ibidem.*

Assim, observa-se que a linguagem do documento adquire nova roupagem, inspirada, sobretudo, pelos Princípios Orientadores e pelo Quadro Referencial da ONU, cujos dispositivos terão sua eficácia verificada na próxima subseção da pesquisa.

A Declaração revisada inclui, portanto, o dever dos governos de providenciar áreas de administração do trabalho e inspeção do trabalho público, bem como de buscar a concretização do ideal de “trabalho decente” e “desenvolvimento sustentável”. Com relação às orientações dirigidas às empresas, a Declaração acrescenta o conceito de *due dilligence*, ou seja, chama a atenção para a necessidade de promoverem auditorias internas em suas estruturas, a fim de “identificar, prevenir, mitigar e explicar como eles lidam com seus impactos adversos reais e potenciais”²²⁸.

Em outro ponto, a Declaração acrescenta a todos os Membros, mesmo os que não tenham ratificado as convenções fundamentais, a obrigação expressa de eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório e a abolição efetiva do trabalho infantil.

4.2 O Sistema ONU de Direitos Humanos e as empresas transnacionais

A Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU e seus respectivos pactos e protocolos, associados aos documentos mais relevantes da OIT, constituem direitos e garantias universais com alto potencial de proteção aos obreiros de todo o mundo. No plano ideal e em termos de normas, todos os atores, governamentais ou privados, têm a orientação adequada para que suas atuações sejam pautadas em direção à consolidação da Justiça e do Progresso Social.

No entanto, tendo em vista os constantes relatos de abusos no setor do *fast fashion* e visando a compreender quais as dificuldades para que o Sistema da ONU enfrente, apropriadamente, esse problema, as questões essenciais a serem tratadas nessa discussão são: a quais entidades essas normas internacionais se dirigem? E, quais são os efeitos vinculantes dessas proposições?

No preâmbulo da Declaração Universal de Direitos Humanos, a ONU conclama “todos os povos e todas as nações, cada indivíduo e cada órgão da sociedade”,

[...] [para que] tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção

²²⁸ *Ibidem*.

Trecho original: “identify, prevent, mitigate and account for how they address their actual and potential adverse impacts”.

de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Ou seja, a Declaração se dirige a “todos os povos e todas as nações, cada indivíduo e cada órgão da sociedade”, sem fazer distinção entre órgãos públicos ou privados, ou entre Estados membros da ONU e não membros, o que, certamente, pode incluir empresas multinacionais no compromisso de se guiarem pelos ideais de Direitos Humanos. Não há obrigação dirigida diretamente às empresas, sejam elas nacionais, sejam multinacionais, mas também não há nenhuma vedação à possibilidade de instituições privadas cumprirem essas normas, em nome do desenvolvimento humano. Pelo contrário, o preâmbulo da Declaração estimula que todos observem e cumpram universal e efetivamente os princípios elencados. É o que assevera Louis Henkin quando conclui que “todo indivíduo inclui pessoas jurídicas, todo indivíduo e todo órgão da sociedade não exclui ninguém, nem empresa, nem mercado, nem espaço virtual. A Declaração Universal aplica-se a todos eles”²²⁹.

Pode-se dizer que a posição de Louis Henkin é acertada sobre o fato de as aspirações morais da Declaração se endereçarem a toda humanidade, sem nenhuma distinção. Por isso, muitas companhias, inclusive, citam a Declaração em suas políticas e códigos de conduta.²³⁰ Contudo, a seguir será possível constatar que nessa proposição não há nenhuma obrigação legal.

John Ruggie esclarece que, “a Declaração Universal dos Direitos Humanos não tinha a intenção de ser legalmente vinculante”, pois obrigações jurídicas são desenvolvidas em pactos, como ocorreu, por exemplo, com os Pactos sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que, de fato, preveem obrigações legais com base em proposições da Declaração. Por outro lado, “como preâmbulos, mesmo em instrumentos internacionalmente vinculantes, não constituem obrigações legais”, o preâmbulo da Declaração não foi levado em conta, e por isso em ambos os Pactos as obrigações são restritas tão somente aos Estados-parte do Pacto.

Nesse ponto, já se pode identificar a primeira característica dos instrumentos internacionais que dificulta o enfrentamento direto das violações aos direitos fundamentais cometidas por empresas, multinacionais ou não, pois a obrigação jurídica se refere somente aos Estados signatários de cada Pacto ou Protocolo.

²²⁹ HENKIN, *op. cit.*, p. 25.

²³⁰ RUGGIE, 2014, p. 94.

Os Pactos são instrumentos vinculantes que geram algum tipo de obrigação internacional e aplicam-se somente aos seus signatários. Sob a perspectiva do Direito Internacional são os Estados e as organizações internacionais as entidades que preenchem os requisitos²³¹ para serem tratados como pessoas jurídicas internacionais, e nesse caso, cumprirem os deveres elencados nos Pactos.

Malcon Shawn ensina que, sob a ótica do Direito Internacional, nem todas as entidades são pessoas jurídicas internacionais. Embora “um dos traços distintivos do Direito Internacional Contemporâneo seja o grande número de entidades que dele participam” – entre elas “Estados, organizações internacionais, organizações regionais, organizações não governamentais, empresas públicas, empresas privadas e pessoas naturais” – “a definição da personalidade exige que se leve em conta a inter-relação entre, de um lado, os direitos e deveres possíveis dentro do sistema internacional e, de outro, a capacidade de fazer e impor exigências”.

Assim, mesmo que algumas entidades possam exercer interferências e influências no contexto internacional, esse não é o critério observado para a classificação como pessoa jurídica internacional. Malcolm Shaw assevera que apesar de a história já conter algumas exceções, “a doutrina positivista ortodoxa afirma explicitamente que só os Estados são sujeitos de direito internacional”, segundo a lição de Lauterpacht citada por Shaw.

Mesmo que se discuta a possibilidade de empresas multinacionais ou transnacionais serem tratadas como sujeitos de direito internacional, por enquanto, somente os Estados e as Organizações Internacionais são assim considerados.

Além disso, como explica Malcon Shawn “as convenções internacionais assumem a forma de contratos que vinculam as partes signatárias”²³², isto é, os tratados internacionais em prol dos Direitos Humanos impõem deveres aos países que os aderiram. As empresas, por sua vez, ficam sujeitas aos padrões aplicados em cada Estado, pois muitos direitos econômicos, sociais e culturais estão sujeitos à realização progressiva, por exemplo. A implementação fica a cargo da nação individual e seus processos internos jurídico-políticos são substanciais para que as disposições de algum tratado tenham eficácia no âmbito interno de cada país.

²³¹ SHAW, Malcom N. **Direito Internacional**. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010. Segundo Malcon Shawn, a maior parte da doutrina de Direito Internacional reconhece quatro requisitos para que um Estado seja tratado como sujeito de direito internacional: população permanente, território definido, alguma forma de governo ou controle centralizado e a capacidade de encetar relações com outros Estados.

²³² SHAW, Malcom N. **Direito Internacional**. 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010, p. 114.

Conquanto os Pactos sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais sequer mencionem as empresas multinacionais, as Declarações da OIT superam parcialmente essa questão. Apesar de incluírem as empresas no teor de suas declarações, a OIT não o faz em suas convenções. Assim, ainda que as empresas sejam mencionadas em documentos da OIT desde 1977, como na Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT, a ratificação das convenções somente pode ser realizada por Estados, e, como qualquer contrato, seu conteúdo somente gera obrigações entre as partes – nesse caso, entre o Estado signatário e a agência internacional.

Da mesma maneira como ocorre com os pactos e protocolos, as convenções são instrumentos que, uma vez ratificados, criam obrigações jurídicas, vigentes após a ratificação e submissão às respectivas autoridades nacionais. O Estado passa a ter o compromisso de “tomar as medidas que forem necessárias para tornar efetivas as disposições”,²³³ e, segundo o *Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*, o Estado fica sujeito ao mecanismo regular de controle do cumprimento das obrigações resultantes das convenções e das recomendações empreendido pela Comissão de Peritos.²³⁴

Caso algum Estado não esteja cumprindo alguma disposição de convenção ratificada, este também pode ser alvo de queixa representada por organizações profissionais de trabalhadores ou empregadores e por algum Estado-membro. Haverá o procedimento administrativo, no qual o Governo alvo da queixa poderá ser convidado a prestar esclarecimentos sobre o assunto. Conforme o art. 28 da Constituição da OIT, no trâmite administrativo, a Comissão de Inquérito examinará a queixa, elaborará relatório com suas constatações e recomendações, e o comunicará aos governos envolvidos na queixa, que deverão declarar se aceitam as recomendações ou não. Caso não aceitem o conflito, este poderá ser submetido ao Tribunal Internacional de Justiça.²³⁵

Convém analisar a segunda dificuldade do contexto estudado. O segundo óbice ao enfrentamento das violações cometidas por empresas é justamente o fato de que, mesmo após

²³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/manual_procedimentos_conv_recomendacoes.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

²³⁴ *Ibidem*.

²³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Documentos Fundamentais. 2007. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

a ratificação de algum instrumento internacional, as disposições só gozam de eficácia mediante a tomada de medidas internas.

De plano, a própria ratificação ou não de instrumentos fundamentais já é capaz de criar a diferença de padrões trabalhistas que estimulam a competição do “mercado mundial de leis” mencionada na seção 3 deste trabalho, pois em alguns países, empresas terão o compromisso de cumprir as normas de maneira mais rígida e, em outros Estados, não terão em razão de não haver ratificado convenções importantes, por exemplo. De outro lado, mesmo entre os Estados que ratificaram os instrumentos essenciais, a diferença na forma como cada um irá incorporar e dar eficácia à norma internacional, também pode criar ambientes regulatórios com padrões de proteção ao trabalhador muito diferentes, podendo da mesma forma alimentar na competição corporativa por países com leis trabalhistas mais frágeis.²³⁶

Portanto, embora seja importante a ratificação das convenções pelos Estados, essa medida por si só não soluciona o conflito, uma vez que mesmo entre países ratificadores sempre haverá diferenças na forma como incorporam as normas internacionais, podendo ou não conseguir concretizar as proposições da OIT e da ONU em razão de suas dificuldades estruturais, sobretudo no caso de países em desenvolvimento.

Por outro ângulo, há as empresas multinacionais que se instalam nesses locais ou fazem contratos com fábricas de determinados países a fim de se beneficiarem das diferenças entre as leis trabalhistas de cada Estado, preferindo realizar operações comerciais onde a proteção ao trabalhador é menor. Companhias que há décadas obtêm vantagem das debilidades de Estados com populações mais vulneráveis que outros, acentuam problemas sociais e laborais em regiões com estruturas políticas deficientes ou corruptas demais para confrontar a influência corporativa.

²³⁶ Vale salientar que, essas diferenças estão ligadas diretamente à independência dos Estados, “elemento fundamental da personalidade estatal”, é a “própria declaração formal de que o Estado não se sujeita a nenhuma outra soberania, [...] nem é afetado pela submissão às normas do Direito Internacional”. O reconhecimento internacional desse elemento confere autonomia para que os Estados busquem o desenvolvimento econômico, social e cultural conforme suas realidades e possibilidades, por isso é possível que haja Estados que não ratificaram todas as convenções fundamentais ou, mesmo fazendo, incorporaram suas determinações ao ordenamento nacional de forma diferente e as vezes insuficiente. Essa é uma questão à parte da discussão, que se analisada precisa levar em conta os fatores sócio-históricos na formação de cada nação. É relevante recordar que muitos Estados, ainda atrasados em relação à constituição de compromissos internacionais da natureza tratada, são nações livres e democráticas com pouco mais de 70 anos, que só adquiriram a independência de suas metrópoles imperialistas a partir da segunda metade do século XX e desde então, buscam consenso dentre os aspirantes a líderes políticos de várias etnias conflitantes e ocupantes de um mesmo território. Isso não quer dizer que não devem se ocupar da melhoria de suas condições de trabalho, a intenção dessa ressalva é demonstrar que por vezes as dificuldades são muitas e mais graves e os recursos são poucos para lidar com todas as deficiências ao mesmo tempo.

Ainda que não se possa afirmar que as empresas transnacionais são responsáveis diretamente por retrocessos ou estagnações na política pública social dessas nações, pode-se ao menos inferir que essa tática corporativa contribui para que muitos países em desenvolvimento mantenham suas legislações incipientes, a fim de manterem os contratos de facção com grandes marcas.

Não se trata, especificamente, de argumentar para que empresas sejam tratadas como pessoas jurídicas internacionais. Mas, sem dúvidas, o fato de não serem tratadas como sujeitos de Direito Internacional e de as obrigações relativas aos Direitos Humanos só se dirigirem aos Estados, às Organizações Internacionais e aos indivíduos, possibilita que essas empresas transitem impunemente pelas lacunas das normas internacionais e nacionais e lucrem, com a violação de direitos humanos fundamentais.

Por isso, entre os objetivos da pesquisa, pretende-se revelar o poder que muitas empresas têm de influenciar não só o contexto internacional das relações comerciais, como as próprias políticas internas de países, em especial daqueles com debilidades estruturais graves e que necessitam de incentivo em políticas de desenvolvimento social.

Por esse ponto de vista, conclui-se que o Sistema da ONU segue a tendência histórica de atribuir principalmente aos Estados o dever de cumprir as normas de Direitos Humanos, ainda que muitas violações sejam consequências diretas de condutas empresariais às quais os países em desenvolvimento não conseguem se opor.

É preciso reconhecer que as empresas transnacionais têm o alto potencial de violar direitos humanos fundamentais, tanto quanto (ou até mais que) os Estados. Da forma como as normas internacionais se apresentam atualmente, a ONU não é capaz de agir como um sistema centralizador, da proporção necessária, para coordenar a ação de empresas, a despeito de o conjunto de princípios e normas internacionais fornecerem a direção desejada para que garantias elementares sejam respeitadas.

5 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: AS VIOLAÇÕES DE DIREITOS ELEMENTARES TRABALHISTAS NA INDÚSTRIA DA MODA

Paralelo à evolução das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – obrigatórias apenas para os Estados ratificadores –, a Organização das Nações Unidas (ONU) também desenvolveu regras para tratar da relação específica das corporações e Direitos Humanos, consideradas como *soft law*²³⁷, por regular a conduta de empresas sem impor a obrigação legal de cumprirem os direitos humanos fundamentais. Embora não tenham alcançado o *status* de normas vinculantes às corporações, destacam-se os seguintes documentos, cada qual com seus parâmetros: o Pacto Global das Nações Unidas, as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para Empreendimentos Multinacionais, as Normas sobre Responsabilidades das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Comerciais em Relação aos Direitos Humanos e, por último e mais recente, o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU, de 2008 e 2011, respectivamente.

Como será observado, as aspirações para obter das organizações internacionais o reconhecimento da responsabilidade de corporações por violações de direitos humanos remonta à década de 1970, quando vieram a público os impactos negativos que a atuação de algumas empresas, sobretudo, multinacionais, acarretavam a países em desenvolvimento. Entre os fatos mais notáveis da época, Patricia Feeney cita os subornos pagos pela empresa Lockheed a oficiais japoneses em troca de contratos para venda de aviões de combate e de transporte e, em outro caso, o envolvimento de empresas americanas no golpe militar chileno de 1973.²³⁸

Após, foram noticiados muitos outros casos, não só de corrupção, mas também de danos ao meio ambiente e aos direitos humanos, envolvendo vários setores da economia, inclusive a indústria têxtil, de calçados e de vestuários.

Nessas circunstâncias, a sociedade civil, suas ONGs, ativistas de Direitos Humanos e ambientalistas pressionaram organizações internacionais para a formulação de algum padrão global, que, ao contrário do *soft law*, impusesse o respeito às normas fundamentais de Direitos

²³⁷ A expressão pode ser traduzida como “lei branda” e seu conceito é detalhado na p. 121 deste trabalho.

²³⁸ FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda do advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 174-191, dez. 2009, p. 176. Disponível em: <www.revistasur.org>. Acesso em: 2 jul. 2018..

Humanos às corporações transnacionais, que diante de sua supremacia econômica já tinham revelado seu poder de interferência até mesmo nas políticas nacionais.

Tendo em vista a importância da eficácia horizontal dos direitos humanos, é necessário analisar a questão para apurar a (in)eficiência das regras desenvolvidas em caráter de *soft law*, nos últimos 50 anos.

5.1 Tratados vinculantes sobre Direitos Humanos e empresas multinacionais: obrigatório vs. voluntário

Apesar de a política mundial ter como elementos centrais os Estados, há outros atores que progressivamente vêm compondo, independentemente, o cenário internacional. Como assevera Malcolm Shaw, há muitos fatores que transcendem as fronteiras estatais, gerando tensão na política global, “tais como as relações econômicas desiguais, o interesse internacional pelos direitos humanos e a ascensão de novas forças tecnológicas”²³⁹.

Nesse contexto, os últimos 50 anos foram intensamente marcados pelas constantes denúncias de abusos ambientais, de violação de direitos humanos e de corrupção, muitos com envolvimento direto ou indireto de empresas. Essas condutas abusivas são reflexos da profunda reestruturação corporativa (tema tratado na segunda seção), que, a partir da década de 1970, expandiu mercados de mão de obra e de consumo e ampliou sua atuação em nível internacional na mesma proporção em que permitiu o crescimento do poder econômico das empresas.

Leandro Martins Zanitelli reflete que esse poder econômico aliado a “atividade além-fronteiras” desempenhado por companhias transnacionais, “as põe fora do alcance da jurisdição do país” que as hospeda, do mesmo modo que a repressão a eventuais violações de direitos humanos “pode ser travada pela influência das corporações sobre governantes locais, que é previsível, sobretudo, nos casos em que a atividade [da companhia] se mostra vital ao desenvolvimento de regiões mais pobres”²⁴⁰.

Principalmente, após a década de 1970, os debates sobre Direitos Humanos tomaram forma e complexidade, e, em pouco tempo, as reflexões levaram ao antagonismo empresas vs. Direitos Humanos. A ONU se esforçou para estar no centro das discussões, buscando estreitar

²³⁹ SHAW, *op. cit.*, p. 37.

²⁴⁰ ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/16033942.pdf>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

laços entre as partes envolvidas na questão – tanto ONGs e movimentos sociais quanto o mundo corporativo. Nesse sentido, nos anos de 1990 manteve-se em pauta o tema da responsabilidade das empresas em âmbito internacional, promovendo importantes cúpulas e conferências realizadas pelas Nações Unidas, que, mesmo sem tratar do impasse diretamente, “contribuíram para tornar a comunidade internacional mais sensível a questões de desenvolvimento e direitos humanos”²⁴¹. As mais importantes foram a ECO 92, realizada no Rio de Janeiro (1992), a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena, 1993) e a Cúpula sobre a Mulher (Beijing, 2006).

Patricia Feeney chama atenção para um dos grandes avanços da época:

A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos em Viena reconheceu que todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. Antes de Viena, a maioria das organizações de direitos humanos do Norte privilegiava direitos civis e políticos em detrimento de direitos econômicos, sociais e culturais, os quais eram negligenciados e relegados a segundo plano. Viena contribuiu para restabelecer este equilíbrio.

A mudança na forma de tratar os direitos humanos, compreendendo-os como “universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados” também teve o condão de aprofundar o debate acerca da sua eficácia horizontal, uma vez que a nova premissa da universalidade, por exemplo, pressupõe que os direitos humanos sejam assegurados a todos e por todos os indivíduos de todas as sociedades.

Por muito tempo, os direitos humanos alinharam-se verticalmente, implicando no dever apenas dos Estados de garantir os direitos fundamentais dos indivíduos. Ademais, o Estado deve garantir que, em sua respectiva jurisdição, atores não estatais, inclusive empresas, não violem normas de Direitos Humanos.

Com a aspiração de estender deveres aos atores não estatais, especialmente às corporações, alguns projetos da ONU e outras organizações que visavam a regular a conduta de corporações transnacionais acentuaram as discussões sobre a importância da eficácia horizontal dos direitos humanos. Objetivava-se que as empresas, na medida do seu potencial violador, cuidassem para que sua conduta não contribuísse para a mitigação desses direitos basilares. Assim, havendo a obrigação de empresas também zelarem pelos direitos fundamentais dos indivíduos, seriam deveres verdadeiramente horizontais, pois empresas e

²⁴¹ FEENEY, *op. cit.*

peessoas estão no mesmo plano legal (diferentemente dos Estados). É o que explica de forma mais profunda, John Knox:

O esforço para incorporar deveres privados aos direitos humanos não é novo. Desde o início do movimento moderno de direitos humanos, alguns defensores têm argumentado pela adoção de deveres de direitos humanos. Esses deveres caíram em duas categorias, que levantam preocupações muito diferentes. A primeira categoria compreende obrigações devidas pelo indivíduo à sociedade ou ao estado, tais como o dever de obedecer às leis do estado. Embora esses deveres pareçam horizontais, no sentido de que são devidos a outros da sociedade, na prática, são verticais, impostos pelo governo em nome da sociedade. Eles correm de modo inverso aos deveres verticais do governo para promover e proteger os direitos humanos do indivíduo. [...] A segunda categoria de deveres privados, [...] compreende deveres correlatos - isto é, deveres de entes privados respeitarem os direitos humanos de outros. Esses deveres são verdadeiramente horizontais, no sentido de que eles correm entre os atores no mesmo plano legal.²⁴²

Assim, embora a discussão sobre empresas e direitos humanos somente tenha alcançado dimensões mais definidas a partir de 1990, no ano de 1973, diante da repercussão das atividades corporativas antiéticas e ilegais, foi criada a Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais, para investigar o impacto dessas corporações.²⁴³ Dez anos após, em 1983, essa iniciativa resultou no Código de Conduta da ONU sobre empresas transnacionais. Patricia Feeney explica que foi a primeira tentativa de estabelecer diretrizes sociais e ambientais, no âmbito global, para companhias transnacionais.²⁴⁴

O projeto do Código previa que essas companhias deviam respeitar a soberania de cada país onde operam, de modo que suas atividades deveriam colaborar com as prioridades, objetivos e com as políticas de desenvolvimento dos países onde atuam, observando os direitos humanos e as liberdades fundamentais, sem nenhum tipo de discriminação. Em linhas gerais, o documento não perde de vista a obrigação primeira do Estado de proteger seu cidadão, mas estabelece deveres específicos para que as corporações transnacionais evitem a

²⁴² KNOX, John H. Horizontal Human Rights Law. *The American Journal of International Law*. Vol. 102, No. 1, 2007. Texto original: “The effort to incorporate private duties into human rights law is not new. From the inception of the modern human rights movement, some advocates have urged adoption of human duties as well as rights. Those duties have fallen into two categories, which raise very different concerns. The first category comprises duties owed by the individual to the society or state, such as a duty to obey the laws of the state. Although these duties may appear to be horizontal, in the sense that they are owed to others in the duty-holder’s society, in practice they are vertical, enforced by the government acting on behalf of the society. They run conversely to the vertical duties of the government to promote and protect the individual’s human rights. As Part I explains, these converse duties have the potential to undermine human rights because the government may rely on them to offset the duties it owes to the individual under human rights law. [...] The second category of private duties, analyzed in Part II, comprises correlative duties – that is, private duties to respect the human rights of others. These duties are truly horizontal, in the sense that they run between actors on the same legal plane”.

²⁴³ FEENEY, *op. cit.*

²⁴⁴ *Ibid.*, p. 176.

ocorrência de violações relacionadas às suas atividades, contribuindo positivamente para que o Estado consiga cumprir seu compromisso.²⁴⁵

O Código seria aplicável a todos os Estados, independentemente de seu nível de desenvolvimento e de seus sistemas políticos e econômicos, e também se aplicaria a todas as empresas transnacionais. A Comissão das Nações Unidas para as Corporações Transnacionais seria a responsável pela implementação do instrumento e estaria aberta à participação de todos os Estados que o aceitassem.²⁴⁶

No entanto, o processo de elaboração do Código de Conduta da ONU sobre Empresas transnacionais enfrentou fortes resistências por parte de governos influentes do Norte, principalmente em países sede de transnacionais. Embora tenha recebido apoio de muitos governos de países em desenvolvimento, com o passar do tempo, o projeto foi sendo esquecido e nunca foi aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, órgão máximo de deliberação.²⁴⁷

Patrícia Feeney explica que os países ricos, temendo o alcance global da iniciativa, que previa a regulação da conduta corporativa sobre as regras das Nações Unidas, “refugiaram-se na Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)”²⁴⁸, formando, portanto, uma organização mais interessada em não permitir que projetos audaciosos, como o referido Código, avançassem do que preocupada em buscar maneiras

²⁴⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Draft United Nations Code of Conduct on Transnational corporations (1983 version). Disponível em: <<http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2891>>. Acesso em: 7 jul. 2018.

²⁴⁶ *Ibidem*.

²⁴⁷ FEENEY, *op. cit.*, p. 176.

²⁴⁸ SALZMAN, James. Decentralized administrative Law in the Organization for Economic cooperation and development. **Law and Contemporary Problems**, Durham, v. 68, n. 189, p. 189-224, jul./dez. 2005, p. 189. Disponível em: <<https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1366&context=lcp>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

James Salzman explica que “o antecessor da OCDE, foi a Organização para a Cooperação Econômica Européia (OECE), criado em abril de 1948, em meio aos escombros da devastação da Segunda Guerra Mundial. A acusação explícita da OECE era administrar o Plano Marshall para a reconstrução da Europa. Instalado no Chateau de la Muette, em Paris, com representantes de dezoito países membros fundadores, o nome da OECE expressava bem os objetivos da organização - a promoção da cooperação e do comércio entre as economias reconstruídas da Europa, o desenvolvimento de uma união aduaneira europeia e, em última instância, uma área de livre comércio. O trabalho inicial da OECE concentrou-se na alocação efetiva dos subsídios e créditos do Plano Marshall. Com o fim inesperado da ajuda do Plano Marshall em 1952, a OECE permaneceu ativa, direcionando suas energias para o desenvolvimento econômico europeu e, assim, ajudando a estabelecer as bases para a criação da Comunidade Econômica Europeia. Com o estabelecimento da Comunidade Econômica Europeia em 1957, o ímpeto original para a criação da OECE não existia mais. A Europa tinha agora uma instituição permanente dedicada a forjar laços econômicos mais próximos. No entanto, os países membros haviam encontrado valor no fórum comum fornecido pelo OECE, e a batalha ideológica da Guerra Fria em relação às economias de mercado, controladas centralmente, havia se tornado consideravelmente mais fria e hostil. Assim, os países membros da OECE decidiram criar uma nova organização em seu lugar - a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)”.

eficientes de fazer cessar graves violações. A autora acrescenta que a OCDE procurava primordialmente “proteger investidores internacionais contra discriminação e expropriação dos governos dos países em que atuam” e que, embora as Diretrizes tenham incorporado alguns direitos trabalhistas, só fizeram referência explícita a outros direitos humanos na revisão de 2000, quando mencionaram a Declaração Universal de Direitos Humanos, e, por isso, durante bastante tempo, foram reconhecidas apenas como organização simbólica.²⁴⁹

John Ruggie, a seu turno, reflete que alguns dos mais importantes instrumentos não vinculantes na área de empresas e Direitos Humanos se originam da OCDE. Contudo, também afirma que as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, adotada em 1976 e revisada em 2000, falham ao exigir o respeito dos direitos humanos previstos somente nas normas internacionais reconhecidas pelo Estado anfitrião, o que exige, portanto, as empresas de observarem integralmente o padrão internacional. Ademais, Ruggie também critica que apesar de as diretrizes exigirem que em cada Estado haja um “Ponto de Contato Nacional”, onde qualquer pessoa possa realizar alguma reclamação de inobservância das diretrizes por parte de multinacionais, uma vez confirmada a denúncia, não há nenhuma consequência oficial.²⁵⁰ Ou seja, a empresa que violou alguma regra da organização não sofre nenhuma penalidade por isso.

Seguindo o ritmo de ascensão corporativa, as décadas de 1980 e 1990 foram o ápice das mudanças que alavancaram a expansão das transnacionais. Neste período, verificou-se, inclusive, a intensificação do fluxo de capital estrangeiro para os países em desenvolvimento, com aumento de 40% de 1994 para 1995, segundo James Salzman²⁵¹. O foco maior nos países pouco desenvolvidos aumentou, por outro lado, a suspeita de que os interesses de empreendimentos globais poderiam se sobrepor aos direitos de cidadãos comuns, em diversos organismos intergovernamentais, conforme explica Patrícia Feeney.

Nessa época, condições de trabalho degradantes foram reveladas, e, como relata Feeney, os fatos trazidos à tona motivaram a organização de diversos protestos na frente de grandes companhias ao redor do mundo. Em Seattle, EUA, organizou-se marcha de 100.000 pessoas em protesto contra a OMC, “acusada pelos ativistas de ser um organismo criado sob o intuito de aumentar a mobilidade e a influência de empresas no âmbito global”.

Como já visto, o final dos anos 1990 foi o período marcado pela vigência do acordo de transição para as regras do GAAT na indústria da moda e foi também a época em que mais

²⁴⁹ FEENEY, *op. cit.*, p. 176.

²⁵⁰ RUGGIE, 2014, p. 99-100.

²⁵¹ SALZMAN, *op. cit.*, p. 176.

surgiram notícias das precárias condições desse setor, motivando campanhas de denúncia a violações de direitos humanos no setor têxtil e de vestuário. Como relata Patrícia Feeney, esses acontecimentos levaram muitas empresas, de diferentes setores, a investirem na formulação de códigos de conduta em direção à chamada responsabilidade social corporativa (RSC). Entretanto, isso não foi suficiente para aplacar a comoção social, de modo que se retomou o debate sobre a necessidade de padrões globais para regular a conduta de empresas em direitos humanos.²⁵²

Em 1999, as discussões sobre o tema foram alavancadas pelo lançamento do Pacto Global da ONU, durante a administração do ex-secretário geral da ONU, Kofi Annan. O projeto, de adesão voluntária, conta com a “participação de agências das Nações Unidas, empresas, sindicatos, organizações não-governamentais e demais parceiros necessários, somando pouco mais de 12 mil organizações”, e busca a construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário, por meio da adoção de dez princípios sobre direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção²⁵³.

John Ruggie explica que o Pacto introduz o conceito de “esferas corporativas de influência como uma metáfora espacial para ajudar as companhias a pensar sobre os efeitos que causam aos direitos humanos além do local do trabalho”²⁵⁴. O autor também explica que “a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos é um dos compromissos que as companhias assumem quando se filiam ao Pacto”, incluindo Declarações da Organização Internacional do Trabalho e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

No entanto, como esclarece em sua própria plataforma digital “o Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais”²⁵⁵. Por isso, Patricia Feeney relata que o “Pacto Global é apenas um exemplo proeminente da estratégia de ajustar a atividade das corporações a interesses coletivos em geral e, em particular, aos direitos humanos mediante instrumentos de *soft law* ou códigos empresariais de conduta”²⁵⁶.

A iniciativa tem como característica o fato de não ser vinculante ou não apresentar sanção, carecendo, portanto, de mecanismos de exigibilidade, o que levou estudiosos de

²⁵² FEENEY, *op. cit.*, p. 179.

²⁵³ PACTO GLOBAL. O que é? Disponível em: <<http://pactoglobal.org.br/o-que-e/>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

²⁵⁴ RUGGIE, 2014, p. 104.

²⁵⁵ PACTO GLOBAL. O que é? Disponível em: <<http://pactoglobal.org.br/o-que-e/>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

²⁵⁶ FEENEY, *op. cit.*

Direitos Humanos a considerá-lo incapaz de pôr fim à impunidade de que desfrutam as corporações transnacionais.²⁵⁷

Por outro ângulo, Leandro Zanitelli, argumenta o insucesso do Pacto principalmente em razão do baixo número de corporações que aderiram ao projeto; do baixo índice de obediência aos seus princípios, restrita às áreas onde a observância das regras não tenha altos custos; e da impossibilidade de verificação do cumprimento das disposições anunciadas pelas companhias, o que não permite assegurar que elas estejam, de fato, atuando em prol dos direitos humanos.

O autor também chama atenção para o fato de que o Pacto e outras propostas similares acentuaram o debate que polariza “voluntaristas” e “obrigacionistas”. Os “primeiros, entusiastas de projetos para a promoção espontânea dos direitos humanos pelas corporações e os segundos, desconfiados quanto ao potencial desses mesmos projetos”²⁵⁸. Sobre o embate, o autor esclarece:

Antes de expor os argumentos em favor de cada uma dessas posições, convém esclarecer que se trata aí de um debate repleto de nuances, longe de ser constituído por dois blocos de opinião homogêneos. Há, de um lado, entre os voluntaristas, aqueles que não se opõem à ideia de sujeitar as corporações, inclusive internacionalmente, a sanções pela violação de direitos humanos (RASCHE, 2009, p. 526-528), mas que, não obstante, enaltecem propostas como a do Pacto Global e até sugerem que elas sejam um meio para chegar a normas vinculantes. De outro lado, há, entre os que se podem designar como obrigacionistas, os que não deixam de reconhecer serventia aos códigos de conduta de adesão livre e outros instrumentos de soft law (DEVA, 2006, p. 143-144), sem deixar, no entanto, de sustentar a insuficiência desses meios e ressaltar, assim, a necessidade de uma ordem legal sancionadora (VOGEL, 2010).

Nessa conjuntura, em 2003 a Subcomissão da ONU de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos elaborou um documento similar a um tratado, intitulado Normas sobre Responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outras Empresas em relação aos Direitos Humanos (doravante Normas), que em seu teor estabelecia padrões internacionais visando à prevenção e, eventualmente, à penalização de atividades de corporações transnacionais que violassem os direitos humanos. Nas palavras dos autores David Weissbrodt e de Muria Kruger:

²⁵⁷ TEITELBAUM, Alejandro. United Nations and Transnational Corporations: a deadly association. Transnational Institute, 2007. Disponível em: <<https://www.globalpolicy.org/social-and-economic-policy/social-and-economic-policy-at-the-un/un-and-business/32265-united-nations-and-transnational-corporations.html>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

²⁵⁸ ZANITELLI, *op. cit.*, p. 42.

As normas representam um passo decisivo para responsabilizar as empresas pelos abusos dos direitos humanos e constituem uma reafirmação sucinta, mas abrangente dos princípios jurídicos internacionais aplicáveis às empresas em relação aos direitos humanos, direito humanitário, direito internacional do trabalho, direito ambiental, direito do consumidor, lei anticorrupção e assim por diante.²⁵⁹

As Normas reconheciam que as corporações transnacionais tinham a obrigação de, “dentro de suas respectivas esferas de atividade e influência”, “promover, garantir o cumprimento, respeitar, garantir o respeito e proteger os direitos humanos reconhecidos no direito internacional e nacional”, ainda que o Estado se mantivesse responsável pelas obrigações em primeiro plano. Foi instrumento pioneiro que buscava efetivar a eficácia horizontal dos direitos humanos, estabelecendo que as empresas, mesmo sendo atores não estatais, também deveriam respeitar essas normas no que concerne aos limites de suas esferas de atividade e influência.²⁶⁰

De modo mais específico, as Normas também determinavam que corporações transnacionais propiciassem: ambientes de trabalho saudáveis e seguros; o pagamento de salários em valor suficiente para sustentar o trabalhador e sua família com dignidade; a abolição do trabalho forçado e a exploração do trabalho infantil em sua cadeia. Entre as proposições, as corporações transnacionais e outras empresas comerciais deveriam não se envolver ou não se beneficiar de crimes contra a humanidade, o que inclui qualquer regime de escravidão, por exemplo.

Um dispositivo muito importante deste documento, sobretudo para a estrutura da indústria da moda, era o constante no ponto 21, que estendia as obrigações previstas aos seus “contratos ou outros acordos e negociações com contratados, subcontratados, fornecedores,

²⁵⁹ WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the responsibilities of transnational corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**, Nova Iorque, v. 97, n. 4, p. 901-922, out. 2003. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3133689?newaccount=true&read-now=1&seq=1#page_scan_tab_contents>. Acesso em: 17 jun. 2018.

Texto original: “The norms represent a landmark step in holding businesses accountable for their human rights abuses and constitute a succinct, but comprehensive, restatement of the international legal principles applicable to business with regard to human rights, humanitarian law, international labor law, environmental law, consumer law, anticorruption law, and so forth”.

²⁶⁰ NORMS on the responsibilities of transnational corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights. **Human Rights Library**, University of Minnesota. Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/links/norms-Aug2003.html>>. Acesso em: 13 maio 2018.

Nas obrigações gerais do documento, estabelece-se “States have the primary responsibility to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including ensuring that transnational corporations and other business enterprises respect human rights. Within their respective spheres of activity and influence, transnational corporations and other business enterprises have the obligation to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including the rights and interests of indigenous peoples and other vulnerable groups.”

licenciados, distribuidores ou pessoas físicas ou jurídicas que firmam qualquer acordo com a corporação transnacional”²⁶¹. Tal previsão estenderia a responsabilidade das companhias até mesmo às fábricas em países em desenvolvimento, com as quais as transnacionais da moda costumam celebrar contratos de facção.

Por fim, as Normas previam que as corporações multinacionais e outras empresas deveriam estar sujeitas a monitoramento e verificação periódicos pelas Nações Unidas, por outros mecanismos internacionais e nacionais já existentes ou a serem criados. Também estabelecia que as companhias deveriam realizar avaliações periódicas do impacto de suas próprias atividades sobre os Direitos Humanos, renunciando a ideia de *due dilligence* proposta por John Ruggie anos mais tarde. Além do mais, o documento estabelecia a necessidade de as empresas garantirem a reparação rápida, efetiva e adequada às pessoas, entidades e comunidades afetadas negativamente por falhas no cumprimento dessas obrigações.

Alejandro Teitelbaum relata que, na época, a Comissão de Direitos Humanos²⁶² “concedeu por unanimidade às demandas das corporações transnacionais para enterrar o Projeto da Subcomissão”, e o documento foi, de fato, rejeitado. No entanto, quando questionados sobre a continuidade da discussão no âmbito das Nações Unidas, 49 votos dos 53 votantes se manifestaram a favor da nomeação de um relator especial para continuar tratando da questão.²⁶³

Entre as falhas apontadas no projeto das Normas, John Ruggie critica que o documento pretendia “impor às companhias responsabilidades por direitos que ainda não haviam sido reconhecidos em nível mundial, como o ‘salário que permita à pessoa se manter’, proteção do consumidor e precauções quanto a impactos ambientais”. Também levantou a questão de que as Normas não diferenciavam as obrigações do Estado e das empresas, pois seriam em segundo plano exatamente as mesmas. Questionou o conceito do termo “esferas de influência”, argumentando que seria uma expressão problemática para fundamentar a atribuição de deveres jurídicos às empresas, já que ela não ajudava a definir o “limite dentro

²⁶¹ *Ibidem*.

Texto original: “Each transnational corporation or other business enterprise shall apply and incorporate these Norms in their contracts or other arrangements and dealings with contractors, subcontractors, suppliers, licensees, distributors, or natural or other legal persons that enter into any agreement with the transnational corporation or business enterprise in order to ensure respect for and implementation of the Norms”.

²⁶² Mais tarde este órgão de supervisão da Subcomissão seria chamado de Conselho de Direitos Humanos.

²⁶³ TEITELBAUM, *op. cit.*

Texto original: [...] yielded unanimously to the demands of transnational corporations to bury the Sub-Commission's Project.

dos quais os deveres das corporações seriam válidos”. Por fim, o autor argumenta que impor essas obrigações para as empresas poderia levar a outros problemas, especialmente, em países onde a “governança é fraca”, podendo “esvaziar os incentivos políticos internos para tornar os governos mais reativos e responsáveis pelos próprios cidadãos”.

Apesar da polarização da discussão, é preciso reconhecer que a iniciativa das Normas foi a primeira e mais importante tentativa de garantir eficácia horizontal dos direitos humanos nesse contexto. Ainda que padecesse de algumas falhas, foi o projeto que mais se aproximou de uma zona de equilíbrio entre o dever estatal de zelar pelos direitos elementares dos trabalhadores e a responsabilidade corporativa em respeitá-los da mesma forma. Com a desaprovação das Normas, o antigo impasse voltou à tona: criar mecanismos para obrigar as empresas a cumprirem um conjunto fundamental de normas de Direitos Humanos ou relegar a questão à voluntariedade corporativa?

5.2 O Quadro Referencial e os Princípios orientadores da ONU²⁶⁴: os avanços e as barreiras do *soft law*

Em 2005, o então Secretário-Geral, Koffi Annan nomeou, a pedido da Comissão de Direitos Humanos da época, como Representante Especial para tratar de assuntos sobre Empresas e Direitos Humanos (sigla em inglês *RESG*), John Ruggie, um dos principais arquitetos do Pacto Global das Nações Unidas, Secretário-Geral Adjunto e consultor sênior de planejamento estratégico de 1997 a 2001.²⁶⁵

Após anos de embate entre “voluntaristas” e “obrigacionistas” sem chegar a um consenso que, de fato, operasse efeitos sobre o tema, o objetivo inicial do mandato de John Ruggie era essencialmente:

[...] identificar e esclarecer os padrões existentes e as melhores práticas de negócios e o papel dos Estados na regulamentação das empresas em relação a seus efeitos sobre os direitos humanos; e também pesquisar e esclarecer o significado dos conceitos mais arduamente contestados no debate, tais como “cumplicidade corporativa” na comissão sobre abusos aos direitos humanos e “esfera de influência corporativa”, nas quais as companhias devem ter responsabilidades especiais.²⁶⁶

²⁶⁴ O texto dos Princípios Orientadores aprovados em 2011 se encontra no Anexo I desta pesquisa.

²⁶⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Secretary-general appoints John Ruggie of United states special representative on issue of human rights, transnational corporations, other business enterprises. Disponível em: <<https://www.un.org/press/en/2005/sga934.doc.htm>>. Acesso em: 15 de julho 2018

²⁶⁶ RUGGIE, 2014, p. 20.

Com o mandato inicial de dois anos, em 2006, o primeiro relatório do Representante rechaçou por completo o texto das Normas, relatando que sofriam de “exagero de demandas legais e ambiguidades conceituais e que elas estavam mergulhadas nos próprios excessos doutrinários”. Concluiu, portanto, que “elas eram um desvio e não uma base para o avanço do mandato”²⁶⁷.

Em contraponto, Patricia Feeney afirma que:

ONGs influentes no tema, em declaração por escrito sobre o Relatório Parcial, afirmaram que as Normas, apesar de suas falhas conhecidas, tinham “o potencial e deveriam ter sido apoiadas como um primeiro passo concreto no sentido de definir um marco jurídico no Direito Internacional por meio do qual as empresas poderiam ser responsabilizadas pelas violações de direitos humanos que causarem ou das quais sejam cúmplices”. Além disso, estas ONGs afirmaram a necessidade de se definir parâmetros internacionais de direitos humanos com relação às empresas que possam ir além dos marcos normativos e *status quo* existentes, bem como não caiam na armadilha de representar acordos que reflitam tão-somente o “mínimo denominador comum”. Segundo crítica destas ONGs, o RESG foi incapaz de vislumbrar que parâmetros e mecanismos voluntários são instrumentos insuficientes de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos (ESCR-NET, 2006). É possível afirmar que a principal falha deste relatório é se ocupar mais dos “desafios em direitos humanos” que as empresas devem enfrentar do que propriamente das violações de direitos humanos sofridas pelas vítimas²⁶⁸.

Assim, com a oposição dos que defendiam as Normas, o Representante seguiu com os trabalhos e na primeira parte de seu mandato dedicou-se a formular o marco regulatório tripartite, conhecido como Quadro Referencial, cujo teor identifica os deveres relacionados aos Estados e às empresas.

O primeiro ponto claro do Quadro é que prevalece a ideia de responsabilidade social independente, isto é, as duas partes precisam observar seus respectivos compromissos sem que a falha de algum interfira no comprometimento do outro. De plano, John Ruggie diferencia as obrigações do Estado e das empresas, separando-as segundo as ações “proteger, respeitar e remediar”.

A primeira ação do Quadro Referencial prevê a obrigação jurídica de o Estado *proteger* as pessoas, que estão sob sua jurisdição, contra possíveis violações aos seus direitos humanos. Essa obrigação do Estado encontra fundamento na maior parte dos tratados e leis consuetudinárias²⁶⁹.

Ruggie assevera que o Estado deve cumprir esse dever de duas formas: primeiro, abstendo-se de violar os direitos das pessoas em sua jurisdição; e segundo, garantindo que

²⁶⁷ *Ibid.*, p. 108.

²⁶⁸ FEENEY, *op. cit.*, p. 182.

²⁶⁹ RUGGIE, 2014, p. 141.

terceiros, nesta categoria incluídas as empresas, não violem os direitos das pessoas sob sua jurisdição. Para isso, deve adotar medidas administrativas, legislativas e judiciais, além de investigar e punir quando os danos ocorrerem (Princípio 1). Esse é o dever jurídico básico de todo Estado, esteja ele na posição de anfitrião ou de país de origem das multinacionais.

Pela ótica dos Estados onde as corporações têm sede, prevalece o dever de garantir que, pelo menos em suas jurisdições, não haja violações. Não há, portanto, nenhuma obrigação em estender esse dever a outros países onde suas empresas operem (Princípio 2). Por outro lado, John Ruggie alerta que também não há no Direito Internacional Público nenhum impedimento para que os países adotem medidas a fim de prevenir abusos cometidos no exterior por corporações com sede em sua jurisdição, o que, sem dúvidas, colaboraria para um “ambiente regulatório eficaz” também nos Estados anfitriões, “fomentando uma cultura corporativa que respeite os direitos humanos em casa e no exterior”.²⁷⁰

O Representante também identificou quatro questões cujos Estados anfitriões precisam despender mais atenção: 1) a formulação de acordos de investimento internacional, inclusive os tratados bilaterais de investimento; 2) a influência burocrática das políticas e agências de promoção de investimentos em comparação com entidades que trabalham em prol dos direitos humanos; 3) operações de empresas em áreas afetadas por conflitos; e 4) a participação de Estados anfitriões em instituições multilaterais de naturezas conflitantes.

O primeiro ponto diz respeito aos acordos de investimento internacional, que incluem tratados bilaterais de investimento (TBI) de Estado para Estado e contratos entre investidores e Estados para projetos específicos de investimento, pois esses instrumentos normalmente “protegem investidores estrangeiros contra atitudes arbitrárias por parte de países receptores”, mas também podem bloquear exigências regulatórias domésticas pelo tempo de duração do projeto (Princípio 9), o que nas palavras do Representante:

Permite ao investidor estrangeiro tentar conseguir isenções ou compensações do governo receptor adotando, digamos, uma nova lei trabalhista, mesmo que isso eleve os custos de todos os empreendimentos do país, sejam eles nacionais, sejam estrangeiros. Se o governo não obedecer, o investidor poderá mover um processo com base na arbitragem internacional de controvérsias, na qual um painel *ad hoc* de árbitros leva em consideração apenas os tratados ou texto do contrato, e não considerações mais amplas sobre interesses públicos [...].²⁷¹

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 141.

²⁷¹ *Ibid.*, p. 142.

Assim como já ocorreu em alguns casos no cenário internacional, quando o país receptor descumpra algum dispositivo do contrato ou do tratado internacional, mesmo para preservar seu país contra violações de direitos humanos, por exemplo, o caso é levado a tribunais arbitrais internacionais e a controvérsia é decidida levando em considerações somente o que está escrito no documento. Esse fator normalmente leva o Estado receptor a cumprir integralmente o acordado, ainda que tenha que preterir algum compromisso internacional com a ONU ou OIT, por exemplo. Logo, os Estados-membros de organismos multilaterais devem assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos Estados-membros de cumprir seu dever de proteção nem impeçam o respeito aos direitos humanos pelas empresas. Devem, ainda, promover a cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas e aos direitos humanos (Princípio 10).

Sobre a segunda questão, John Ruggie chama atenção para a “influência burocrática das políticas e agências de promoção de investimentos em comparação com entidades que trabalham em prol dos direitos humanos”, pois as primeiras frequentemente podem estimular a não adoção de medidas que cumpram o dever social do Estado. Assim, se um Estado mantém contato com os dois tipos de entidades por meio de departamentos diferentes do governo, isso pode levar à adoção de medidas conflitantes ou ao não cumprimento de deveres sociais. O Estado deve, portanto, assegurar que os departamentos e organismos governamentais e outras instituições estatais que orientem as práticas empresariais atuem coerentemente e que sejam conscientes quanto às obrigações de direitos humanos do Estado, respeitando-as no desempenho de seus respectivos mandatos, especialmente oferecendo-lhes informação, capacitação e apoio pertinentes (Princípio 8).

O terceiro grupo de políticas que precisa ser mais bem desenvolvido é o das operações de empresas em áreas afetadas por conflitos, pois a governança fraca ou inexistente do país hospedeiro agrava as violações cometidas por empresas. Em termos gerais, o Estado precisa ter regras claras quanto à observação de direitos fundamentais e exercer a supervisão adequada (Princípio 5), sobretudo em países afetados por conflitos internos onde a maioria dos governos não oferece às empresas orientações adequadas de como lidar com os riscos relacionados aos direitos humanos (Princípio 3 e Princípio 7). Além disso, a omissão dos Estados de origem das empresas no aconselhamento de suas companhias também não colabora para que evitem de se envolver em contendas.

Por fim, apontou as dificuldades que os Estados anfitriões enfrentam no cumprimento de seus deveres, quando participam de instituições multilaterais (como Conselho de Direitos Humanos da ONU, OMC e Banco Mundial, por exemplo) que têm

objetivos essencialmente distintos entre si e também podem levar a adoção de posturas conflitantes ao tratarem de temas que têm conexões, como economia e Direitos Humanos ou Direito Ambiental, por exemplo.

A proposição de John Ruggie sobre a obrigação do Estado de, em primeiro plano, proteger as pessoas contra violações em suas jurisdições é, de fato, imprescindível. No entanto, quando aponta os quatro grupos de políticas identificados como deficitários, fica claro que certas decisões e medidas requerem um poder político e econômico que talvez Estados em desenvolvimento ainda não detêm.

É preciso reconhecer as dificuldades que alguns países podem enfrentar no que se refere às próprias limitações estruturais. Ademais, o poder da economia política globalitarista, ditado pela dinâmica de empresas e órgãos multilaterais de comércio, em boa parte das circunstâncias, não coaduna com o cumprimento desses deveres diante das relações comerciais estabelecidas. O próprio Representante admite que, em se tratando de arbitragem internacional, “mesmo quando nenhuma queixa é feita contra o Estado, a possibilidade de um processo pode enfraquecer a vontade do governo anfitrião de adotar as regulamentações adequadas em benefício da própria população”.

Nas próximas subseções a pesquisa deixará claro que a ideia não é relativizar o dever de cada Estado de zelar pelo cumprimento das regras em sua jurisdição. Na verdade, pretende-se demonstrar que a supremacia econômica de grandes empresas provoca graves problemas sociais que não podem ser resolvidos unilateralmente pelo Estado em desenvolvimento, até porque as corporações se instalam ou fazem contratos nesses locais já tendo em vista a exploração das fragilidades estatais e as vulnerabilidades da mão de obra.

O enfrentamento dessa situação exige uma abordagem sistemática de todos os atores envolvidos nas violações. É por essa questão que alguns grupos ativistas argumentaram que o Quadro Referencial subestimou a ideia de que Estados de origem das corporações poderiam estender seu dever de *proteção* para além de sua jurisdição, quando a ação de empresas domiciliadas em seu território possa causar impactos negativos em pessoas e no meio ambiente fora de sua jurisdição ordinária. Perdeu-se a oportunidade de discutir melhor essa questão, pois sequer foi contemplada entre os Princípios Orientadores.

A segunda ação do Quadro Referencial se expressa na necessidade de empresas *respeitarem* as normas do país de origem, do país onde se instalarem e dos padrões internacionais. O ponto central da proposição de Ruggie é que as empresas tenham responsabilidade com o cumprimento dos direitos humanos independentemente da falha de algum país em fazê-lo, seja por incapacidade ou por falta de vontade, seja o Estado de origem

ou anfitrião. Propõe também que, na falta de legislações nacionais para proteger as pessoas e o ambiente, as empresas se guiem pelas normas internacionais para não infringir os direitos humanos de terceiros (Princípio 11 e Princípio 23). De mais a mais, sugere que as empresas enfrentem os impactos negativos nos quais tenham algum envolvimento, reparando ou contribuindo para sua reparação por meios legítimos (Princípio 22).

Sobre esse assunto, o Representante pondera que essa responsabilidade já existe como norma social estabelecida independentemente da capacidade ou da vontade dos Estados de cumprir seus deveres. Também está presente na cultura corporativa de vários empreendimentos que espontaneamente reconhecem a importância e adotam postura de responsabilidade social corporativa (RSC).

Por outro lado, também é certo que “esses mecanismos de conformidade social se aplicam de forma desigual entre e dentro dos países e setores”²⁷², pois zonas regulatórias fracas tendem a atrair investimentos externos de corporações que ainda não têm conduta socialmente responsável. Muitos polos industriais têxteis e de vestuários, por exemplo, ainda não têm poder político e econômico para exigir o cumprimento de padrões sociais conforme o patamar mínimo internacional e, por isso, na falta de normas internacionais vinculantes às empresas, tornam-se locais propícios para operações comerciais de corporações que negligenciam normas internacionais.

Nesse contexto, John Ruggie assevera que, para começar a tratar do respeito corporativo aos direitos humanos, é necessário estabelecer o limite da responsabilidade corporativa com orientações mais definidas sobre onde começa e termina a responsabilidade das cadeias de fornecimento, a fim de propor um padrão globalizado coerente.

No que diz respeito a quais normas internacionais deveriam ser observadas, o Representante reflete que, como “as companhias têm o poder de afetar todo o espectro de direitos reconhecidos internacionalmente – que são mais de 30 –”, a lista legítima de direitos é o conjunto da Carta Internacional dos Direitos Humanos (Declaração Universal e seus dois Pactos) além da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, documentos amplamente endossados pela comunidade internacional (Princípio 12).

No que tange aos atos ou às características corporativas que devem ser abrangidos pela responsabilidade, John Ruggie definiu que “esfera corporativa de influência” é a delimitação apropriada da abrangência. Por esse termo a ONU passou a compreender como:

²⁷² *Ibid.*, p. 151.

[...] impactos negativos nos direitos humanos, reais e potenciais, causados pelas próprias atividades de um empreendimento comercial e pelos relacionamentos com terceiros associados a essas atividades. No caso de corporações multinacionais, o ‘empreendimento’ inclui todo o grupo corporativo, independentemente da forma em que for estruturado. E por ‘relações comerciais’, entende-se a inclusão de parceiros de negócios, outras entidades e a cadeia de valor do empreendimento, além de qualquer outra entidade estatal, ou não, diretamente ligada a seu negócio.

Assim, as corporações devem “prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los”²⁷³ (Princípio 13). Essa definição construída pelo Quadro Referencial foi uma valiosa contribuição para a responsabilidade corporativa, pois, ciente de seu dever, a empresa passa a ter maior segurança jurídica em suas operações e também dispõe de um limite importante para definir até que ponto a cadeia produtiva da empresa deve cuidar para que os processos estejam livres do envolvimento em violações de direitos humanos.

Por outro aspecto, esse conceito encerra discussões sobre a inequívoca responsabilidade em casos de as marcas acusadas não serem proprietárias das fábricas onde se verificaram violações. Foi o caso da Nike, que, quando acusada de afrontar direitos trabalhistas em suas fábricas terceirizadas na Indonésia, alegou que o problema não era da marca, já que não era dona das fábricas.²⁷⁴

No entanto, a proposição da ONU ora em apreço, evidenciou que a “cumplicidade” entre empresas é outro fator definidor de responsabilidade, pois o envolvimento indireto das companhias, por meio de “assistência prática ou incentivo que tenha efeitos importantes para que outro agente cometa alguma violação também integra a ‘esfera corporativa de influência’.” Sobre o tema, o Representante ainda explica que “mesmo quando nenhuma lei é violada, a cumplicidade das empresas é importante referencial para outros membros da sociedade”.

Esse foi o caso, por exemplo, da Apple, quando forçou a aceleração da linha de montagem da Foxconn, contribuindo para a ofensa a uma série de direitos humanos de seus trabalhadores. Também é o caso recorrente de marcas do *fast fashion* que impõem prazos muitos exíguos e pagam muito pouco por peça de roupa, o que implica subcontratações com outras oficinas de costura mais precárias, nas quais o ambiente de trabalho é insalubre e

²⁷³ RUGGIE, John. Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar, reparar. [Relatório]. **Conectas Direitos Humanos**, [online], mar. 2012, p. 11. Disponível em: <<http://sur.conectas.org/tag/principios-orientadores/>>. Acesso em: 8 jun. 2018.

²⁷⁴ RUGGIE, 2014, p. 155.

perigoso, os salários muito baixos, as jornadas exaustivas, havendo, até mesmo, relatos de trabalho escravo e infantil.

Sobre a forma como as companhias podem assegurar o cumprimento de suas responsabilidades, o Quadro Referencial aponta a solução para o *due diligence* (Princípio 15). O método implica a realização de auditorias internas periodicamente e não pontualmente – para, de fato, preservar o ambiente laboral dentro dos parâmetros da responsabilidade social corporativa. Esse mecanismo foi bastante difundido na década de 1990 e, para aproveitar práticas já estabelecidas, John Ruggie apresenta o “conceito de auditoria em matéria de Direitos Humanos como um meio para que as companhias possam identificar, prevenir, mitigar e abordar seu impacto nos direitos humanos”²⁷⁵.

Segundo o estabelecido no Princípio 17, esse processo deve ser contínuo, já que a forma como as violações ocorrem e o tipo de risco inerente a cada atividade podem mudar com o tempo.²⁷⁶ Além disso, o processo de *due diligence* também inclui: “uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos”; avaliações sobre a atuação da empresa a esse respeito; acompanhamento das respostas (Princípio 20); e a comunicação sobre como as consequências negativas são enfrentadas (Princípio 21).²⁷⁷

Vale salientar que o Princípio 17 também esclarece que as auditorias podem e devem variar seu formato de acordo com a complexidade e com o tamanho da empresa, e com os riscos de graves consequências negativas sobre os direitos humanos no contexto específico das operações corporativas. Por este ponto de vista, convém destacar que a dificuldade na fiscalização de fornecedores com estruturas complicadas não pode ser utilizado como justificativa para que a marca deixe de empreender medidas que, de fato, mitiguem os impactos negativos causados às comunidades e ao meio ambiente. Até porque, para a empresa desenvolver os procedimentos do *due diligence* adequadamente, deve proceder a auditorias antes mesmo de iniciar qualquer vínculo com algum parceiro, avaliando na oportunidade também sua capacidade de supervisionar o local (Princípio 19).

O terceiro pilar do Quadro Referencial prevê a obrigação de os Estados fornecerem acesso à *remediação*. Nem sempre a diligência estatal é suficiente para evitar a ocorrência de violações. Assim, deve haver meios para que as vítimas pleiteiem a reparação dos danos sofridos; por isso, os Estados devem “investigar, punir e corrigir violações” quando elas

²⁷⁵ *Ibid.*, p. 156.

²⁷⁶ Isso será bastante explorado nas próximas subseções, que relatam como as estratégias para burlar as normas mudam o tempo todo, especialmente em cadeias flexíveis como a de produção de vestuário e têxtil.

²⁷⁷ RUGGIE, 2012, p. 13.

ocorrem em suas respectivas jurisdições. Ademais, devem adotar medidas judiciais (Princípio 26), administrativas, legislativas, além de oferecer alternativas estatais extrajudiciais (Princípio 27) e não estatais (Princípio 28) para lidar de forma eficiente com a denúncia envolvendo, inclusive, as empresas, para que o atendimento seja rápido e direto (Princípio 25 e Princípio 29). O Representante chama a atenção para a importância de mecanismos de denúncia tratarem eficientemente de problemas que começam pequenos e, em longo prazo, sem a devida atenção, agigantam-se até parecerem irresolúveis. O Quadro também destaca a importância do *compliance*, recomendando que (Princípios 30 e 31):

[...] estabeleçam ou participem de mecanismos de denúncia em nível operacional, sob a condição de que busquem atingir soluções negociadas por meio do diálogo ou que utilizem mediação de terceiros para evitar que as companhias julguem as próprias ações.

Ainda que esse seja um ponto importante, é preciso reconhecer que extrajudicialmente há pouco esforço e vontade de alguns setores efetivamente resolverem problemas centrais do complexo laboral. Algumas das reivindicações dos obreiros da indústria da moda são, por exemplo, a melhoria das condições de trabalho quanto à saúde, à segurança e aos salários. São raras as concessões do setor da moda nesse sentido; é mais comum que cumpram parcamente apenas o que prevê o ordenamento nacional ignorando os apelos da classe obreira, pois atender às demandas afetaria o próprio valor de seu produto e seu potencial de concorrência no mercado internacional. Enquanto o objetivo for produzir ao menor custo possível, mesmo que haja o melhor mecanismo de denúncia com solução negociada extrajudicialmente, será difícil estabelecer diálogo com prioridades e intenções diametralmente opostos.

É importante destacar que embora o mandato do Representante tenha sido um retrocesso para a responsabilização das empresas, segundo algumas ONGs, outras organizações “consideraram essencial o enfoque dado pelo RESG para que fosse possível obter o apoio do setor empresarial e superar a resistência dos Estados”²⁷⁸. De fato, houve progresso sobre esse ponto de vista, já que pela primeira vez estabeleceu-se o diálogo produtivo entre ONU e empresas, no sentido de formular uma diretriz global sobre o assunto. A própria aprovação do conceito de “esfera corporativa de influência” é um grande avanço por encerrar polêmicos debates sobre a responsabilidade corporativa de grandes marcas quando as violações não ocorrem em suas próprias estruturas.

²⁷⁸ FEENEY, *op. cit.*, p. 182.

Essa formulação do Quadro Referencial e dos Princípios Orientadores foi, portanto, amplamente aprovada na Comissão de Direitos Humanos e pelas associações empresariais. No entanto, muitos grupos de ativistas criticaram o fato de o Quadro e os Princípios Orientadores não proporem nenhuma obrigação legal, isto é, as empresas continuaram tendo a liberdade de escolher se seguirão ou não as orientações propostas pela ONU. Conquanto se afirme que as empresas devem respeitar os direitos humanos para além do que preveem as leis locais, em última instância são os Estados, no exercício de suas respectivas jurisdições, os responsáveis por investigar e punir o eventual descumprimento de direitos humanos. Essa questão volta a acirrar a discussão entre “obrigacionistas” e “voluntaristas” bem como também proporciona questionamentos sobre o alcance e a eficácia das normas conhecidas como *soft law*, a chamada “lei branda”.

John Ruggie explica que a “lei” é “branda” por não criar obrigações legais vinculantes, pois “extraí sua força normativa do reconhecimento de expectativas sociais por parte dos governos e outros agentes importantes”²⁷⁹.

As autoras, Liziane Paixão Silva Oliveira e Márcia Rodrigues Bertoldi, valendo-se da lição de José Juste Ruiz, explicam que, por várias razões sociológicas, políticas e jurídicas, as normas de *soft law* têm se desenvolvido cada vez mais no mundo contemporâneo. Entre os fatores, há: a divergência de interesses entre países desenvolvidos e em desenvolvimento (que propicia que ambos refutem a adoção de regras rígidas); “o impacto dos métodos normativos empregados pelos organismos internacionais” e; a rápida evolução da ciência e da tecnologia. Tais fatores propiciam a evolução do *soft law*, pois este preconiza a “adoção de normas flexíveis, suscetíveis de acomodar-se às mudanças na medida em que vão se produzindo”.

Catherine Thibierge explica que o *soft law* pode representar o surgimento de um novo paradigma, já que a concepção da lei fundada em regras obrigatórias e vinculantes “não captura mais as manifestações do sistema legal”. Também enfatiza que “lei flexível não aparece em si como um paradigma, que substituiria o da lei rígida, a lei flexível e suas manifestações poderiam contribuir para a ampliação do atual paradigma jurídico e, mais precisamente, da normatividade no direito”²⁸⁰.

²⁷⁹ RUGGIE, 2014, p. 99.

²⁸⁰ THIBIERGE, Catherine. *Rapport de synthèse. Le droit souple*, t. XIII, p. 142, tradução nossa.. Disponível em: <<http://henricapitant.thomas-plessis.com/storage/app/media/pdfs/publications/Le%20droit%20souple.pdf> . Acesso em: 22 jun. 2018. Texto original: “Il nous semble important de préciser ici que le droit souple ne se présente pas en lui-même comme un paradigme, qui viendrait remplacer celui du droit dur. En revanche, le droit souple et ses manifestations pourraient contribuer à l’élargissement du paradigme juridique actuel, et plus précisément celui de la normativité en droit”.

O amplo emprego do *soft law* tanto em âmbito institucional ou privado (diante de códigos de conduta emitidos por empresas) são a expressão mais evidente de que a globalização e o fortalecimento econômico e político dos atores privados tornam necessária a formulação de meios que se adequem melhor às mudanças, ainda que transbordem ao que a doutrina clássica prevê ou que requeira a criação de novos mecanismos no próprio Direito Internacional Público. No que tange à discussão sobre a eficácia horizontal dos direitos humanos, cabe a avaliação se o *soft law* é capaz de contribuir de maneira alternativa e eficiente ao debate, em contraposição à ideia de impor obrigações legais diretamente a corporações transnacionais no que toca ao cumprimento dos direitos humanos.

Mustapha Mekki, utilizando a classificação proposta por Catherine Thibierge, explica que o direito flexível possui três aspectos quanto à textura da lei: pode ser *flo* (fluido ou vago), *doux* (doce ou brando) ou *mou* (maleável). Assim, quando o conteúdo da lei é composto por premissas vagas, imprecisas e indeterminadas revela-se a expressão do direito fluido, e os outros dois se referem à "força" da lei. Logo, quando não for obrigatório será tido como suave ou brando e, por fim, quanto aos efeitos, se não houver previsão de sanções, será maleável.²⁸¹

Submetendo o complexo do Quadro Referencial e dos Princípios Orientadores à classificação de Thibierge, pode-se dizer que quanto ao seu conteúdo, não gozam de flexibilidade tal que possam ser compreendidas como vagas, imprecisas ou indeterminadas. Apesar de boa parte do conteúdo ter fundamentos em tratados e convenções internacionais, o avanço de John Ruggie neste aspecto se deu mediante a organização e esclarecimento de conceitos e dos deveres atribuídos à cada parte.

O Quadro sistematiza *quais* ações se referem a cada ator especificamente; assim, Estados devem *proteger* contra violações de direitos humanos e providenciar meios de *remediação*, e as empresas, por sua vez, devem *respeitar* essas regras. Os Princípios elucidam *como* cada um colocará em prática essas orientações. O Quadro e os Princípios parecem resolver o problema da flexibilidade de conteúdo, mesmo que alguns pesquisadores ainda

²⁸¹ MUSTAPHA, Mekki. Propos introductifs sur le droit souple. **Le droit souple**, t. XIII. Disponível em: <<http://henricapitant.thomasplessis.com/storage/app/media/pdfs/publications/Le%20droit%20souple.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2018. Lição interpretada do trecho: “Selon C. Thibierge, notamment, le droit souple renverrait à la texture du droit et se composerait d’un droit flou, d’un droit doux et d’un droit mou. Le flou se rapporterait à la « teneur » du droit ; la norme serait « imprécise, indéterminée. Les deux autres renverraient à la « vigueur » du droit. Le doux désignerait l’absence de force obligatoire de la règle alors que le mou signifierait l’absence de force contraignante”.

entendam que para não haver flexibilidade a norma precisa estabelecer obrigações de resultado:

Decorre que o cumprimento de muitos desses instrumentos está condicionado ao tipo de disposições contidas em seus textos, compostos por normas flexíveis, pois evitam utilizar palavras ou expressões que manifestem uma obrigação de resultado. Assim, recorrem aos verbos promover, fomentar, procurar, facilitar, bem como a outros que, não obstante possuem um conteúdo mais imperativo, sempre vêm escoltados pelas locuções na medida do possível e conforme o caso e de acordo com suas próprias condições e capacidades particulares.²⁸²

Quanto a isso, John Ruggie esclarece que o dever do Estado de proteger, por exemplo, é uma “norma de conduta, não de resultado”²⁸³, o que significa que os Estados não são responsáveis diretamente quando uma empresa viola normas de Direito Humanos, mas, se não adotarem medidas adequadas para evitar tais abusos, protegendo com legislações, investigando, punindo e proporcionando meios de a vítima buscar a remediação poderão ser responsabilizados pela omissão. Quanto às empresas, são esclarecidos os limites da cadeia de produção e sua respectiva responsabilidade em respeitar as regras de Direitos Humanos. Prevê, ainda, que deve fazê-lo por meio de auditorias internas periódicas e regulares que busquem não só identificar e administrar os riscos, como também mitigá-los em atenção aos direitos da comunidade em sua zona de influência. Apesar de haver discussão quanto ao conteúdo, o grande impasse se concentra nas outras classificações.

A falta de “força” nas regras parece ser o maior problema em face da falta de obrigatoriedade e de sanção. Do ponto de vista dos Estados, as orientações do Quadro e dos Princípios não são diretamente obrigatórias, nem para os países de onde vêm as empresas ou onde se instalam e fazem contratos, pois há a questão maior da soberania que confere o poder de cada Estado adotar as normas que lhe aprouver. Apesar disso, há tratados, pactos e convenções que, quando ratificados, implicam obrigações jurídicas, as quais, se não respeitadas, podem ser levadas à apreciação da Corte Internacional de Justiça, cujo processo só aceita Estados como parte.²⁸⁴ Assim, o Quadro e os Princípios acertam ao propor que a obrigação primeira de observar as normas internacionais sobre Direitos Humanos permaneça dos Estados, visando a um enfretamento sistematizado da questão.

²⁸² OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva; BERTOLDI, Márcia Rodrigues. A importância do *Soft law* na evolução do Direito Internacional. **RIBD**, ano 1, n. 10, p. 6.265-6.289, 2012. Disponível em: <<http://www.idb-fdul.com/>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

²⁸³ RUGGIE, 2014, p. 140.

²⁸⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Corte Internacional de Justiça. **Estatuto**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/EstCortIntJust.html>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

Por outro lado, no que se refere à falta de obrigatoriedade das corporações em respeitar o que prevê as orientações da ONU, John Ruggie parece ignorar que o “totalitarismo de mercado”, por vezes, se sobrepõe ao próprio poder de autodeterminação e à soberania de alguns Estados. O poderio econômico de grandes corporações tem influenciado, principalmente, a (tímida, frágil ou conivente) linha de desenvolvimento social adotada por países em desenvolvimento e até mesmo na dinâmica dos órgãos multilaterais ligados essencialmente ao comércio^{285 286}.

Dessa maneira, o impasse se forma na medida em que as companhias têm a faculdade de *respeitar* os direitos humanos. Mesmo que algumas de fato o façam espontaneamente, na falta de obrigatoriedade, a maioria perpetua graves violações a direitos essenciais dos obreiros, causando danos diretos à comunidade e até mesmo ao compromisso dos próprios Estados, de adotarem uma política de desenvolvimento social que beneficie seus cidadãos. É notório que o fato de não haver obrigatoriedade nessas orientações da ONU reduz a alcance do verbo *respeitar* no Quadro, além de indiretamente mitigar a os demais verbos *proteger e remediar* dirigidos aos Estados.

5.3 Os efeitos do Quadro Referencial (2008) e dos Princípios Orientadores (2011) da ONU na Indústria da moda globalizada

Nesta subseção, avaliam-se os efeitos do Quadro Referencial e dos Princípios Orientadores da ONU sobre as relações laborais estabelecidas entre os trabalhadores do *fast fashion* e as grandes marcas da indústria da moda, intermediadas por pequenas e médias fábricas, conhecidas como *sweatshops*.²⁸⁷

Por meio da exposição cronológica, a análise de casos emblemáticos em várias regiões e países que abrigam *sweatshops* traça um panorama geral do que vem ocorrendo nos

²⁸⁵ É válido destacar, que o poder de grandes empresas transnacionais também afeta a dinâmica de países desenvolvidos, mas sob o prisma da concretização dos Direitos Humanos, os maiores prejuízos têm se verificado nos países em desenvolvimento.

²⁸⁶ Vide seção 2.

²⁸⁷ Estabeleceu-se como recorte temporal o período posterior à adoção do Quadro (2008) e dos Princípios (2011), especialmente após 2011, quando a ONU já havia especificado o que as empresas precisam fazer para evitar violações de Direitos Humanos e como isso pode ser feito. As fontes utilizadas para análise são provenientes de relatórios, notícias e publicações de organizações reconhecidamente confiáveis pelo trabalho responsável de anos enfrentando o tema, expondo situações a serem combatidas, reconhecendo boas práticas, propondo debates enriquecedores e sugerindo medidas para a evolução de instrumentos importantes no combate à violação dos Direitos Humanos.

polos de produção têxtil e de vestuário após 2011, sem ignorar as especificidades de cada sistema que varia de acordo com as regiões pesquisadas.

Objetivou-se identificar as falhas comuns aos diferentes *sweatshops* examinados. Traçado o panorama, compreende-se o que falta no sistema de *soft law* proposto pela ONU, para que haja um mecanismo que combata, de modo eficiente, as violações de direitos humanos ocorridas nos *sweatshops* da cadeia de produção do *fast fashion*.

5.3.1 *A Indústria da moda asiática após o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU*

Pouco menos de um mês antes da aprovação dos Princípios Orientadores pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 16 de junho de 2011, o Centro de Pesquisa de Empresas Multinacionais (SOMO)²⁸⁸ publicou um relatório intitulado *Captured by cotton* que relata condições de labor extremamente precárias no Sul da Índia, em Tamil Nadu, com recrutamento de meninas e de mulheres jovens da casta mais baixa, *dalit*²⁸⁹, para serem empregadas na indústria de vestuário da região.²⁹⁰

²⁸⁸ A organização fonte da maior parte das discussões presentes neste tópico é o Centro de Pesquisa de Empresas Multinacionais (SOMO) reconhecido como espaço de conhecimento crítico, independente e sem fins lucrativos. Desde 1973, o foco do Centro é investigar corporações multinacionais e o impacto de suas atividades nas pessoas e no meio ambiente. O Centro também presta serviços de pesquisa, consultoria e treinamento para organizações sem fins lucrativos e para o setor público. Por meio de uma rede colaboração entre organizações da sociedade civil a SOMO busca contribuir para a sustentabilidade social, ambiental e econômica.

²⁸⁹ Segundo a plataforma digital da Rede Internacional de Solidariedade Dalit, “a divisão de uma sociedade em castas é um fenômeno global não praticado exclusivamente dentro de qualquer religião ou sistema de crenças em particular. No sul da Ásia, a discriminação de castas é tradicionalmente enraizada no sistema de castas hindu, de acordo com o qual os dalits são considerados "proscritos". No entanto, os sistemas de castas e a consequente discriminação espalharam-se para comunidades cristãs, budistas, muçulmanas e sikhs. Eles também são encontrados na África, em outras partes da Ásia, no Oriente Médio, no Pacífico e em comunidades da diáspora. A discriminação de castas afeta cerca de 260 milhões de pessoas em todo o mundo, a grande maioria vivendo no sul da Ásia. Envolve violações massivas de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Os sistemas de castas dividem as pessoas em grupos sociais desiguais e hierárquicos. Aqueles no fundo são considerados "seres humanos menores", "impuros" e "poluidores" para outros grupos de castas. Eles são conhecidos por serem "intocáveis" e submetidos às chamadas "práticas de intocabilidade" nas esferas pública e privada. "Intocáveis" - conhecidos no sul da Ásia como dalits - são freqüentemente designados à força para os empregos mais sujos, servis e perigosos, e muitos são submetidos a trabalho forçado e escravo. Devido à exclusão praticada por atores estatais e não estatais, eles têm acesso limitado a recursos, serviços e desenvolvimento, mantendo a maioria dos dalits em situação de extrema pobreza. Disponível em: <<https://idsn.org/caste-discrimination/>>

²⁹⁰ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Maid in India: young *dalit* women continue to suffer exploitative conditions in India's garment Industry. Abr. 2012. Disponível em: <<https://www.somo.nl/maid-in-india/>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

Tamil Nadu é o maior produtor de fio de algodão da Índia e abriga 44% de todas as maiores fiações indianas e 80% das menores. Tamil Nadu também emergiu como um centro global de fornecimento de roupas prontas, ao lado de centros produtores de roupas em Nova Déli, Bangalore e Mumbai. As roupas

As vítimas vêm de vilas muito carentes e são atraídas por promessas de salário decente, acomodação confortável e, acima de tudo, uma quantia considerável de dinheiro após o término do contrato empregatício de três anos. Este montante fixo normalmente é o maior atrativo para as trabalhadoras, pois poderia ser usado para pagar um dote e se casarem²⁹¹. O esquema de recrutamento e emprego – conhecido como *Sumangali* – está, portanto, intimamente ligado ao pagamento de um dote, fator importantíssimo para que mulheres sem casta tenham a chance de realizar um bom casamento na Índia.

Contudo, a realidade de trabalhar sob o esquema *Sumangali* esconde muitas armadilhas comuns aos sistemas de *sweatshops*, tais como: jornada de trabalho excessiva; baixos salários²⁹²; falta de acesso a mecanismos de reclamação ou reparação; restrição da liberdade de movimento; privacidade limitada. Além do mais, o valor prometido ao fim do contrato não é, de fato, um bônus, mas parte do salário regular retido pelo empregador, que, muitas vezes, as trabalhadoras sequer recebem. O relatório deixa claro que o esquema *Sumangali*, em sua pior forma, era sinônimo de condições inaceitáveis de emprego e chegava a configurar trabalho escravo, na medida em que se descobriu que pelo menos 1.000 trabalhadores eram severamente restringidos em sua liberdade de movimento e de privacidade, ao viverem nos albergues de uma das fábricas.²⁹³

Em 2009, a SOMO já havia realizado uma pesquisa intitulada *Richer Bosses, Poorer Workers* que relatava condições de trabalho similares em Bangalore, outro centro de produção de vestuários na Índia, com cerca de 500 mil trabalhadores espalhados por aproximadamente 1.200 fábricas. O estudo, na época, analisou as condições de trabalho em fábricas que

produzidas em Tamil Nadu destinam-se principalmente aos segmentos de baixo e médio preço do mercado de moda e varejo.

²⁹¹ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Captured by cotton: exploited *dalit* girls produce garment in India for European and US markets. Maio 2011, p. 12. Disponível em: <<https://www.somo.nl/exploited-dalit-girls-produce-garments-in-india-for-european-and-us-markets/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

O relatório informa que “embora o pagamento de um dote tenha sido proibido na Índia desde 1961, ainda é uma prática geral na Índia rural, para a qual as famílias muitas vezes incorrem em altas dívidas”.

²⁹² *Ibid.*, tradução nossa.

O relatório informa que “Os trabalhadores recebem um salário diário, que geralmente começa em torno de 60 Rúpias (€ 0,88) por dia durante os primeiros seis meses, com um aumento gradual de dez rúpias a cada seis meses, até um máximo de Rs. 110 em média. Os salários estão bem abaixo do salário mínimo legalmente estabelecido. Para poder pagar legalmente os trabalhadores abaixo do salário mínimo, que em Tamil Nadu no setor têxtil é de 171 rúpias por dia, as jovens são contratadas como aprendizes”.

Texto original: Workers receive a daily wage, which generally starts at around 60 Rupees (€0.88) per day during the first six months, with a gradual increase of ten rupees every six months, up to a maximum of Rs. 110 on average. The wages are well below the legally set minimum wage. To be able to legally pay the workers under the minimum wage, which in Tamil Nadu in the textile sector is 171 rupees per day, the young women are hired as apprentices.

²⁹³ *Ibidem.*

produzem para o Wal-Mart, Tesco e Marks & Spencer e concluiu que o setor é composto por 70% de mão de obra feminina, com pouca qualificação, condições de trabalho perigosas e insalubres – sem equipamento de segurança –, trabalhando em jornadas regulares de 10 horas diárias (sem que concordem com o horário além do contratado) sem remuneração pelas horas extras, frequentemente muito pressionadas para o cumprimento de metas, sem organizações sindicais e recebendo salários tão baixos que não lhes permitem uma existência digna. As trabalhadoras também relataram discriminação com base na divisão social das castas e por conta do gênero, já que os homens que trabalham nas fábricas de roupas são mais bem pagos do que as mulheres, apesar das leis indianas que proíbem as referidas práticas.²⁹⁴

Sobre o sistema de auditorias sociais internas, grande parte dos trabalhadores relatou que as fábricas forjam a regularidade de seus empreendimentos para que, ao serem realizadas auditorias das marcas compradoras, os fiscais encontrem condições de trabalho regulares e dentro de padrões internacionais aceitáveis.²⁹⁵ Ou seja, é indispensável notar que, antes mesmo do Quadro ser aprovado em 2008, as auditorias realmente já faziam parte da prática de boa parte das marcas e que as falhas e fraudes à esse mecanismo já eram largamente utilizadas para se esquivar da responsabilidade social corporativa.

Esse era o panorama das relações laborais do *fast fashion* quando o Quadro Referencial foi endossado em 2008 e quando os Princípios Orientadores foram adotados em 2011 pela ONU. O exemplo indiano²⁹⁶ é uma amostra do cenário asiático, no qual se concentram *sweatshops* com estruturas de grandes, médias e pequenas fábricas, em vez de ambientes domésticos, como no Brasil, por exemplo.²⁹⁷ Conquanto os ambientes de trabalho variem conforme as regiões, as violações de direitos humanos normalmente são similares, com algumas variações: baixíssimos salários ou baixa remuneração por produção; cumprimento forçado de horas extras não remuneradas; longas jornadas de trabalho;

²⁹⁴ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Indian garment workers face harsh working conditions. Jul. 2009. Disponível em: <<https://www.somo.nl/indian-garment-workers-face-harsh-working-conditions/>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

²⁹⁵ *Ibidem*.

²⁹⁶ CENTER..., 2012,

A indústria têxtil e de vestuário é de vital importância para a economia indiana. É um grande provedor de moeda estrangeira e é uma fonte de emprego, gerando trabalho para mais de 35 milhões de pessoas. Depois da China, a Índia é o maior exportador de fios têxteis. Quando se trata de exportação de itens de vestuário, a Índia ocupa o terceiro lugar, depois da China e Bangladesh.

²⁹⁷ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Richer bosses, poorer workers: Bangalore's Garment Industry. Jul. 2009, p. 10. Disponível em: <<https://www.somo.nl/richer-bosses-poorer-workers/>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

condições de trabalho perigosas²⁹⁸ em estruturas precárias, com risco de incêndio ou desabamento; ambientes de trabalho insalubres com falta de ventilação; acesso restrito à água; ausência de equipamentos de proteção individual; falta de liberdade na organização sindical; exploração de trabalho infantil e, em situações extremas, configuração da servidão por dívidas ou do trabalho forçado.

A seguir avaliam-se alguns cenários em que se obtiveram avanços após a implementação do Quadro e dos Princípios, além de situações que permaneceram em flagrante violação, sem que grandes mudanças tenham se operado. Isso corrobora a hipótese de que proposições não vinculantes são pouco eficazes nesse contexto e colaboram para a perpetuação de graves violações.

Em maio de 2012, um ano após a publicação do relatório *Captured by Cotton* e a adoção dos Princípios Orientadores, a SOMO publicou *Maid in India* que avalia novamente o cenário das trabalhadoras *dalit* no Sul do país. A pesquisa mostra que, em diferentes graus, melhorias foram implementadas nos fabricantes analisados desde a publicação do primeiro relatório, mas, em muitos aspectos, os direitos laborais continuavam sendo ignorados.

No documento de 2012, foi detectado que um fabricante desativou o esquema *Sumangali* em todas as suas operações e outro somente na produção de insumos finais. Melhorias em relação à liberdade de movimento foram relatadas em todos os quatro fabricantes indianos, pois o relatório ressalta que a “permissão para deixar o albergue é concedida com mais facilidade e às vezes grupos de mulheres podem ir às compras desacompanhadas”²⁹⁹. Alguns trabalhadores do setor de vestuários relataram que a qualidade da comida fornecida melhorou, mas outros do setor de fiação reclamaram de encontrar minhocas em sua refeição.

Por outro lado, a pesquisa indica que outras violações de direitos trabalhistas e direitos humanos se perpetuavam na indústria do vestuário no Sul da Índia. Os principais

²⁹⁸ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: unsafe Garment Factory Buildings. Julho, 2013, p. 1. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fact-sheet-unsafe-garment-factory-buildings/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

O relatório Fact Sheet: unsafe garment factory building relata que os perigos mais recorrentes neste setor são: fiação elétrica defeituosa e sobrecarregada; aparelhos defeituosos, como caldeiras e geradores; construção deficiente que não é projetada para suportar máquinas pesadas; pisos de trabalho superlotados; escadas, saídas e saídas de emergência ausentes, estreitas, trancadas e / ou bloqueadas; elevadores defeituosos; janelas gradeadas.

²⁹⁹ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Maid in India: young *dalit* women continue to suffer exploitative conditions in India’s garment Industry. Abr. 2012, p. 6, tradução nossa. Disponível em: <<https://www.somo.nl/maid-in-india/>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

Texto original: “Permission to leave the hostel accommodation is granted more easily and sometimes groups of women are allowed to go shopping unaccompanied”.

problemas persistiam nos quatro fabricantes. Nenhuma melhoria significativa foi encontrada em termos de jornadas extras forçadas, pois as trabalhadoras ainda laboravam por muitas horas após o horário normal de saída e, em casos excepcionais, até 24 horas por dia. O trabalho infantil também permanecia presente. Em três fabricantes, meninas com menos de 16 anos estavam trabalhando e, em dois fabricantes, trabalhadores com menos de 14 anos foram encontrados. Soma-se a tudo isso o fato de inexistirem organizações sindicais e mecanismos de reclamação independentes e eficazes nos quatro fabricantes.

Sobre as auditorias para verificar se há violações de Direitos Laborais e Humanos, os trabalhadores entrevistados relataram que, antes do procedimento, um grupo de trabalhadores recebe treinamento especial por 15 dias, em que são instruídos a dizer que trabalham 8 horas por dia, que recebem bons salários, que têm boas condições no albergue e etc. Os trabalhadores disseram aos pesquisadores que temiam essas sessões de treinamento e que se sentiam atormentados por ter que decorar as respostas por meio de repetições. Em resposta, a fábrica onde os entrevistados trabalhavam alegou que oferece treinamentos contínuos sobre regulamentos de segurança e treinamento orientado para o trabalho, e que os trabalhadores também são educados sobre "vários direitos e regulamentos, mas que 'nenhum treinamento específico em Pré-Auditoria é dado'."³⁰⁰

Alguns trabalhadores também disseram que máscaras, aventais e equipamentos de segurança eram fornecidos, mas os trabalhadores eram instruídos a usá-los somente quando auditorias ou outras visitas ocorressem. Há um claro descompasso entre o que se observou na realidade e o que a empresa declarou em suas auditorias.

Em outro relatório, de março de 2013, intitulado *Fatal Fashion*, a SOMO e a Clean Clothes Campaign (CCC)³⁰¹ relataram dois incêndios específicos: um ocorrido na fábrica Ali Enterprises no Paquistão, em setembro de 2012; outro na Tazreen Fashions Limited no Bangladesh, em novembro de 2012. Centenas de trabalhadores foram mortos e muitos outros ficaram feridos. O relatório identificou que os fatores principais para o alto número de mortes

³⁰⁰ *Ibid.*, p. 37.

Trecho original: "As such no specific training on Pre-Audit is given", says K.P.R. Mill".

³⁰¹ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. *Fatal fashion: analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh – a call to protect and respect garment worker's lives*. Mar. 2013. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fatal-fashion-2/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

O Clean Clothes Campaign (CCC) é uma aliança internacional com cerca de 250 organizações, incluindo sindicatos e organizações não-governamentais (ONGs). Dedicado a melhorar as condições de trabalho e apoiar o empoderamento dos trabalhadores nas indústrias globais de vestuário e roupas esportivas, desde 1989, o CCC tem trabalhado para ajudar a garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados. Educando e mobilizando consumidores, empresas de lobby e governos, o CCC oferece apoio direto de solidariedade aos trabalhadores enquanto eles lutam por seus direitos e exigem melhores condições de trabalho.

foram: edifícios abaixo do padrão; procedimentos de emergência precários; saídas de incêndio inadequadas ou bloqueadas; e locais de trabalho superlotados.

Convém salientar que os casos descritos nesse relatório não são incidentes isolados, pois houve inúmeros episódios similares sem que a devida atenção tenha sido dispensada. Segundo o Fórum Internacional dos Direitos Trabalhistas (ILRF), no Paquistão, pelo menos uma dúzia de incêndios em fábricas de vestuários ou de calçados foram relatados desde 2004. Entre 2006 e 2009, 414 trabalhadores do setor de vestuário morreram em pelo menos 213 incêndios de confecções em Bangladesh. De 2009 a 2011, pelo menos 165 trabalhadores foram mortos em Bangladesh em quatro incidentes diferentes em fábricas fornecedoras de marcas internacionais. Depois do incêndio da Tazreen Fashions em 2012, outros 28 incêndios em fábricas foram relatados, nos quais pelo menos 591 trabalhadores ficaram feridos, e oito perderam a vida nos dois meses até 28 de janeiro de 2013.

No caso do incêndio no Paquistão, um dos sobreviventes da Ali Enterprises relatou que a maior parte dos trabalhadores eram homens e não tinham contratos com a fábrica, a qual formalmente só reconhecia 190 empregados, embora se estime que 1.500 a 2.000 trabalhadores laboravam no local. Trabalhadores disseram que tinham jornadas semanais de 60 horas ou mais, com alguns turnos de 24 horas. Também relataram ser pagos por peça e que, dependendo do tamanho do pedido, conseguiam entre € 1,50 e € 5 por dia. Quase nenhum deles ganhava mais de 7.000 rúpias (US\$ 72) por mês. O relatório explica que a proporção do acidente se deve ao fato de que:

[...] os trabalhadores estavam presos dentro da fábrica. Havia apenas uma saída acessível; as outras três portas estavam trancadas. As janelas dos andares inferiores eram cobertas com barras de metal. A fábrica estava repleta de materiais combustíveis, incluindo pilhas de roupas e produtos químicos, e as escadas foram bloqueadas. Alarmes de incêndio e sprinklers não estavam no lugar. A única saída do porão era através da loja de tecidos, que foi onde o fogo começou. Aqueles trabalhadores ainda no porão não tinham como sair e morreram quando o porão se encheu de água fervente das tentativas de extinguir o fogo.³⁰²

A varejista alemã KiK foi o único comprador que confirmou a realização de contratos com a Ali Enterprises. Um par de *jeans* com a marca Diesel foi encontrado nas

³⁰² *Ibidem.* p. 18, tradução nossa. Trecho original: “The high death toll has been attributed to the fact that workers were trapped inside the factory. There was only one accessible exit; the three other doors were locked. Windows on the lower floors were covered with metal bars. The factory was crammed with combustible materials, including piles of clothes and chemicals, and stairways were blocked. Fire alarms and sprinklers were not in place. The only exit from the basement was through the fabric store, which is where the fire broke out. Those workers still in the basement had no way of getting out and died when the basement filled with boiling water from the attempts to extinguish the fire”.

instalações da fábrica após o incêndio, mas a Diesel negou o fornecimento da Ali Enterprises. O relatório informou que a KiK e os organismos de auditoria e certificação não foram capazes de fornecer informações sobre a Ali Enterprises.³⁰³

Nos casos da Ali Enterprises e da Tazreen Fashions, tanto os fornecedores quanto os compradores dependiam da auditoria e da certificação para gerenciar suas obrigações de devida diligência. O que chama a atenção é que em ambos os casos, as empresas de auditoria e os organismos de certificação forneceram garantias não merecidas e injustificáveis de que as fábricas em questão cumpriam as normas de saúde e segurança.

A marca KiK também declarou a exigência de que seus fornecedores sigam seu Código de Conduta formulado com base nas convenções da OIT e nas respectivas normas das Nações Unidas e que o cumprimento é monitorado pela KiK ou por um terceiro autorizado. No caso da Ali Enterprises, três auditorias de conformidade (*compliance*) social foram conduzidas pela UL Responsible Sourcing. De acordo com a marca, essas auditorias foram realizadas entre 2007 e dezembro de 2011, não tendo encontrado falhas graves durante os procedimentos; por isso, a Ali Enterprises foi considerada um fornecedor confiável.³⁰⁴

Entretanto, no relatório de auditoria de 2007, a UL Responsible Sourcing declarou que a Ali Enterprises não cumpria os requisitos de segurança, pois foram encontradas extremidades de cabos abertas, assim como equipamentos elétricos não protegidos e saídas de emergência apagadas. O relatório de 2007 também revelou que as horas de trabalho excederam o máximo e não foram documentadas adequadamente. Apesar dessa declaração da empresa de auditorias, em 2012 a KiK escreveu, por meio de comunicados de imprensa, que recebeu um relatório de auditoria da UL Responsible Sourcing em 30 de dezembro de 2011, cujo teor declarava que todas as ações corretivas necessárias já haviam sido realizadas.

Neste caso, pode-se dizer que faltou a implantação integral do sistema do *due diligence*, o qual deve ser cumprido em todas as suas etapas para certificar que o impacto negativo foi enfrentado e mitigado adequadamente pela marca. O Princípio 19 estabelece que para “prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas”. Faltou, portanto, o comprometimento da marca para tomar as medidas apropriadas de acordo com as conclusões da auditoria, pois a responsabilidade para tanto não era da empresa de auditoria contratada. Ademais, a marca

³⁰³ *Ibid.*, p. 22.

³⁰⁴ *Ibid.*, p. 23.

sequer verificou se as medidas foram concretizadas, bem como não acompanhou a sua eficácia, como orienta o Princípio 20.

No que toca à reparação, as companhias envolvidas aparentemente cumpriram o Princípio 22. Depois de meses de pressão, a KiK finalmente concordou em discutir uma compensação com o grupo local de direitos trabalhistas, o que resultou em acordo assinado no dia 5 de janeiro de 2013. Não obstante houvesse disposição em colaborar com a indenização, isso não abrangeu todas as vítimas, já que muitos trabalhadores e suas famílias não receberam compensação, devido à falta de registro, longos procedimentos para estabelecer relações familiares (por exemplo, testes de DNA), falha na comunicação e o fato de muitas famílias e trabalhadores terem retornado às aldeias de origem.³⁰⁵ O cumprimento do Princípio não foi integral, portanto.

No caso de incêndio em Bangladesh, ocorrido no dia 24 de novembro de 2012, na Tazreen Fashions factory, foram computadas as mortes de pelo menos 112 operárias, além de 100 a 300 pessoas feridas. De acordo com o diretor da fábrica, 1.137 trabalhadores estavam presentes no dia do incidente. Os sobreviventes disseram à ONG de direitos trabalhistas do Bangladesh, Ain o Shalish Kendra (ASK), que a equipe de gerenciamento havia trancado os portões em vários andares do prédio e, por isso, muitos dos trabalhadores saltaram do edifício tentando escapar das chamas.

As causas do incêndio são desconhecidas, mas os primeiros relatórios sugeriram que o incêndio foi iniciado por um curto-circuito elétrico, o que parece ser bastante provável já que, como informa o relatório da SOMO e da CCC, mais de 80% de todos os incêndios em fábricas em Bangladesh são causados por fiação defeituosa. No entanto, em 17 de dezembro de 2012, um comitê do governo de Bangladesh emitiu um relatório de 214 páginas dizendo que o incidente foi "um ato de sabotagem"³⁰⁶.

A fábrica onde ocorreu o incêndio tinha contratos com muitas marcas do *fast fashion*, entre elas: C&A, Walmart, Li & Fung, Dickies, Sears, Edinburgh Woolen Mill, Hipercor, Enyce, Karl Rieker, KiK, Piazza Italia, Delta Apparel e Teddy Smith.

Sobre as auditorias da C&A, o relatório indica que em entrevista ao jornal holandês *De Telegraaf*, o diretor de Desenvolvimento de Negócios Sustentáveis da C&A disse que a fábrica tinha sido inspecionada e que não havia nenhum motivo para não iniciar a produção na

³⁰⁵ RUGGIE, 2012, p. 17.

³⁰⁶ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fatal fashion: analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh – a call to protect and respect garment worker's lives>. Mar. 2013, p. 41. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fatal-fashion-2/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

Tazreen. Essa inspeção foi realizada pelo escritório local da C&A e incluiu uma “verificação visual de saúde e segurança”,³⁰⁷.

A SOMO e a CCC também relataram que a Tazreen foi auditada pela Business Social Compliance Initiative (BSCI) em dezembro de 2011 e que o processo revelou várias não conformidades, entre elas questões de saúde e segurança; indicando a necessidade de melhorias. A BSCI declarou que, como nenhuma empresa que faz parte da iniciativa estava comprando da fábrica no momento, nenhum participante poderia solicitar medidas de melhoria na fábrica. O relatório ainda informa que a BSCI criticou a C&A por não identificar as não conformidades mencionadas pela BSCI, e o Chefe de Desenvolvimento de Negócios Sustentáveis da C&A, por sua vez, respondeu que a marca não sabia sobre os resultados da auditoria da BSCI, pois o relatório não havia sido divulgado.³⁰⁸

O Walmart declarou que a Tazreen foi auditada pelo menos duas vezes em 2011 e que na última foram detectadas violações e condições que eram consideradas de alto risco aos trabalhadores. Segundo as normas da Walmart, quando isso ocorre, a fábrica é solicitada a elaborar e concluir um plano de ação que deve ser apresentado ao fiscal durante uma auditoria de acompanhamento que ocorre seis meses após a verificação da irregularidade. De acordo com o relatório, não restou claro se o Walmart decidiu descontinuar sua relação com a Tazreen após esse episódio.³⁰⁹

Poucos dias após o incêndio, o Walmart apresentou uma proposta de melhoria para suas auditorias, já que a fiscalização da segurança elétrica e de incêndio não estavam adequadas. Entre as etapas do plano, os membros do grupo *Global Social Compliance Programme*³¹⁰ pagariam para revisar todas as fábricas, e estas receberiam seis meses para implementar ações corretivas ao custo das confecções bengalesas. Sobre a questão das marcas não se disporem a ajudar nos custos de melhoria, o relatório da SOMO e da CCC chama atenção para o posicionamento, pois no ano anterior ao incêndio, o diretor de compras éticas do Walmart teria dito que:

³⁰⁷ *Ibid.*, p. 50.

³⁰⁸ *Ibid.*, p. 50.

³⁰⁹ *Ibid.*, p. 49.

³¹⁰ O Global social Compliance Programme é um programa do Pacto Global da ONU voltado para empresas compradoras (marcas e varejistas) em todos os setores e regiões geográficas, cujo objetivo é oferecer uma plataforma global para promover o intercâmbio de conhecimento e as melhores práticas, a fim de criar comparabilidade e transparência entre os sistemas existentes de compliance social e compliance ambiental, promovendo a melhoria contínua das condições de trabalho e ambientais nas cadeias de suprimento globais.

[...] as melhorias propostas em segurança elétrica e contra incêndio envolveriam 4.500 fábricas e seria ‘na maioria dos casos’ uma modificação muito extensa e dispendiosa. Não é financeiramente viável para as marcas fazerem tais investimentos.³¹¹

Em uma reação ao rascunho do relatório da SOMO e da CCC, o Walmart escreveu que essas observações foram retiradas do contexto e observou que a empresa reconhece o custo de cumprir os padrões [para fornecedores] e disse que fará parte do custo das mercadorias repassadas ao consumidor.

É importante salientar que a melhoria das condições de segurança do local de trabalho está diretamente ligada à orientação da ONU de prevenção e mitigação dos impactos negativos sobre os direitos humanos. Conforme orientado pelo Princípio 13, cada empresa precisa prevenir e mitigar quaisquer impactos relacionadas com suas operações, seus produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los. Além do mais, como elenca o Princípio 14:

[...] a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.³¹²

É, portanto, essencial que todos os empreendimentos envolvidos em alguma violação assumam suas respectivas e proporcionais responsabilidades quanto à mitigação dos impactos aos trabalhadores. Os princípios são realmente claros ao estabelecer a responsabilidade tanto de toda a rede de empresas envolvida na cadeia de produção quanto das multinacionais, ainda que não tenham contribuído diretamente para o impacto, desde que a violação esteja ligada a alguma operação, produto ou serviço prestado em sua relação comercial. Por isso, não poderia o Walmart – nem qualquer outra dessas marcas na mesma posição – se eximir de contribuir para as melhorias estruturais dos prédios que abrigam confecções com alto risco de causar danos aos trabalhadores deste setor.

³¹¹ Texto original “the proposed improvements in electrical and fire safety would involve as many as 4,500 factories and would be “in most cases” a very extensive and costly modification. It is not financially feasible for the brands to make such investments” Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2012/12/06/world/asia/3-walmart-suppliers-made-goods-in-bangladeshi-factory-where-112-died-in-fire.html>>

³¹² RUGGIE, 2012, p. 11.

No entanto, em dezembro de 2012, a CCC publicou uma visão geral das ações realizadas pelas marcas em reação ao incêndio. Naquela oportunidade não havia indicação de que o programa anunciado pelo Walmart pagaria pelas renovações necessárias, ou que responderia a qualquer outro elemento-chave de um programa de prevenção confiável. Um mês depois, em 22 de janeiro de 2013, o Walmart enviou uma carta a todos os seus fornecedores para informá-los sobre “uma nova política de tolerância zero para subcontratação não autorizada”. A carta afirma que as instalações (em todo o mundo) que tiverem violações relacionadas à segurança contra incêndios terão 30 dias para tomar ações corretivas antes que a produção seja proibida.³¹³

Isto é, por fim, o Walmart transferiu o ônus de melhorar as questões de saúde e segurança dos prédios às próprias confecções, sem contribuir de qualquer maneira para que os obreiros que integram sua cadeia produtiva gozem de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Os casos desses dois incêndios revelam como os vários atores envolvidos na questão – governo, fabricantes, marcas compradoras e empresas de auditoria – não atuam em coordenação para assumir suas respectivas responsabilidades de proteger e respeitar os direitos dos trabalhadores lesados.

No que toca à obrigação corporativa de *reparar* (Princípio 22), pode-se perceber que tende a ser observada com mais responsabilidade pelas empresas envolvidas, embora, nos casos narrados, as compensações tenham levado muito tempo para acontecer e não tenham atingido todas as vítimas. É possível que a obrigação de reparar tenha sido mais bem observada pelas marcas porque nesses casos chegaram ao extremo de causar a morte de centenas de trabalhadores, e a repercussão pode afetar profundamente a imagem da empresa perante seus consumidores.

Nesse sentido, a C&A anunciou que seriam destinados milhões de euros para o monitoramento da cadeia, para a prevenção das violações e para a compensação das vítimas e suas famílias. A empresa também declarou que doaria US\$ 1 milhão para as vítimas, US\$ 1.200 para cada família que perdeu um membro e US\$ 50 mensais para os filhos que perderam seus pais no acidente até que completassem 18 anos. Declarou também que 50 funcionários feridos continuariam recebendo suporte médico custeado pela empresa. Os

³¹³ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fatal fashion: analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh – a call to protect and respect garment worker’s lives>. Mar. 2013, p. 54-55. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fatal-fashion-2/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

representantes da C&A também fizeram menção à falta de vontade de outras empresas em trabalhar conjuntamente para que as condições de saúde e de segurança fossem melhoradas.³¹⁴

Após cinco anos do incêndio da fábrica Tazreen, a CCC publicou que somente após dois anos do acidente, foi firmado um acordo com a C&A para, de fato, estabelecer um fundo com contribuições de marcas que comprou da fábrica, para indenização de perda de renda familiar e tratamento médico de longo prazo. Relata, ainda, que os pagamentos foram concluídos somente em junho de 2016, e um fundo médico ainda está supervisionando o tratamento médico a longo prazo para alguns feridos.³¹⁵

A Li & Fung, também compradora da Tazreen, anunciou que pagou uma compensação de US\$ 1.250 para 54 feridos e para 57 famílias de trabalhadores falecidos, embora não tenham fornecido mais detalhes sobre a identificação da compensação. Além disso, a Li & Fung informou à SOMO e à CCC que, em colaboração com outro varejista, criou um fundo educacional para filhos de mortos e feridos, e uma quantia de US\$ 50 mensais seria disponibilizada para cada uma dessas crianças até que atinjam a idade de 18 anos.

No ponto da *reparação* as marcas tendem a atender ao que o Quadro Referencial esclarece quanto à orientação de que as empresas observem os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, independentemente de ratificação pela legislação do país. Assim, conquanto a convenção da OIT nº 121 – relativa a benefícios no caso de acidente do trabalho e enfermidades profissionais – não tenha sido ratificada por Bangladesh ou pelo Paquistão³¹⁶, prevaleceu o mais alto padrão internacional de trabalho, e o acordo de compensação das vítimas foi firmado. É o que as recentes diretrizes da ONU orientam, principalmente quando a cadeia produtiva envolve atividade de empresas transnacionais.

No entanto, o evidente descompasso entre a observação dos deveres da empresa de *prevenir ou mitigar* e o dever de *reparar* revelou que o esforço em compensar os danos não tem o condão, por si só, de evitar que novas tragédias aconteçam. Por isso, em pouco tempo os produtores asiáticos reviveram o mesmo drama, na maior proporção já vista.

Em uma pesquisa de julho de 2013, a SOMO publicou um relatório intitulado *Unsafe Garment Factory Building* indicando que os polos de produção asiáticos (especificamente

³¹⁴ *Ibid.* p. 53.

³¹⁵ Clean Clothes Campaign statement on five years anniversary of Tazreen Fashions fire. Clean Clothes Campaign – CCC. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2017/11/24/clean-clothes-campaign-statement-on-five-years-anniversary-of-tazreen-fashions-fire>>.

³¹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C121 - Convenio sobre edad mínima, 1973. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283:NO>. Acesso em: 10 jul. 2018.

Camboja, Bangladesh e Paquistão) sofreram, entre setembro de 2012 e maio de 2013, cinco incêndios, dois desabamentos e uma explosão, deixando ao todo 1.585 trabalhadores mortos e 2.087 pessoas feridas.³¹⁷

Porém, a maior tragédia ocorreu em abril de 2013, em que 1.129 trabalhadores perderam a vida e 1.650 empregados ficaram feridos no desabamento do complexo Rana Plaza, localizado em Dhaka, capital do Bangladesh. O edifício abrigava muitas fábricas de costura fornecedoras de várias grandes marcas do *fast fashion*. Ressalte-se que várias já faziam parte da BSCI³¹⁸, que, ao aprová-las, forneceu a garantia de que atendiam aos padrões adequados. A CCC informou que, desde 2005, a BSCI estava ciente dos riscos de segurança nas fábricas de Bangladesh, pois naquele ano houve o colapso do edifício Spectrum em Savar, que deixou 64 trabalhadores mortos. Naquela época a BSCI divulgou um comunicado dizendo que “membros da BSCI aumentaram seus esforços para melhorar a situação” em relação à segurança de construção em Bangladesh. Segundo a CCC ficou claro que a organização e os esforços de seus membros foram insuficientes. Oito anos depois, em uma declaração após o colapso do Rana Plaza, a BSCI disse que ainda estava trabalhando “para encontrar uma solução que impeça que tais tragédias aconteçam novamente”, sem, contudo, indicar quais medidas significativas foram aplicadas para abordar a segurança neste setor.³¹⁹

Após o desastre do Rana Plaza, empresas multinacionais do setor de vestuário assinaram o Acordo sobre Segurança contra Incêndios em Edifícios de Bangladesh. Isso definitivamente pode ser considerado um movimento tardio, mas, ainda assim, foi considerado um avanço.

O Acordo sobre Incêndios e Segurança de Edifícios em Bangladesh (o Acordo) foi assinado em 15 de maio de 2013. É um contrato independente de cinco anos, legalmente vinculativo entre marcas globais varejistas e sindicatos, criado para construir uma indústria do vestuário segura e saudável em Bangladesh. O acordo foi assinado por mais de 170 marcas de vestuário, varejistas e importadores de mais de 20 países da Europa, América do Norte, Ásia e

³¹⁷ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: unsafe Garment Factory Buildings. Julho, 2013, p. 2. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fact-sheet-unsafe-garment-factory-buildings/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

³¹⁸ O BSCI é uma iniciativa da Associação de Comércio Exterior (FTA). Todos os participantes do BSCI também são membros do FTA e compartilham a visão do FTA de “livre comércio”. Comércio Sustentável”. Para cumprir essa visão, a BSCI recebeu órgãos de governança específicos, através dos quais as empresas da BSCI são convidadas a participar ativamente, para desenvolver e implementar um excelente sistema para melhorar as condições de trabalho na cadeia de fornecimento global.

³¹⁹ BSCI 10TH anniversary shame over rana plaza. Clean Clothes Campaign, [online], 25 jun. 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2013/06/25/bsci-10th-anniversary-shame-over-rana-plaza>>. Acesso em: 3 jun. 2018.

Austrália, 2 sindicatos globais, 8 sindicatos bengalis e 4 testemunhas de ONGs. Em sua plataforma digital explica-se que:

O contrato prevê a elaboração de um programa de inspeção independente apoiado por marcas nas quais trabalhadores e sindicatos estão envolvidos, com divulgação pública de todas as fábricas, relatórios de inspeção e planos de ação corretiva (CAP), a presença de Comitês de saúde e segurança democraticamente eleitos em todas as fábricas para identificar e agir sobre riscos de saúde e segurança e a capacitação do trabalhador através de um extenso programa de treinamento, mecanismo de reclamações e direito de recusar trabalho inseguro. Além disso, também estabelece o compromisso de que as marcas signatárias garantam que fundos suficientes estejam disponíveis para remediação caso haja algum incidente.³²⁰

A CCC informou ainda que os acordos de compensação estabelecidos após o incêndio na fábrica da Tazreen e o colapso do edifício Rana Plaza em 2013 lançaram as bases para uma solução mais estrutural e permanente, que, fundamentada na Convenção nº 121, forma um Plano Nacional de Seguro contra Ferimentos por Emprego em Bangladesh.³²¹

O principal ponto positivo destacado pela CCC é a fundamental questão da *obrigatoriedade* no cumprimento das normas de Direitos Humanos do Acordo. Scott Nova esclarece o ponto:

O Acordo é o antídoto aos esquemas voluntários de auditoria do setor, que fracassaram miseravelmente em proteger os trabalhadores nos anos que antecederam o catastrófico colapso do Rana Plaza, disse Scott Nova, diretor executivo do Consórcio de Direitos dos Trabalhadores. ‘O modelo do Acordo substitui as promessas voluntárias por compromissos exequíveis, garante severas consequências econômicas para os fornecedores que se recusam a operar com segurança e exige que as marcas garantam que seus fornecedores possam pagar as renovações necessárias. A renovação do Acordo é um testemunho da eficácia desse modelo’.³²²

Ao que parece, o acordo com efeitos vinculantes entre as empresas causou o efeito esperado já que pelo menos grandes tragédias fatais para os trabalhadores do setor não têm

³²⁰ BANGLADESH. **The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**. About the Accord. [online]. Disponível em: <<http://bangladeshaccord.org/about/>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

³²¹ WILL Walmart, Benetton and Mango show they care? **Clean Clothes Campaign**, [online], 4 set. 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2013/09/04/will-walmart-benetton-and-mango-show-they-care/>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

³²² STATEMENT of the Bangladesh Accord's Witness Signatories on the three-year renewal of the agreement. **Clean Clothes Campaign**, [online], 29 jun. 2017, tradução nossa. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2017/06/29/statement-of-the-bangladesh-accord-witness-signatories-on-the-agreement2019s-3-year-renewal/>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

Trecho original: “The Accord is the antidote to the voluntary industry auditing schemes that failed miserably to protect workers in the years leading up to the catastrophic Rana Plaza collapse said Scott Nova, Executive Director of the Worker Rights Consortium. “The Accord model replaces voluntary promises with enforceable commitments, ensures severe economic consequences for suppliers that refuse to operate safely, and requires brands to make sure their suppliers can afford needed renovations. The renewal of the Accord is a testament to the effectiveness of this model.”

mais ocorrido em Bangladesh, pelo menos não na proporção anterior à assinatura do Acordo. Contudo, outras violações de direitos humanos não abrangidas pelos termos do Acordo sobre Incêndios e Segurança de Edifícios em Bangladesh ainda fazem parte da realidade de trabalhadores bengaleses, assim como de outros polos asiáticos.

O aumento do patamar salarial da região e do setor – que concentra os mais baixos salários do mercado mundial da moda – segue sendo a pauta principal de reivindicação dos trabalhadores, que diante de salários extremamente baixos, mal conseguem (sobre)viver dignamente. Conforme argumenta a CCC, o “salário digno é a pedra angular do trabalho decente e, portanto, o pagamento de um salário digno deve ser um elemento essencial inerente e inextricável de qualquer estrutura de responsabilidade corporativa verdadeiramente sustentável”.³²³

Há quatro anos, por exemplo, a H&M fez uma promessa ousada que, se cumprida, significaria grande mudança para a indústria da moda. Em 25 de novembro de 2013, a empresa prometeu, que, até 2018, pagaria o que a H&M chama de “salário justo” para os trabalhadores de vestuário em sua cadeia de fornecimento. Até o dia 25 de novembro de 2017, quando a CCC publicou uma matéria sobre o assunto, o salário de pobreza característico do setor continuava sendo regra, em toda a cadeia da H&M. Como nos últimos cinco anos as iniciativas da H&M para cumprir a promessa têm sido fracas, evidencia-se a possibilidade de discurso meramente publicitário que se aproxima de verdadeira prática de *bluwashing*³²⁴, já que nada mudou de fato.³²⁵

³²³ H&M’S LIVING wage roadmap needs concrete benchmarks. **Clean Clothes Campaign**, [online], 28 nov. 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2013/11/28/ccc-cautiously-welcomes-h-ms-living-wage-roadmap>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

³²⁴ The troubling evolution of corporate greenwashing. **The Guardian**. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/aug/20/greenwashing-environmentalism-lies-companies>>. Acesso em 4 de agosto de 2018.

Em 1986, o ambientalista Jay Westerveld cunhou o termo “greenwashing” para designar a prática corporativa de alegar sustentabilidade ambiental, por meio de estratégias de marketing, que desviam a atenção do consumidor e encobrem um registro ambiental questionável. *Bluwashing* é termo similar ao *greenwashing*, porém, aplicável ao campo social, ou seja, é a prática corporativa na qual a empresa se autodenomina “azul” e socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita os direitos sociais de forma grave e constante.

³²⁵ Pouco depois de estar em evidência no cenário internacional pela sua extraordinária promessa de salário, a H & M decidiu reformular essa promessa em direção a um curso menos ambicioso. Em vez de pagar diretamente a todos os trabalhadores de sua cadeia de fornecimento, a H & M esclareceu que só implementaria “mecanismos” que possibilitariam o pagamento de salários vivos a pelo menos 80% dos trabalhadores de sua cadeia de fornecimento. Os passos reais, práticos e mensuráveis, para atingir este objetivo não foram compartilhados publicamente, nem a H & M tem sido transparente sobre seus projetos piloto salariais. Isso impede que os trabalhadores e organizações trabalhistas acompanhem o progresso da promessa salarial de vida da H&M.

Nos últimos cinco anos desde que declararam sua iniciativa de aumento salarial, a H&M tem sido notoriamente opaca em relação aos seus planos, o que levantou questões sobre se a promessa era apenas um golpe de publicidade para acalmar a preocupação pública com sua marca de *fast fashion*. Atualmente, os salários médios nas fábricas de fornecedores da H&M em Bangladesh, Mianmar, Camboja e Índia estão apenas ligeiramente acima dos salários mínimos nacionais. Em Bangladesh, por exemplo, a H&M alega que os trabalhadores de seus fornecedores ganham em média 87 dólares por mês, o que está abaixo da linha de pobreza do Banco Mundial de 88 dólares por mês. Como resultado dos baixos salários, os trabalhadores e seus filhos sofrem de desnutrição.

O baixo salário pago a adultos que precisam sustentar a família ainda tem uma consequência nefasta: o trabalho infantil. Como revela o relatório *Child labor in the textile & garment industry*, publicado em março de 2014, “muitas vezes, os trabalhadores adultos ganham tão pouco que a renda não é suficiente para atender às necessidades básicas da família e as crianças começam a trabalhar para aumentar o rendimento familiar”³²⁶. Há evidente ligação entre o trabalho infantil e os baixos salários dos trabalhadores adultos, tanto na produção de algodão como nas fábricas de vestuário.³²⁷

Assim, apesar de o trabalho infantil ser proibido por lei na maioria dos países e de duas convenções fundamentais OIT tratarem rigorosamente do tema³²⁸, algumas características específicas, tais como baixa estatura, agilidade, facilidade em explorar, mão de obra barata e a extrema pobreza, são fatores que aumentam a demanda por mão de obra infantil. Como a organização demonstra, a mão de obra infantil ainda é empregada em larga escala em várias partes da cadeia produtiva:

As crianças estão sendo colocadas para trabalhar em todas as etapas da cadeia de suprimento - desde a produção de sementes de algodão, colheita de algodão e fiação de fios até todas as fases da etapa de corte e acabamento. Além de trabalhar nos campos, as crianças também estão trabalhando - embora com menos frequência - em grandes fábricas formais e em pequenas fábricas informais, bem como em oficinas subcontratadas e em suas próprias casas. As crianças pequenas trabalham nas fiações de alta tecnologia e na indústria de teares elétricos e de mão. Nas fábricas de vestuário, as crianças executam tarefas diversas e muitas vezes árduas, como tingimento, botões de costura, corte, dobragem e embalagem de roupas. Em pequenas oficinas e home sites, as crianças são colocadas para trabalhar em tarefas

³²⁶ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: child labour in the textile & garment industry. Mar. 2014, tradução nossa. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fact-sheet-child-labour-focus-on-the-role-of-buying-companies/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

Texto original: Often, adult workers earn so little that they do not make enough money to meet their family's basic needs. Children start working to increase their family's income.

³²⁷ *Ibid.*, p. 3.

³²⁸ *Ibid.*, p. 3.

A Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil (1999) e a Convenção nº 138 (1973) sobre a idade mínima para admissão em emprego e trabalho e por serem classificadas como Convenções Fundamentais significa que seu cumprimento é obrigatório para todos os países membros da OIT, independentemente da ratificação.

complexas, como bordado, lantejoulas e smocking (fazer pregas). As crianças também estão sendo colocadas para trabalhar em setores relacionados à indústria têxtil e de confecções, incluindo couro e calçados. Os trabalhadores infantis também são encontrados no setor de artigos esportivos, realizando tarefas manuais, como costurar bolas de futebol. Existem vários países que são particularmente notórios pelo trabalho infantil na indústria têxtil e de confecções - incluindo Índia, Uzbequistão, China, Bangladesh, Egito, Tailândia e Paquistão.³²⁹

O relatório também chama atenção para o fato de a indústria asiática de vestuário empregar crianças traficadas. Há relatos de crianças nepalesas traficadas para a Índia para trabalhar em vários setores, incluindo bordados, couro e vestuário, e de crianças do norte da Índia traficadas para a indústria de malhas do Sul da Índia.³³⁰

De mais a mais, a SOMO toca em um ponto crucial do Quadro Referencial: auditorias sociais geralmente não detectam o trabalho infantil, pois, mesmo no setor formal, trabalhadores ilegais e crianças são escondidos quando os auditores visitam a fábrica. Em outros casos, como muitas crianças não têm documentos de identidade e não têm prova oficial de sua idade, várias utilizam documentos falsos para encontrar emprego. Assim, crianças frequentemente recebem abaixo do salário mínimo e são forçadas a trabalhar em condições precárias, com relação à saúde e à segurança. Nos *sweatshops* domiciliares, não é incomum que famílias inteiras, crianças pequenas inclusive, trabalhem longas horas para concluir pedidos de fábricas de roupas.³³¹

Em outro caso, de outubro de 2014, seis anos após o Quadro Referencial e três anos após os Princípios Orientadores, o Centro de Pesquisa sobre Empresas Multinacionais (SOMO) e o Comitê da Índia nos Países Baixos (ICN) voltaram a avaliar as condições laborais do Sul da Índia, especificamente na região de Tamil Nadu que já havia sido objeto de outros relatórios desde 2010.

No relatório *Flawed Fabrics: the abuse of girls and women workers in the South Indian textile industry*, as organizações entrevistaram trabalhadores em cinco fábricas de

³²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C121 - Convenio sobre edad mínima, 1973. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283:NO>. Acesso em: 10 jul. 2018.

Apesar de serem países que se destacam no uso de mão de obra infantil, todos eles já ratificaram a Convenção nº 182, que foi ratificada pela China em 2002, pela Índia em 2017, Uzbequistão em 2008, Paquistão em 2001, Egito em 2002, Bangladesh em 2002 E Tailândia em 2001. Já a Convenção nº 138 somente Bangladesh ainda não ratificou, mas China e Egito ratificaram em 1999, Tailândia em 2004, Paquistão em 2006, Uzbequistão em 2009, Índia em 2017, Bangladesh não ratificou.

³³⁰ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: child labour in the textile & garment industry. Mar. 2014, p. 3. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fact-sheet-child-labour-focus-on-the-role-of-buying-companies/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

³³¹ *Ibid.*, 2014, p. 2.

fiação que são fornecedoras de importantes empresas internacionais – como a C&A, H&M, a HanesBrands, a Mothercare e a Primark.³³²

As entrevistas confirmaram que pelo menos 60% das trabalhadoras ainda eram *dalits*, a mais baixa classificação do sistema de castas, ou seja, ainda se constituíam em sua maioria de trabalhadoras extremamente vulneráveis social e economicamente, sem contratos de emprego formal, com restrição de locomoção e de uso do celular, a fim de impedir o exercício do seu direito de liberdade, configurando trabalho escravo contemporâneo.

A pesquisa encontrou dificuldade para mensurar os salários, porquanto a maioria dos entrevistados recebe em dinheiro e não sabe ao certo qual o valor dos benefícios, deduções e pagamentos da quantia fixa ao fim do contrato, característica do sistema *Sumangali*. Segundo relato de alguns trabalhadores a semana de trabalho pode computar até 68 horas de labor, contrariando o máximo de 60 horas estabelecido na Convenção da OIT sobre o horário máximo de trabalho. Além disso, não sabem ao certo quanto é pago pela jornada extraordinária, rotineiramente exigida em longas extensões.

Considerando a idade no início do emprego, a pesquisa também identificou que a maioria dos trabalhadores entrevistados – 91 de 151 trabalhadores – foram contratados quando tinham menos de 18 anos e que os mais jovens tinham 15 anos quando começaram a trabalhar. De acordo com as Convenções nº 138 e 182, da OIT, crianças entre 14 e 18 anos não devem trabalhar em funções que prejudiquem sua saúde, segurança e moral, o que inclui trabalho por longas horas, durante a noite ou trabalho em que a criança seja excessivamente confinada às instalações do empregador.

Relatou-se que a saúde e a segurança dos ambientes de fábricas ainda carecem de melhoria já que os trabalhadores informaram sofrer com a falta de ventilação, calor, umidade e a inalação do pó de algodão, o que pode causar vários danos à saúde.

O relatório também afirma que a liberdade de associação e de negociação coletiva são inexistentes nas cinco fábricas investigadas, pois nelas não havia sindicatos ativos e nenhum dos entrevistados era membro de algum sindicato; pior, nenhum deles soube o que é um sindicato, nem estavam conscientes de que têm o direito de se sindicalizarem.

Em resposta à versão preliminar do relatório, a C&A confirmou que uma das fábricas investigadas faz parte da cadeia de fornecimento de algodão orgânico e que as auditorias ocorrem nesta unidade, tanto por empresas de auditoria operacionais independentes quanto

³³² CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Flawed fabrics: the abuse of girls and women workers in the South Indian textile industry. Out. 2014. Disponível em: <<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2014/10/Flawed-fabrics.pdf>> Acesso em: 16 fev. 2018.

pelos procedimentos próprios da marca. De acordo com seus resultados, essas auditorias mostraram que a fábrica fornecedora encerrou o esquema *Sumangali* em junho de 2011.

A cadeia de supermercados Sainsbury também confirmou o fornecimento de roupas de uma das fábricas investigadas e que, de acordo com sua auditoria regular, nenhum dos problemas destacados pelo relatório foram identificados.³³³

É importante notar que as próprias respostas das empresas evidenciam que o processo de *due diligence* vem sendo realizado de forma inapropriada, sem o compromisso necessário para alavancar mudanças reais no cenário de precariedade laboral. Quando questionadas sobre as violações encontradas em suas cadeias, as respostas são genéricas e não apresentam conjunto probatório de auditorias bem realizadas que possam afastar a responsabilidade da marca. Isso não acontece porque auditorias bem implementadas são um processo contínuo (Princípio 17) que visa “identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos”; devem “reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar” (Princípio 15)³³⁴. A auditoria não serve apenas para identificar o problema, sendo preciso formular um plano para aplacar as violações. Dessa forma, o processo integral é pouco observado, por ser dispendioso e porque as marcas estão pouco dispostas a colocar em risco a rentável dinâmica do *fast fashion*.

Outro fator elementar no ciclo de produção da indústria da moda é o emprego de trabalhadores vulneráveis, que, devido à realidade precária, aceitam condições de trabalho insalubres, perigosas, recebendo salário baixo e trabalhando além do normal. Nesse contexto, imigrantes vêm se tornando alvos recorrentes deste setor.

Em fevereiro de 2016, a SOMO publicou o relatório *Migrant labour in the textile and garment industry*, que, entre outros casos, analisa a situação de migrantes da Europa Oriental e da Ásia Central trabalhando na indústria têxtil e de vestuário da Turquia. O relatório destaca que são particularmente vulneráveis os sírios, que, desde 2011, com o início da guerra civil, levou à migração de 1,6 milhão de refugiados, que encontraram trabalho nas indústrias têxteis e confecções turcas. Sem previsão de fim do conflito no país de origem, os refugiados buscam meio de obter renda e sofrem com a discriminação por serem imigrantes sem documentos. Por isso, trabalham em fábricas subcontratadas, escondidas, sob péssimas condições saúde e segurança e com desvalorização da força de trabalho – recebem somente

³³³ *Ibidem*.

³³⁴ RUGGIE, 2012, p. 12.

50% do mínimo legal –, o que também contribui para o aumento do trabalho infantil de crianças refugiadas sírias.³³⁵

Em janeiro de 2017, a SOMO voltou a analisar a questão do trabalho infantil publicando o relatório *Branded childhood*, que chama atenção para o fato de que ainda há mais de 3,5 milhões de crianças trabalhando em Bangladesh, com idades entre 5 e 17 anos. Estima-se que na capital Dhaka há cerca de 690.000 crianças envolvidas em trabalho infantil.

O relatório explica que, embora o trabalho de crianças e adolescentes em fábricas de vestuário no Bangladesh tenha se reduzido nos últimos anos, a política de baixos salários e longas jornadas leva à evasão escolar e estimula muitas crianças a buscarem emprego para complementar a renda familiar. Ainda que o emprego da mão de obra infantil não ocorra direta e exclusivamente na indústria do *fast fashion*, é evidente que práticas desse setor influenciam determinadamente para que esses graves problemas sociais persistam³³⁶.

Em janeiro de 2018, o jornal *The Guardian* publicou um artigo do repórter investigativo Peter Bengtsen relatando que jovens trabalhadoras ainda são mantidas presas em dormitórios das fábricas onde trabalham, no Sul da Índia, em Tamil Nadu. A fábrica investigada foi a Best Corporation, uma fornecedora da Hugo Boss, Next, Mothercare e outras.³³⁷

O *The Guardian* encontrou evidências de confinamento de trabalhadores em instalações pertencentes às fábricas de algodão que abastecem as fábricas da Primark. Em visitas a fiações localizadas em áreas rurais em torno de Tirupur, Palladam e Dindigul em Tamil Nadu, o *The Guardian* entrevistou obreiros que confirmaram que jovens trabalhadoras não podiam deixar a fábrica por livre e espontânea vontade a qualquer hora, exceto em raras viagens para os mercados locais, acompanhados pela segurança da fábrica. Uma jovem que trabalha em uma fábrica da Best Corporation falou com o *The Guardian* enquanto sua acompanhante da fábrica estava distraída: “Não podemos deixar a fábrica sem guardas nem quando quisermos. Eu trabalho, quando me dizem. Eu não reclamo. Minha família precisa do dinheiro para o meu dote de casamento”, disse ela.

³³⁵ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: Migrant labour in the textile and garment industry. Fev. 2016, p. 2. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fact-sheet-migrant-labour-in-the-textile-and-garment-industry/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

³³⁶ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Branded children: how garment brands contribute to low wages, long working hours, school dropout and child labour in Bangladesh. Jan. 2017, p. 2. Disponível em: < <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2017/01/Branded-childhood-web.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2018

³³⁷ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Case closed, problems persist. Jun. 2018. Disponível em: <<https://www.somo.nl/case-closed-problems-persist/>>. Acesso em: 15 fev. 2018.

Quando questionada sobre os fatos, a marca Hugo Boss declarou que “tem estado em contato regular e intensivo intercâmbio com o fornecedor de roupas a fim de trabalhar em conjunto mudanças para alcançar melhorias nas áreas mencionadas”³³⁸.

A Mothercare disse que tem priorizado questões de liberdade de movimento desde 2014 e que progressos significativos foram feitos na Best Corporation.

A marca Next, por sua vez, negou que os problemas de confinamento dos trabalhadores existissem em sua cadeia de suprimentos:

Em nenhum momento, em nenhuma das 10 auditorias que a Next realizou da Best Corporation nos últimos sete anos, constatou-se haver qualquer evidência de impacto adverso significativo sobre os direitos humanos dos trabalhadores, trabalho infantil... ou qualquer outra não conformidade importante.

A Primark recusou-se a confirmar ou negar que a Best Corporation faz parte de sua cadeia de fornecimento, mas disse que a empresa tinha a responsabilidade de melhorar as condições de emprego no Sul da Índia:

Estamos conscientes de que o setor nesta região tem problemas, que estamos buscando melhorar de acordo com os princípios orientadores da ONU que incentivam as empresas a trabalhar pela melhoria através da colaboração, o que é necessário, dado que as fábricas fornecem para muitas marcas.

Entre outras questões, a declaração da Primark de que o “setor nesta região tem problemas” reflete uma constatação preocupante de que os Estados asiáticos, polos de produção do *fast fashion*, precisam aprimorar suas normas internas, seus procedimentos de fiscalização e o processamento criminal e cível dos responsáveis por graves afrontas aos direitos humanos. É notório que precisa ser aprimorada a primeira parte dos Princípios Orientadores sobre o dever do Estado de prevenir que pessoas sob sua jurisdição sofram com impactos negativos de corporações transnacionais, sobretudo os países que ainda caminham em direção ao desenvolvimento econômico, político e social.

No entanto, a maior questão que guia esta pesquisa se refere à segunda parte dos Princípios, que propõe o dever corporativo de respeito aos direitos humanos. Essa proposição assume posição central no debate, pois, diante do descumprimento desse dever, não há mecanismos internacionais aptos a processar demandas diretamente contra empresas.

³³⁸ BENGSTEN, Peter. Workers held captive in Indian mills supplying Hugo Boss. **The Guardian**, 4 jan. 2018. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/global-development/2018/jan/04/workers-held-captive-indian-mills-supplying-hugo-boss>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

Contra-pondo-se ao caso dos Estados descumpridores, para os quais há as sanções econômicas e políticas aplicáveis por outros países, além dos procedimentos da OIT que podem levar até à jurisdição da Corte Internacional de Justiça. Há, portanto, evidente desequilíbrio entre as responsabilidades públicas e privadas, ignorando que as companhias também têm alto potencial de causar danos às comunidades e ao meio ambiente e, até mesmo, de interferir na forma como os Estados conduzem seus assuntos internos.

Assim, convém analisar que, após dez anos da adoção do Quadro Referencial e sete anos da aprovação dos Princípios Orientadores, percebe-se que algumas melhorias foram implementadas no mundo corporativo, mas outras ainda carecem de mecanismos mais rígidos quanto à exigibilidade.

Quando suscitada a responsabilidade em cadeia, o discurso corporativo não se esquiva mais do compromisso social argumentando que a violação não ocorreu dentro de suas estruturas diretas, como fez a Nike na década de 1990. Parece pacificado que a zona de influência corporativa se estende para além do processo produtivo direto das companhias, e nesse ponto, o trabalho da ONU merece destaque por ter regulamentado tão bem a questão nos Princípios Orientadores 13 e 14.

Entretanto, apesar do avanço, no caso das empresas que se abastecem das fábricas asiáticas, nota-se que a postura ainda não é de integral responsabilidade social, já que, quando as investigações constatarem os cenários de violação, a resposta das companhias normalmente segue a linha de afirmar a realização de auditorias, que quase sempre não detectam as violações denunciadas há anos – ou que detectam, mas resultam em relatórios inconclusivos e sem prosseguimento. Também declaram “estar trabalhando em melhorias”, mas normalmente não há projetos concretos com resultados de aplacamento dos impactos negativos observados durante anos. São raros os discursos que negam veementemente a responsabilidade pela cadeia de produção, porém na prática as marcas não apresentam uma conduta verdadeiramente preocupada em respeitar os direitos humanos e mitigar os riscos relacionados a todas as suas operações comerciais.

5.3.2 O emblemático caso do Mianmar

O caso de Mianmar é emblemático no panorama geral, pois revela como as marcas têm se comportado após a aprovação do Quadro Referencial em 2008 e os Princípios Orientadores em 2011. O país, conhecido antigamente como Birmânia, é o típico caso do que poderia ter sido o “projeto piloto” de uma nova era corporativa de modernização,

conscientização e promoção da dignidade laboral. Por ter se aberto ao mercado capitalista há menos de 10 anos, a postura das corporações transnacionais nesse país demonstra que o grau de comprometimento voluntário das marcas multinacionais do *fast fashion* ainda parece incipiente. A falta de coercibilidade do *soft law* não tem sido suficiente para transformar cenários de precariedade laboral, nem foi capaz de, em oportunidades únicas como o caso de Mianmar, criar cenários socialmente sustentáveis.

Mianmar situa-se no sudeste da Ásia, fazendo fronteira com a China, Laos, Tailândia, Bangladesh e Índia. Um verdadeiro caldeirão cultural, o governo reconhece oficialmente 135 diferentes grupos nacionais. Os birmaneses representam cerca de dois terços da população e outros grupos principais incluem o Karen, o Shan, o Mon, o Rakhine, o Rohingya, o Chin, o Kachin e o Karenni.³³⁹

No século XIX, os britânicos colonizaram Mianmar, na época Birmânia, e até 1948, o país foi administrado como parte da Índia Britânica. A primeira Constituição da Birmânia foi adotada em setembro de 1947 e poucos meses depois, em 4 de janeiro de 1948, a Birmânia conquistou sua independência. Seguiu-se breve período de governo civil, perturbado pela insurgência e divergências comunistas e étnicas dentro do governo. Em março de 1962, os militares, sob o comando do General Ne Win, tomaram o poder em um golpe, e o Partido do Programa Socialista da Birmânia (BSPP) tornou-se o partido oficial do novo governo.³⁴⁰

Em razão disso, por muito tempo, Mianmar se manteve isolado economicamente do mercado internacional e das influências ocidentais; além de tudo, o país era apoiado pelo governo chinês.

Em 1996, na 83ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 25 delegados dos trabalhadores apresentaram uma queixa à OIT contra o Estado de Mianmar por não observar a Convenção do Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29), ratificada pelo país em 4 de março de 1955.³⁴¹ Saliente-se que, o governo de Mianmar ratificou apenas três das convenções fundamentais: a Convenção sobre Trabalho Forçado (C29); a Liberdade de Associação e

³³⁹ ILO. Forced labor in Myanmar: Report the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (Nº 29). Geneva. Julho, 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/myanmar.htm>

³⁴⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Forced labor in Myanmar**: Report the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (Nº 29). Geneva. jul. 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/myanmar.htm>. Acesso em: 21 jul. 2018.

³⁴¹ *Ibidem*.

Proteção do Direito de Organização da Convenção (C87); e Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (C182).³⁴²

O Relatório da Comissão de Inquérito da OIT concluiu que as informações indicam que as autoridades de Mianmar, incluindo a administração local e regional, as forças armadas e várias milícias, obrigavam a população de Mianmar a realizar variedade de tarefas. O trabalho forçado era exigido de homens, mulheres, idosos e crianças, alguns muito jovens. Os trabalhadores não eram remunerados ou compensados, a não ser em circunstâncias excepcionais, e eram comumente submetidos a diversas formas de abuso verbal e físico, incluindo estupro, tortura e assassinato. As pessoas que exigiam trabalho forçado em Mianmar não estavam sujeitas a qualquer sanção legal e, portanto, gozavam de total impunidade.³⁴³

Segundo o relatório da Comissão de Inquérito da OIT, em 1995 a Human Rights Watch estimou que, desde 1992, pelo menos dois milhões de pessoas foram forçadas a trabalhar sem remuneração na construção de estradas, ferrovias e pontes. Além disso, o trabalho forçado também se revelou particularmente maior para grupos étnicos não birmaneses, especialmente em áreas onde havia forte presença militar, e para a minoria muçulmana, incluindo os Rohingya.³⁴⁴

A OIT, concluiu, portanto, que um Estado que apoia, instiga, aceita ou tolera o trabalho forçado em seu território comete ato ilícito, e qualquer pessoa que viole a proibição do recurso ao trabalho forçado é culpada de crime internacional que também constitui, se cometido de maneira generalizada ou sistemática, crime contra humanidade.

Assim, em julho de 1998, a OIT declarou:

Este relatório revela uma saga de incalculável miséria e sofrimento, opressão e exploração de grandes setores da população que habitam Mianmar pelo governo, militares e outros funcionários públicos. É uma história de negação grosseira dos direitos humanos a que o povo de Mianmar tem sido submetido, particularmente desde 1988, e do qual eles não encontram escapatória, exceto a fuga do país. O governo, os militares e a administração parecem alheios aos direitos humanos do povo e estão pisoteando-os impunemente. Suas ações ofendem gravemente a dignidade humana e têm efeitos negativos sobre a sociedade civil. A história mostra que, onde os direitos humanos são negados ou violados em qualquer parte do mundo, isso está fadado a ter um efeito de cadeia nas outras partes do mundo e, portanto, é de vital interesse para a comunidade internacional que tal negação e violação de direitos humanos devem ser apagados de onde quer que ocorra. Todo homem, mulher e criança deve ser capaz de viver com dignidade humana e se tornar

³⁴² Destaca-se que sendo membro da OIT sequer precisava ratificar pra ser obrigado a observar as convenções fundamentais, dentre as quais há a obrigação de erradicar trabalho forçado.

³⁴³ *Ibidem.*

³⁴⁴ *Ibidem.*

um participante igual aos outros no gozo dos frutos da liberdade e desenvolvimento. A Comissão espera e confia que, num futuro próximo, a antiga ordem irá mudar, dando lugar ao novo, onde todos em Mianmar terão a oportunidade de viver com dignidade humana e desenvolver todo o seu potencial de uma forma livremente escolhida, sem haver sujeição ou escravização de ninguém. Isso só pode acontecer se houver restauração da democracia onde as pessoas como um todo possam exercer poder para o bem comum.³⁴⁵

Em resposta, sanções comerciais e de investimento e outras restrições econômicas foram impostas ao governo militar de Mianmar pelos EUA, pela União Europeia e pela OIT. Em 1999, o país foi excluído da assistência técnica da OIT, exceto para combater o trabalho forçado. Além disso, Mianmar não foi mais convidado para reuniões ou atividades da OIT sobre questões trabalhistas. Várias recomendações foram feitas em termos de mudanças na legislação e nas políticas públicas. Quando foi concluído em 2000 que Mianmar não estava implementando essas recomendações, outras medidas foram promulgadas pela OIT, incluindo uma solicitação aos Estados-membros para que revisassem suas relações com Mianmar a fim de que suas ações não fossem usadas para perpetuar o uso de trabalho forçado. Diante do processo de redemocratização e indicativos de que a prática havia cessado, em junho de 2012, a OIT retirou as restrições.³⁴⁶

Mianmar foi governado por uma junta militar de 1962 a 2010. Em 2010, um governo civil apoiado por militares substituiu a junta e, desde então, um processo de reforma moderada está em andamento. Foi somente no fim de 2012, que os EUA retiraram o embargo às importações birmanesas, vigente há quase uma década.³⁴⁷ Em novembro de 2015, as

³⁴⁵ *Ibidem*.

Trecho original: “This report reveals a saga of untold misery and suffering, oppression and exploitation of large sections of the population inhabiting Myanmar by the Government, military and other public officers. It is a story of gross denial of human rights to which the people of Myanmar have been subjected particularly since 1988 and from which they find no escape except fleeing from the country. The Government, the military and the administration seem oblivious to the human rights of the people and are trampling upon them with impunity. Their actions gravely offend human dignity and have debasing effect on the civil society. History shows that where human rights are denied or violated in any part of the world, it is bound to have a chain effect on the other parts of the world and it is therefore of vital interest to the international community that such denial and violation of human rights must be effaced from wherever it occurs. Every man, woman and child must be able to live with human dignity and become an equal participant with others in the enjoyment of the fruits of freedom, liberty and development. The Commission hopes and trusts that in the near future the old order will change, yielding place to the new where everyone in Myanmar will have an opportunity to live with human dignity and to develop his or her full potential in a freely chosen manner and there will be no subjection or enslavement of anyone by others. This can happen only if there is restoration of democracy where people as a whole can wield power for their common good”.

³⁴⁶ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar? Fev. 2017. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

³⁴⁷ EUA levantam embargo a importações de Mianmar. **GI**, 17 nov. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2012/11/eua-levantam-embargo-a-importacoes-de-mianmar.html>>. Acesso em: 5 jul. 2018.

eleições gerais foram realizadas em Mianmar e em abril de 2016, um novo governo democrático tomou posse.³⁴⁸

Atualmente, a sociedade civil e os sindicatos desfrutam de espaço limitado em Mianmar, o que pode ser considerado como um avanço, pois por mais de 50 anos, sindicatos independentes foram proibidos, greves foram banidas e qualquer forma de dissidência foi violentamente reprimida. Sindicalistas, defensores dos direitos humanos e membros da oposição foram detidos e cumpriram muitos anos de prisão; outros fugiram do país e viveram no exílio por bastante tempo.³⁴⁹

Embora, nos últimos anos, tenham se empreendido pequenos passos em direção à reforma democrática, permanecem grandes preocupações, particularmente quanto aos combates entre o exército de Mianmar e os grupos étnicos de alguns estados.³⁵⁰ Além disso, os militares continuam a exercer grande poder sobre todos os domínios da sociedade.³⁵¹

Após anos de isolamento econômico, o investimento estrangeiro vem crescendo cada vez mais em Mianmar. Nessa conjuntura, a indústria de vestuário nacional cresceu bastante com o fluxo de investimento, e grandes marcas internacionais se beneficiaram do vasto mercado de trabalho, pouco qualificado e necessitado de emprego.

Em 2017, a Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), a Action Labor Rights (ALR)³⁵² e a Labour Rights Defenders & Promoters (LRDP)³⁵³ publicaram um relatório intitulado *The Myanmar dilemma: Can the garment industry deliver decent jobs for*

³⁴⁸ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. *The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar?* Fev. 2017, p. 17. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

³⁴⁹ *Ibid.*, p. 18.

³⁵⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU condena “limpeza étnica” contra muçumanos no Mianmar. Mar. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-condena-limpeza-etnica-contra-muculmanos-em-mianmar/>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

Em março de 2018, a ONU declarou que pediu a investigação internacional sobre potenciais crimes contra a humanidade por conta da limpeza étnica cometida contra a população rohingya no estado de Rakhine, em Mianmar.

³⁵¹ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. *The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar?* Fev. 2017, p. 18. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

³⁵² A Action Labor Rights (ALR) foi criada em 2002 e tem como foco a promoção da liberdade de associação e a abolição do trabalho forçado e infantil em Mianmar. A ALR oferece treinamentos aos trabalhadores sobre direitos trabalhistas, leis trabalhistas e a formação de sindicatos. Além disso, a ALR realiza pesquisas sobre questões trabalhistas, principalmente na indústria do vestuário.

³⁵³ Defensores e Promotores de Direitos Trabalhistas (LRDP) foi formado em 2010 por ativistas de direitos humanos birmaneses no exílio em Mae Sot, na Tailândia. O LRDP visa promover a liderança entre os trabalhadores e promover a implementação de padrões internacionais para melhorar as condições de vida e emprego dos trabalhadores. O LRDP compartilha informações sobre novas leis e princípios trabalhistas com os sindicatos de trabalhadores e também treina os trabalhadores sobre seus direitos, ajudando-os a negociar com os gerentes da fábrica quando necessário.

workers in Myanmar?, explanando sobre as condições de trabalho em oficinas de confecção que têm contratos com marcas ocidentais do *fast fashion* e com multinacionais orientais.

A abertura para o mercado internacional, acentuada a partir de 2012 propiciou, de fato, um grande aumento nas exportações de vestuário do país. O relatório informa que em 2014, o valor total das exportações de vestuário de Mianmar chegou a US\$ 986 milhões, quase triplicando o valor das exportações de vestuário em 2010 (US\$ 337 milhões). Segundo a Associação de Fabricantes de Vestuário de Mianmar (MGMA), as exportações totalizaram US\$ 1,46 bilhão em 2015, representando 10% da receita de exportação do país.

Em 1998, o índice de desenvolvimento humano (IDH) de Mianmar era de 0,585, classificado como nível médio de desenvolvimento, e o estado ocupava a posição de 125º no ranking mundial³⁵⁴. Em 2010 o índice caiu para 0,451, classificado como baixo, passou a ocupar a 132ª posição no ranking mundial ³⁵⁵. Em 2015, o IDH subiu para 0,536, mas a posição do estado de Mianmar caiu para a 148ª no ranking mundial (p. 232 do Relatório) e continuou sob classificação de IDH baixo.³⁵⁶

Os dados revelam que apesar de, em poucos anos, a indústria de vestuário de Mianmar ter se destacado economicamente, os efeitos dos investimentos externos não foram capazes de elevar substancialmente o padrão de vida dessa população, que permanece sofrendo com graves violações de direitos humanos fundamentais. Atualmente, por meio da ação das corporações transnacionais que se interessam pela mão de obra barata deste país e se beneficiam das debilidades deste governo democrático recém-formado, os birmaneses continuam sendo submetidos a condições degradantes de labor, trabalho forçado e infantil e outras violações de direitos trabalhistas, que propiciam a produção de baixo custo.

A fim de apurar o que tem ocorrido nas confecções do Mianmar, será analisado o relatório *The Myanmar dilemma: Can the garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar?* publicado em 2017. O objetivo primordial é avaliar se e em que medida as orientações da ONU sobre o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores têm sido voluntariamente observadas pelas transnacionais do *fast fashion* neste contexto.

De fevereiro a junho de 2016, as organizações que confeccionaram este relatório realizaram entrevistas com 403 trabalhadores de 12 fábricas diferentes, produtoras para o

³⁵⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Human development report 2000**. Nova Iorque: Oxford University Press, 2000, p. 158.

³⁵⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório de Desenvolvimento Humano de 2010**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento, 2010, p. 153.

³⁵⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório de Desenvolvimento Humano de 2015**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento, 2015, p. 232

mercado de exportação de vestuários de diferentes locais de Mianmar, inclusive das zonas econômicas especiais – as *special economic zones (SEZs)*. Vale destacar que as SEZs são áreas geográficas demarcadas dentro das fronteiras nacionais de um país onde as regras de negócios são diferentes das que prevalecem no restante do território nacional. Essas regras diferenciais se referem principalmente às condições de investimento, comércio internacional e alfândega, tributação e ambiente regulatório; o objetivo é tornar a zona um território de negócios mais liberal.³⁵⁷ É importante frisar que a política salarial de Mianmar já é bem precária, e nessas zonas o valor do salário costuma ser ainda menor do que o mínimo estabelecido.

Em 2013 a Lei do Salário Mínimo foi adotada e em junho de 2015, após muitas negociações, o primeiro salário mínimo estipulado no país foi 3.600 *kyat* por dia, o equivalente a US\$ 2,55 diários, ou US\$ 76,50 mensais. Depois de Bangladesh, este é o mais baixo salário mínimo da Ásia, e, mesmo assim, os empregadores birmaneses disseram que era um valor insustentável para os negócios, não sendo possível pagar mais do que 2.500 *kyats* por dia, equivalente a US\$ 1,77. O relatório informa que “pelo menos 90 oficinas de confecção chinesas e sul-coreanas ameaçaram fechar suas fábricas” no Mianmar após a Lei do Salário Mínimo.

Mesmo sendo o segundo mais baixo salário da Ásia, há três exceções em que o pagamento integral não é necessário: em empresas com menos de 15 funcionários; em empresas operando em zona econômica especial; e para a remuneração de empregados aprendizes.

É válido destacar que a Lei do Salário Mínimo permite que os empregadores contratem trabalhadores como aprendizes nos primeiros três meses de contrato, período em que a empresa pode pagar 50% do salário mínimo. Após esse período, a empresa pode contratar o trabalhador por período probatório de mais três meses, pagando-lhes apenas 75% do salário mínimo.³⁵⁸

No que tange à jornada legal, a Lei de Fábricas estabelece que as horas de trabalho padrão são 8 horas por dia e 44 horas por semana. Uma pausa de 30 minutos deve ser dada

³⁵⁷ BANCO MUNDIAL. **Special economic zones**: Progress, emerging challenges and future. Directions. [ebook]. 2011, p. 3. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2341/638440PUB0Exto00Box0361527B0PUBLIC0.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2018

³⁵⁸ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar? Fev. 2017, p. 19. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

após cinco horas consecutivas e deve ser contada como parte das horas de trabalho. As horas combinadas de trabalho e o tempo de intervalo não devem exceder dez horas por dia. Os dias úteis não devem exceder seis dias em uma semana e os trabalhadores devem ter um descanso semanal aos domingos. No entanto, em dezembro de 2012, o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social emitiu uma diretiva que permitiu semanas de trabalho de 64 horas (44 horas de trabalho regulares + 20 horas extras)³⁵⁹.

Em 2012, entrou em vigor a Lei da Organização do Trabalho e a Lei de Solução de Controvérsias Trabalhistas, que permitiram que os trabalhadores se organizassem em sindicatos e realizassem ações industriais legais. Até então, os únicos sindicatos oficiais que existiam eram os estabelecidos pelo governo militar e que não contavam com nenhuma autonomia. A lei estipulou que o empregador deveria reconhecer as organizações trabalhistas de seu comércio e permitia greves desde que houvesse a autorização da federação trabalhista relevante com antecedência. Além disso, a entidade patronal e o órgão de conciliação relevante deveriam ser notificados com pelo menos 14 dias de antecedência, com a menção da data, local, número de participantes, forma e horário da greve³⁶⁰.

A Lei da Organização do Trabalho também estipula que as organizações trabalhistas teriam o direito de negociar, de apresentar demandas ao empregador e de reclamar de acordo com as leis laborais. Por outro lado, a SOMO argumenta que os regulamentos referentes à negociação coletiva são insuficientes, pois a Lei não contém disposições sobre o dever de boa-fé na negociação, período de dissídio, níveis de negociação, extensão de acordos coletivos, registro de acordos coletivos ou execução de acordos coletivos. Outras cláusulas também estão abertas a múltiplas interpretações.³⁶¹

Para fiscalizar a implementação e o cumprimento dessas e de outras normas, o Ministério do Trabalho, Imigração e População, atua com equipes nos níveis estadual, distrital e municipal. Contudo, o relatório chamou atenção para a fraca fiscalização das leis, pois de acordo com as ONGs locais de direitos trabalhistas, a inspeção do trabalho é contaminada pela corrupção e não apura a realidade do “chão de fábrica”. Além disso, as inspeções são sempre anunciadas, e os proprietários das fábricas podem, assim, se preparar. ONGs de direitos trabalhistas relataram casos em que trabalhadores menores estavam escondidos em uma sala durante as inspeções. E mesmo, quando as violações da legislação trabalhista foram abordadas, os empregadores geralmente se safaram com penas brandas.

³⁵⁹ *Ibid.* p. 49.

³⁶⁰ *Ibid.* p. 52.

³⁶¹ *Ibid.* p. 51.

As oficinas e confecções são os principais empreendimentos que padecem com a falta de uma fiscalização eficiente. Após a abertura econômica e com o crescimento desse setor, novas instalações de produção passaram a ser construídas, e as antigas foram expandidas. Os edifícios fabris construídos nos anos 1990 eram pequenos e, muitas vezes, não foram construídos adequadamente. Junte-se a isso o fato de que, e, ao longo dos anos, salas extras foram construídas, resultando em prédios de fábricas que parecem labirintos, pois não foram adicionadas saídas suficientes. A segurança dos edifícios é uma preocupação séria para os trabalhadores dessas fábricas.

De modo geral, a condição de moradia dos trabalhadores entrevistados também é muito precária: a maioria é oriunda de áreas rurais, não dispendo de muitas opções em razão dos altos salários e dos aluguéis cada vez mais altos em acomodações próximas das fábricas. O relatório informa que muitos trabalhadores provenientes de áreas rurais acabam nas favelas ou vivem em condições deploráveis em áreas de posseiros, sem acesso à eletricidade ou água corrente³⁶².

Outros empregados de duas fábricas declararam que vivem nos albergues das fábricas e que uma delas dispõe de locais que acomodavam cerca de 400 pessoas no total; os banheiros eram compartilhados entre dez pessoas, e a gerência do albergue impunha toque de recolher, exigindo que os trabalhadores não entrassem ou saíssem depois das 22 horas.³⁶³

Sobre os contratos empregatícios, o relatório afirma que pouco mais da metade dos trabalhadores entrevistados laborava com contrato de emprego, e somente um quinto recebeu uma cópia do contrato. A maioria dos trabalhadores relatou que não sabe o que realmente foi escrito no documento ou mesmo a duração do seu contrato de trabalho.

Em resposta a versão preliminar do relatório, a Suitsupply, marca compradora dessas confecções, afirmou que uma auditoria do Fair Wear Foundation, realizada em dezembro de 2016 numa das fábricas, mostrou que a maioria dos trabalhadores havia assinado um contrato, embora nem todos os trabalhadores tenham recebido uma cópia do documento. Segundo a marca, o problema foi retomado na fábrica, e a gerência prometeu explicar aos trabalhadores o conteúdo de seus contratos. A H&M, em resposta às conclusões, também escreveu que, durante uma visita em 19 de dezembro de 2016, “verificaram que todos os trabalhadores assinaram contratos dentro de sete dias de emprego”³⁶⁴.

³⁶² *Ibid.* p. 63

³⁶³ *Ibid.*, p. 64.

³⁶⁴ *Ibid.*, p. 65.

Em Mianmar, também é prática comum contratar trabalhadores diariamente. As entrevistas deixaram claro que em quatro das fábricas havia trabalhadores diários. Em uma das fábricas, alguns dos trabalhadores entrevistados indicaram que, após a Lei do Salário Mínimo, a fábrica parou de admitir trabalhadores em regime contratual e só contratou trabalhadores diários.

Em outra fábrica os entrevistados disseram que número considerável de trabalhadores é contratado diariamente, sem contrato assinado, por 2.000 *kyat* (US\$ 1,42) por dia. Se atingirem metas diárias, recebem um salário de 3.000 *kyat* (US\$ 2,13), o que está abaixo do salário mínimo legalmente estabelecido (3.600 *kyat*). Também foi relatado que, em alguns casos, os trabalhadores diários são trabalhadores menores de idade.

Outra constatação do relatório se refere à questão do salário. A pesquisa revelou que em 8 das 12 confecções havia trabalhadores que recebiam significativamente menos do que o salário mínimo diário. Em 4 das fábricas o menor salário era 1.800 *kyat* pelo dia do aprendiz.

Em resposta, a H&M escreveu que - durante sua visita em 19 de dezembro de 2016 - entrevistaram trabalhadores, entre eles alguns “aprendizes”, e todos disseram à H&M que receberam 3.600 *kyat* por dia. Em contraposição, o parceiro de pesquisa ALR afirmou que os trabalhadores de uma das fábricas que abastece a H&M recebiam apenas 1.800 *kyat* durante os primeiros três meses, corroborando os dados levantados na pesquisa.

Os entrevistados afirmaram que sofriam muita pressão para cumprirem as metas diárias de produção e o prazo estabelecido pelas marcas compradoras. Relataram, ainda, que qualquer deslize é motivo para haver deduções salariais, inclusive faltas ocasionadas por doença. Segundo os trabalhadores, os bônus salariais normalmente estão ligados ao cumprimento das metas e em uma das fábricas só há bônus se houver trabalho além da jornada. A estratégia da fábrica é tão prejudicial ao obreiro que um entrevistado de 17 anos chegou a relatar que não gostaria de ser promovido:

Meu medo é que eu seja promovido. Eu não quero ser promovido. Se formos promovidos a um nível mais alto, isso significa que ganharemos um pouco mais de dinheiro, mas isso também significa que teremos que completar a meta de produção mais alta [s]. Quanto maior a posição, maiores serão os alvos. Supervisores e líderes de linha nos pressionarão e nos repreenderão. Se os trabalhadores não alcançam os alvos, eles dizem aos trabalhadores que são preguiçosos e gritam com eles. Eu não quero esse abuso verbal, é por isso que eu não quero ser promovido.³⁶⁵

³⁶⁵ *Ibid.*, p. 74, tradução nossa.

Trecho original: My fear is that I will get promoted. I do not want to get promoted. If we get promoted to a higher grade it means we will earn a bit more money but it also means we will have to complete higher production target[s]. The higher the position, the higher the targets. Supervisors and line leaders will

O depoimento reflete um regime de trabalho tão desgastante que os trabalhadores temem ser promovidos. Algo que costuma ser positivo na carreira das pessoas, neste caso é evitado, pois significa que a exploração e as violações de direitos fundamentais serão mais intensas.

Trabalhadores de duas fábricas disseram que costumavam não almoçar ou ir ao banheiro para completar suas metas diárias. Alguns relataram sofrer de dores de estômago e problemas gástricos por deixarem de almoçar. Muitos também afirmaram que, quando trabalhavam além da jornada normal, se sentiam tontos no fim do dia e que nos dias quentes a falta de ventilação e a longa jornada causavam dor de cabeça e desmaios.³⁶⁶

Sobre suas jornadas nas fábricas, todos os trabalhadores declararam realizar horas extraordinárias regularmente e, especialmente, perto dos prazos de entrega das mercadorias. Os entrevistados também relataram jornadas extraordinárias forçadas e não pagas.

Em metade das fábricas pesquisadas a jornada semanal ultrapassava as 60 horas, e trabalhadores de uma das fábricas mencionaram já terem trabalhado das 8h às 5h do outro dia, computando jornadas de 21 horas ininterruptas. Em outra fábrica, entrevistados declararam trabalhar regularmente das 8h às 20h em dias de semana e por mais 8 horas no sábado. Em outra confecção, trabalhadores relataram trabalhar até às 22 horas pelo menos 6 ou 7 vezes por mês. Sobre as jornadas extraordinárias forçadas, trabalhadores de 3 fábricas relataram que eram obrigados a cumprir horas extras e em quatro fábricas ficou claro que as horas extras não eram pagas ou compensadas.

Alguns relataram que “os trabalhadores têm que trabalhar 20 horas grátis em um mês por não atingir a meta de produção” e que “sempre há ameaça de demitir trabalhadores se nos recusarmos a trabalhar horas extras.”³⁶⁷

Em uma fábrica fornecedora da H&M, o horário regular dos trabalhadores era das 8h às 19h, e, embora recebessem pelo trabalho extra realizado entre 17h e 19h, se não o concluíssem até às 19h, eram obrigados a continuar até que a conclusão da tarefa, não recebendo pelas horas laboradas após esse horário.

Depois de receber uma versão preliminar do relatório, a H&M visitou a fábrica e entrevistou vários funcionários. A companhia escreveu para o SOMO que, durante essa

pressure us and scold us. If the workers do not reach the targets they tell the workers they are lazy and shout at them. I do not want that verbal abuse, that's why I don't want to get promoted.

³⁶⁶ *Ibid.*, p. 86.

³⁶⁷ *Ibid.*, p. 79, tradução nossa.

Trechos originais: “The workers have to work 20 hours for free in a month for not reaching the production the target” e “There is always threatening about firing workers if we refuse to work overtime.”

investigação, os trabalhadores disseram que trabalhavam até as 19h e que não foram capazes de verificar se os trabalhadores são forçados a trabalhar horas extras além das pactuadas.

A marca compradora New Look, reagiu a uma versão preliminar do relatório, confirmando as descobertas referentes às horas extras excessivas e identificando que o registro manual de horas de trabalho era um risco. Da mesma forma, a marca Takko disse que encontrou infrações relacionadas ao trabalho em regime de horas extras³⁶⁸.

Mais uma vez é possível observar auditorias que apenas identificam problemas, mas não empreendem em soluções concretas. O processo de *due dilligence* raramente é implementado por completo como prevê todas as etapas dos Princípios 15 a 24, o que compromete o processo integral formulado pelo Quadro Referencial.

No que tange ao trabalho infantil, em todas as 12 fábricas investigadas foram entrevistados trabalhadores que tinham menos de 18 anos quando começaram. Em seis das 12 fábricas investigadas, fortes indícios foram encontrados de que alguns dos trabalhadores atuais tinham menos de 15 anos quando começaram na fábrica. Alguns dos trabalhadores entrevistados disseram que os mais jovens tinham 13 anos e que a fábrica não verificava a idade de todos.

Em pelo menos 3 fábricas, trabalhadores relataram que seus filhos menores de 14 anos também trabalhavam para complementar a parca renda da família. Além disso, muitos também afirmaram ter uma segunda jornada de trabalho, pois o salário é insuficiente para a manutenção de suas famílias.

A marca New Look escreveu que sua própria investigação não revelou essa questão. A marca Takko, em resposta a uma versão preliminar do relatório, disse que, após auditoria da Fair Wear Foundation em agosto de 2016, tomou conhecimento das evidências de emprego de crianças e jovens. A empresa afirmou que algumas melhorias já foram empreendidas e que não há mais trabalhadores com menos de 16 anos e garantiu que os anteriormente empregados na fábrica receberam apoio financeiro, bem como educação, para prepará-los para o mercado. Takko afirma que está monitorando cuidadosamente a fábrica de acordo com a legislação nacional e com as convenções internacionais relativas ao emprego para trabalhadores com menos de 18 anos (16 e 17 anos).

Comentando o rascunho do relatório, Fair Wear Foundation (FWF) expressou surpresa. A FWF realizou auditoria em maio de 2016 e treinamento em dezembro de 2016 em

³⁶⁸ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar? Fev. 2017, p. 77. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

uma das fábricas acusadas de empregar crianças, e não foram encontrados jovens trabalhadores. A FWF anunciou que iria iniciar uma investigação imediata.

As declarações são contraditórias e não parecem estar baseadas em documentos substanciais de auditoria. A FWF declara que em maio de 2016 houve auditoria que não detectou trabalho infantil. Posteriormente, em agosto de 2016, segundo a marca Takko, a FWF realizou nova auditoria que verificou o problema denunciado, e a FWF continua declarando que não foi observada a irregularidade mesmo após ter visitado a fábrica em dezembro de 2016.

A H&M assumiu que soube, em maio de 2016, que havia dois jovens trabalhadores com menos de 16 anos entre a força de trabalho e declarou que, para um dos trabalhadores, a fábrica fornecia fundos destinados à sua educação. A H&M também afirmou que durante uma visita ao fornecedor apontado com trabalho infantil, em novembro de 2016 [após a conclusão da pesquisa do SOMO], não encontrou evidências de trabalhadores com menos de 14 anos.

As organizações que conduziram essa pesquisa concluíram que as entrevistas fornecem muitas evidências sobre a ocorrência de trabalho infantil nas fábricas investigadas, mas ainda é difícil avaliar a extensão total do problema. É muito provável que haja muito mais trabalhadores jovens entre a força de trabalho das 12 fábricas, incluindo trabalhadores mais jovens do que a idade mínima legal de Mianmar e do que o estabelecido nos padrões internacionais. Alguns fatores realmente dificultam a obtenção de todas as informações e números: muitos jovens não quiseram fazer a entrevista por terem que revelar suas idades; alguns entrevistados claramente mentiam sua idade real, e muitos usavam identidades falsas. Também ficou claro ser comum contratar jovens que não podem provar idade apta ao trabalho como trabalhadores diários, pois estes costumam não ter contrato.

Em resposta, a H&M alegou que, durante uma visita à fábrica em 20 de outubro de 2016, todas as identificações nos arquivos de recursos humanos foram analisadas com os gerentes da fábrica, não tendo encontrado nenhuma identificação falsa ou pouco clara.³⁶⁹

Sobre a saúde e segurança do local de trabalho, a segurança contra incêndios permanece uma das maiores preocupações dos trabalhadores, pois praticamente todas as confecções possuem fiação elétrica ruim com alto risco de incêndio, não possuem saídas de emergência ou essas são bloqueadas/trancadas. As confecções geralmente estão localizadas em edifícios mal construídos ou pouco expandidos, estão superlotadas de trabalhadores e não disponibilizam treinamento de combate ao fogo.

³⁶⁹ *Ibid.*, p. 80.

Apenas 21% dos trabalhadores entrevistados receberam treinamento em Saúde e Segurança Ocupacional. Em 5 das fábricas investigadas, nenhum dos entrevistados foi treinado ou informado sobre aspectos de saúde e segurança de seu trabalho. Sobre um dos empreendimentos investigado, a H&M confirmou que realmente não são fornecidos os treinamentos de saúde e segurança.³⁷⁰

Em outras fábricas são oferecidos treinamentos de saúde ocupacional e segurança, ainda que esporadicamente e não para todos os trabalhadores. Os treinamentos de segurança contra incêndios são mais comuns, já que 31% dos trabalhadores que receberam treinamento disseram ter sido sobre segurança contra incêndios. Em 4 fábricas os trabalhadores relataram choques elétricos nas máquinas e em duas fábricas foram relatados acidentes com explosão da caldeira que deixou vários trabalhadores feridos.

Entre as quatro fábricas com piores resultados – menos de cinco trabalhadores receberam instruções sobre segurança contra incêndio –, havia fornecedores das marcas H&M, C&A e Suitsupply.

Em resposta, a H&M indicou que um treinamento de segurança e evacuação de incêndio havia sido realizado em seu fornecedor no dia 8 de julho de 2016 – depois da realização das entrevistas para a pesquisa. A Suitsupply indicou que todos os trabalhadores receberam treinamento de segurança contra incêndio, no entanto, devido ao baixo nível de escolaridade, os trabalhadores têm dificuldades em entender o conteúdo e que, por isso, a fábrica estava trabalhando em um novo treinamento com recursos visuais mais fáceis para que os trabalhadores compreendessem.³⁷¹

Sobre a saúde no ambiente de trabalho, houve muitos relatos de inexistência de água potável suficiente ou existência de água suja e malcheirosa, o que é muito penoso para os trabalhadores especialmente durante as estações quentes, pois precisam se manter hidratados. Alguns entrevistados disseram que as fábricas costumam distribuir garrafas de água somente nos dias de auditoria das marcas compradoras.

Em sua resposta, a FWF escreveu que as informações coletadas por meio de uma auditoria (maio de 2016) e de uma sessão de treinamento em dezembro de 2016 não corroboram com esses resultados, mas que irá investigar melhor o assunto. A H&M também declarou que, durante a visita de 19 de dezembro de 2016, os trabalhadores recebiam água

³⁷⁰ *Ibid.*, p. 83.

³⁷¹ *Ibid.*, p. 83.

potável e que a gerência de uma das fábricas confirmou que no verão estava muito quente e, por isso, forneceu ventiladores.

Também houve relatos sobre instalações sanitárias insuficientes e restrições na utilização do banheiro. Alguns trabalhadores afirmaram que procuram não beber água para evitar ter que usar o banheiro, já que na maior parte das vezes sofrem retaliações por fazê-lo. A H&M respondeu que, durante sua visita em dezembro, eles encontraram banheiros limpos e suficientes.

Outro ponto que ficou claro na pesquisa foi a baixa sindicalização dos trabalhadores, uma vez que quase 70% dos entrevistados não sabia para que serve um sindicato. Na época só havia uma fábrica com sindicato organizado; outra havia perdido seu sindicato em 2013, após a demissão de alguns trabalhadores por organizarem um protesto.

Alguns trabalhadores, após entenderem a função do sindicato, relataram que seria impossível formar um na fábrica onde trabalhavam, pois todos os integrantes seriam demitidos. Em resposta, a H&M, compradora dessa fábrica, afirmou que não poderia verificar a veracidade dessa informação.

Sobre os mecanismos de reclamação, os entrevistados disseram que não há com quem reclamar se não com o próprio supervisor e que isso pode acarretar sua demissão. Muitos também mencionaram “listas negras” com os nomes daqueles que costumam reclamar. A marca New Look respondeu que realmente tinha identificado falta de mecanismos de reclamação em uma de suas fornecedoras. O relatório não deixa claro se houve alguma atitude da empresa a partir da constatação. As outras marcas compradoras sequer reconheceram a falta de mecanismos de reclamação, mas também não provaram a existência dos meios³⁷².

O caso de Mianmar chama a atenção em vários sentidos. Elencamos três pontos a serem destacados.

Primeiro, sua história demonstra inúmeras debilidades estruturais. É um Estado frágil do ponto de vista democrático, pois, além de ter conquistado a independência do Reino Unido somente em 1948, dos 70 anos de independência, 50 foram sob regime ditatorial comunista. É um país cuja população padece com a falta de infraestrutura e de recursos. Sofreu com os excessos de um governo autoritário e, além dessas dificuldades, possui um povo que há

³⁷² CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar? Fev. 2017, p. 91. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

décadas tenta lidar com graves conflitos internos de cunho religioso e cultural, já que há pelo menos 135 etnias convivendo no território birmanês. As vulnerabilidades são, portanto, de todas as ordens.

Segundo, porque há cerca de vinte anos sofreu duras penas da comunidade internacional por submeter parte da população a trabalhos forçados, perpetrados pelo Estado ditatorial birmanês. Em 1997, a União Europeia (UE) impôs sanções ao governo militar de Mianmar, entre outros motivos, por violações dos princípios da Convenção da OIT sobre trabalho forçado. Somente em 2012 a UE suspendeu as sanções após uma série de reformas implementadas pelo governo. Pelos mesmos motivos, os EUA também impuseram sanções econômicas e políticas ao Estado birmanês e só as suspenderam em 2012. Até mesmo a OIT, impôs sanções ao país em 1999, que só foram suspensas em 2012.

A população birmanesa continua sofrendo abuso de sua força produtiva laboral, agora empreendido por fábricas nacionais e grandes corporações transnacionais que se beneficiam do baixo custo de produção baseado em violações de direitos humanos trabalhistas.

Terceiro, porque o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU depositaram toda a expectativa em condutas corporativas voluntariamente responsáveis, esperando que em novas oportunidades as empresas reproduzissem práticas melhores. O exemplo de Mianmar revela, no entanto, que isso não ocorreu como esperado e que a cadeia produtiva da moda também viola os direitos desses trabalhadores, explorados outrora pelo próprio Estado.

Apesar da descrença no *voluntarismo*, era plausível esperar que, após tantas falhas corporativas que levaram a várias tragédias que feriram direitos humanos, as empresas transnacionais ao menos buscassem evitar a criação de cenários de precarização. Ficou claro que as declarações públicas das corporações são bem diferentes da realidade: a negligência corporativa tenta se esquivar da responsabilidade e se afasta do ideal elencado pelas diretrizes da ONU. A postura pública de grandes marcas do *fast fashion* tentou assumir discurso mais sustentável, mas seus reais objetivos internos não deixaram de ser a produção a baixo custo e a consequente busca por mão de obra barata.

Isso fica evidente no final do relatório *The Myanmar dilemma: can the garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar?*, pois duas das marcas justificaram abertamente que passaram a fazer contrato com fábricas birmanesas por conta do baixo custo

de fabricação e da grande quantidade de mão de obra³⁷³ e, provavelmente, por isso nenhuma marca apresentou algum projeto concreto para que esses trabalhadores recebam salários melhores ou trabalhem em ambientes mais seguros e saudáveis.

O relatório aponta que menos da metade das marcas compradoras das fábricas investigadas responderam e reagiram à pesquisa da SOMO. Todas as marcas que responderam declararam dispor de mecanismos de *due dilligence* e algumas afirmaram que suas auditorias já tinham identificado boa parte das deficiências indicadas pela SOMO. Analisadas as respostas fornecidas pelas marcas e relatadas nos tópicos *sobre relação de emprego, salários, jornada de trabalho, trabalho infantil, saúde e segurança no local de trabalho, segurança social, sindicatos e mecanismos de reclamação* constata-se que das 30 respostas, somente 8 apontaram que a empresa tomaria alguma providência e apenas 3 respostas indicaram que alguma mudança positiva realmente foi concretizada pelas marcas. O melhor exemplo de mudança concreta foi a postura da Takko, que sobre as denúncias de trabalho infantil em uma de suas fornecedoras, respondeu que atualmente não há mais trabalhadores com menos de 16 anos e que a marca garantiu que os jovens trabalhadores, anteriormente empregados na fábrica, recebam apoio financeiro total, bem como educação, para prepará-los para o mercado de trabalho quando atingirem a idade ativa³⁷⁴.

Diante de todas as constatações sobre o relatório, é possível afirmar que, nesse caso, a vontade corporativa em empreender mudanças voluntariamente tem sido insuficiente para respeitar os direitos humanos trabalhistas. O próprio John Ruggie, idealizador do Quadro e dos Princípios, afirma que, em dois anos empresas interessadas seriam capazes de reformular suas práticas e buscar a adequação às diretrizes da ONU.³⁷⁵ Não foi o que se observou na realidade, pois a maior parte das marcas incluíram as fábricas birmanesas em sua cadeia produtiva a partir de 2014, seis anos após terem conhecimento do Quadro Referencial (2008) e três anos após a aprovação dos Princípios Orientadores (2011), tempo suficiente para terem se adequado, caso quisessem. Marcas como a Primark, já envolvida anteriormente em vários problemas na Índia e em Bangladesh, passou a ter contratos em Mianmar a partir de 2012; outras conhecidas com conflitos similares, como H&M e C&A, iniciaram sua produção no país em 2013 e 2014, respectivamente.

O relatório deixa claro que o alvo continua sendo o país com estruturas mais frágeis, onde a violação de direitos humanos pode estar institucionalizada pelas próprias leis

³⁷³ *Ibid.*, p.98-99.

³⁷⁴ *Ibid.*, p. 65-91.

³⁷⁵ RUGGIE, 2014, p. 237.

nacionais. Era evidente que, se uma postura corporativa mais alinhada com os padrões internacionais não fosse adotada, as operações de grandes empresas em uma democracia frágil, ainda se abrindo para a economia global – como Mianmar –, causaria impactos negativos sobre as pessoas, o meio ambiente e a economia local. Além disso, os riscos já eram conhecidos, pois, como informa o relatório da SOMO, em uma pesquisa de Avaliação do Impacto na Sustentabilidade (SIA), encomendada pela Comunidade Europeia, foram identificados riscos de violações a direitos humanos específicos no setor têxtil, o que demonstra a negligência diante da possibilidade de causar impactos negativos à sociedade.³⁷⁶

Como preconizado pelo globalitarismo, o deslocamento da cadeia da produtiva para economias ainda mais afastadas, em locais sob menos evidência da mídia, por exemplo, tem sido a tendência do movimento corporativo que, assim, perpetua o modelo de produção do *fast fashion* assentado sob violações de direitos substanciais trabalhistas que, ocorridas longe dos olhos do consumidor, parecem tornar-se menos graves.

5.3.3 A indústria da moda no Brasil após o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU

Sobre a América Latina, em setembro de 2013, a SOMO publicou um relatório denunciando o trabalho forçado em oficinas informais na Argentina e no Brasil, onde grande parte dos trabalhadores são imigrantes – por vezes ilegais – forçados ou atraídos a estes empregos. A maioria dos imigrantes, neste caso, é de outros países sul-americanos, como a Bolívia, Paraguai e o Peru³⁷⁷, que viajam para o Brasil e para a Argentina portando documentos falsos e acumulando dívidas do custo da viagem, muitas vezes exorbitantes, os quais constituem elementos determinantes para a configuração da servidão por dívidas nas oficinas de vestuário.

Quando chegam às oficinas, as condições de trabalho e os salários revelam-se frequentemente muito piores do que o acordado e o trabalho forçado e o assédio são comuns. Não raro, os documentos dos imigrantes são confiscados pelo empregador, impedindo-os de se mudarem para outro local ou de voltarem ao seu país. Sem muitas condições, também é

³⁷⁶ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar? Fev. 2017, p. 33. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

³⁷⁷ CAMPOS, André. Da responsabilidade moral à responsabilidade jurídica? **Repórter Brasil**, Amsterdã, maio, 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2018.

comum que os trabalhadores se alimentem muito mal e morem nas próprias oficinas ou em dormitórios apertados, com pouca ou nenhuma higiene, frequentemente no mesmo complexo onde trabalham. Dessa forma, rapidamente acumulam dívidas, o que inclui o custo de sua viagem, água, eletricidade e alimentação.

Como na maior parte das vezes as confecções participam da cadeia de fornecimento de marcas multinacionais, os prazos para a entrega do serviço contratado costumam ser exíguos, e as oficinas, pressionadas a cumpri-los, exigem que seus trabalhadores trabalhem por longas horas, às vezes sete dias por semana.

A indústria têxtil e de vestuário brasileira é a quarta maior no *ranking* internacional, “com mais de 70 mil empresas espalhadas pelo país, em sua maioria pequenos empreendimentos, que geram 1,3 milhão de empregos diretos formais”³⁷⁸.

Já o número de trabalhadores informais desse setor é ainda maior, normalmente concentrados nos *sweatshops* e submetidos a precárias condições de labor, que, por vezes configuram a escravidão contemporânea.

Pode-se dizer que o Estado brasileiro tem sido mais diligente quanto ao seu dever de *proteger* o trabalhador por meio de leis, fiscalizações e medidas extrajudiciais e judiciais de prevenção e de reparação. Como será explicado, o Código Penal brasileiro, por exemplo, define “trabalho em condições análogas as de escravo” de maneira mais ampla que o padrão internacional da OIT, e por isso tem sido elogiado pela própria organização.

A evolução da postura governamental brasileira deu-se a partir de 1995, quando o caso José Pereira vs. República Federativa do Brasil³⁷⁹ foi submetido à apreciação da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Na época ficou constatada a negligência do Estado em investigar o caso, apurar os responsáveis e proporcionar meios eficientes para a reparação do dano à vítima. O Estado brasileiro celebrou acordo amistoso pelo qual indenizou

³⁷⁸ REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFfinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

³⁷⁹ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso 11.289** – solução amistosa José Pereira Brasil. 24 out. 2003. Disponível em: <<http://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

No caso José Pereira x Brasil, foi a primeira vez que os atos do Estado brasileiro foi submetido à supervisão da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Diante de uma grave denúncia que envolvia escravidão contemporânea, a Comissão foi acionada para apurar se o estado havia se omitido na investigação e no processamento judicial do caso. Ao fim do procedimento, o Brasil reconheceu sua responsabilidade e assumiu o compromisso de enfrentar o tema com mais sensibilidade e indenizou a vítima, José Pereira. O caso é divisor de águas na política de enfrentamento ao trabalho escravo no Brasil e alavancou várias mudanças legislativas importantes para aprimorar os instrumentos de combate desta mazela.

a vítima de escravidão contemporânea e se comprometeu a adotar mecanismos mais eficazes de enfrentamento do problema.

Assim, em 1995, foram criados dois importantes órgãos: o Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho em Condições Análogas as de Escravo (GEFM) e o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Escravo (GERTRAF). O Grupo Especial (GEFM) instituído pela portaria nº 447 do Ministério do Trabalho e Emprego tem o objetivo de atuar, especialmente, em zonas rurais e investigar denúncias de trabalho escravo³⁸⁰. Segundo a ONG Repórter Brasil:

Além de retirar os trabalhadores de frentes de trabalho degradante, o Grupo Móvel – formado por auditores fiscais do trabalho, delegados e agentes da Polícia Federal e procuradores do Ministério Público do Trabalho – também assegura o recebimento das verbas trabalhistas devidas; transporte para os locais de origem, custeados pelo empregador; e os trabalhadores são encaminhados ao pagamento de um seguro-desemprego especial para resgatados.³⁸¹

Buscando compreender como a escravidão se operava na realidade brasileira, após 1995, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), passou a realizar fiscalizações mais apuradas, com relatórios detalhados que expunham não só situações em que os trabalhadores se encontravam privados de sua liberdade, mas também cenários de extrema degradação em carvoarias, fazendas, grandes plantações e até em prédios e perímetros urbanos.

Nesse período, as políticas públicas revelaram-se mais atentas à questão. Em 2002, a Lei 10.608/2002 estabeleceu que o trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo tem direito a receber três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo e que deve ser encaminhado, pelo MTE, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego (SINE).

Seguindo a tendência evolutiva – e na tentativa de trazer respostas judiciais mais eficientes ao que se observou no país durante as fiscalizações do Grupo Especial Móvel, especialmente após 1995 –, em 2003 foi aprovada a lei que alterou o art. 149 do Código Penal, ampliando o conceito anterior e colocando a legislação brasileira como paradigma no cenário mundial. Dessa forma, o artigo passou a descrever quatro hipóteses de situação

³⁸⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria nº 447, de 19 de setembro de 2014**. Institui o Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo - GEFM. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/legislacao/item/3398-portaria-447-2014>>. Acesso em: 28 de junho de 2018.

³⁸¹ REPÓRTER BRASIL. **Grupo móvel já resgatou 28 mil trabalhadores desde 2003**. Junho de 2006. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2009/06/trabalho-escravo-grupo-movel-ja-resgatou-28-mil-trabalhadores-desde-2003/>>. Acesso em 22 de junho de 2018.

análoga à escravidão: 1) trabalho forçado³⁸²; 2) servidão por dívidas³⁸³; 3) trabalho em condições degradantes³⁸⁴; e 4) trabalho em jornada exaustiva³⁸⁵. Observa-se que na conceituação brasileira, a ausência de dignidade no exercício do trabalho é elemento de configuração do crime do art. 149, tanto quanto a ausência de liberdade³⁸⁶.

Também estabeleceu que será penalmente responsabilizado aquele que: 1) impedir o uso de meio de transporte com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho, ou 2) se apoderar de documentos e objetos pessoais do trabalhador, para mantê-lo no local de trabalho.

Neste sentido, a legislação brasileira é mais avançada por prever hipóteses que o conceito da OIT não elenca como elementos típicos da escravidão contemporânea. Para a Organização, o trabalho forçado é um fenômeno que pode assumir diversas formas, como a

³⁸² Em 1957, o Brasil ratificou a Convenção nº 29 da OIT, se comprometendo a erradicar o trabalho forçado no país, que é definido no documento “como todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”. Assim, o trabalho forçado é aquele em que o trabalhador é ameaçado, coagido moral, psicológica ou fisicamente para que realize algum trabalho, ou seja, não trabalha por vontade própria, pois, na verdade, tem sua liberdade limitada pelo empregador.

³⁸³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho forçado**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 30 de julho de 2018. Segundo a OIT, o trabalho escravo ou trabalho forçado pode assumir diversas formas, incluindo a servidão por dívidas. Nessa forma de trabalho escravo, a pessoa fica “presa” no local onde trabalha por conta de suposta dívida com seu empregador, fenômeno também conhecido como *truck system* ou sistema de barracão. Comumente, o trabalhador em situação de vulnerabilidade depende de produtos (alimentos, ferramentas, vestuário e etc) que somente o empregador fornece na região. Normalmente os produtos vendidos pelo empregador custam muito mais caro se comparado aos comércios comuns. Por vezes, devido à distância dos centros urbanos ou pelo receio de deixar o local de trabalho e ser deportado, por exemplo, os trabalhadores só dispõem da alternativa de comprar mantimentos e mercadorias do próprio empregador. Assim, as “dívidas” acumuladas pela compra de produtos com preços muito altos podem ser maiores até mesmo do que a remuneração, e todo mês, o trabalhador não recebe nada ou ainda fica devendo para compensar a “dívida” anteriormente adquirida. Neste ritmo acaba trabalhando em troca de alimentos, moradia e ferramentas de trabalho, configurando a servidão por dívidas.

³⁸⁴ O trabalho degradante normalmente se refere ao ambiente em que o empregado executará seu serviço, e pode ser observado quando o empregador não fornece as condições mínimas de saúde e segurança aos trabalhadores. Após as modificações legislativas de 2003, o Ministério do Trabalho e Emprego editou um documento chamado de Instrução Normativa nº 91 para auxiliar nas fiscalizações que visam a erradicação do trabalho escravo. Assim, para especificar melhor o conceito de “condições degradantes de trabalho”, a Instrução o definiu como “todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa” (art. 3º, “c”).

³⁸⁵ A Instrução normativa nº 91, de 2011, editada pelo MTE que o termo “explica jornada exaustiva” significa “toda jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos a sua segurança e/ou a sua saúde”.

³⁸⁶ BRASIL. Decreto Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2018.

servidão por dívidas e o tráfico de pessoas, mas não inclui diretamente o trabalho em jornada exaustiva e o labor em condições degradantes³⁸⁷.

Em 2004, o MTE passou a dispor de nova ferramenta para enfrentar a problemática: o Cadastro de Empregadores, também conhecido como “Lista suja”. A lista suja contém a relação de pessoas naturais ou jurídicas que são flagradas empregando mão de obra escrava. Ou seja, aqueles que tenham sofrido ação fiscal e, passado pelo processo administrativo do MTE – observado o direito ao contraditório e ampla defesa do empregador – poderão, após a decisão definitiva, ser incluídos na “lista suja” por dois anos. Nesse período, a Inspeção do Trabalho monitorará o empregador para verificar a regularidade das condições de trabalho. Ultrapassado o período, caso não se constate o ilícito novamente, o MTE exclui o empregador do cadastro.

O aparato como um todo experimentou melhorias. Quando a equipe de auditores-fiscais do MTE detecta trabalhadores em condições de trabalho que violam seus direitos fundamentais, o órgão calcula o montante devido aos trabalhadores (salários, dívidas rescisórias, etc.), e, se o empregador se recusar a pagar os trabalhadores no fim da fiscalização, o Ministério Público do Trabalho (MPT) pode propor ações cautelares para declaração de indisponibilidade dos bens do empregador. Nos casos em que os empregadores se recusam a cooperar, o MTE também pode disponibilizar recursos do fundo para Assistência Emergencial a Trabalhadores Vítimas de Trabalho Escravo.

Outra ferramenta valiosa no enfrentamento da questão tem sido os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Conforme as circunstâncias, o MPT pode propor um TAC ao empregador, em vez de ajuizar uma ação criminal. O acordo pode especificar danos morais individuais e coletivos a serem pagos pelo empregador e estabelecer a nova conduta a ser adotada pelo empregador, determinando obrigações de fazer e não fazer a fim de cessar as violações.

No contexto internacional a legislação do país passou a ser elogiada, já que foi além do que as convenções da OIT consideram como trabalho escravo, adequando-se, portanto, a realidade brasileira observada nas fiscalizações e provendo meios de se processar adequadamente as demandas geradas. A própria OIT reconheceu o esforço do governo em tratar de forma mais sensível o problema³⁸⁸.

³⁸⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho forçado [online]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 1º de agosto de 2018.

³⁸⁸ REPÓRTER BRASIL. **Relatório cita Brasil como referência em combate ao trabalho escravo e defende aprovação da PEC**, out. 2013, 35. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/10/relatorio->

Entretanto, apesar do contexto evolutivo das normas brasileiras e das estruturas fiscais e judiciais, em agosto de 2011, cerca de um mês após a aprovação dos Princípios Orientadores e três anos após adoção do Quadro Referencial, os fiscais do governo brasileiro encontraram casos da escravidão moderna na cadeia de fornecimento da famosa marca de *fast fashion*, a espanhola Zara. Os abusos ocorreram em duas pequenas oficinas em São Paulo (SP) contratadas pela fornecedora da Zara³⁸⁹.

Foram encontrados 15 imigrantes – um deles tinha apenas 14 anos –, trabalhando e vivendo em péssimas condições, com jornadas diárias de trabalho de até 16 horas e restrição à liberdade de movimento. As vítimas moravam com suas famílias nas oficinas e várias pessoas compartilhavam apenas alguns quartos e dormiam em colchões mofados. As condições encontradas nas duas oficinas foram classificadas como “análogas à escravidão”, nos termos do art. 149 do Código Penal. Os salários dos trabalhadores resgatados variavam de R\$ 274 a R\$ 460 mensais, valores muito inferiores ao salário mínimo vigente (R\$ 545).³⁹⁰ Os trabalhadores eram pagos por peça costurada, o que os obrigava a trabalhar longas jornadas para obter remuneração suficiente para sobreviver. A inspeção do governo brasileiro constatou que a Zara contratava a confecção AHA pagando R\$ 6 por peça pronta. A AHA, por sua vez, subcontratava outras oficinas que pagavam aos trabalhadores cerca de R\$ 2 por peça (Figuras 1, 2, 3 e 4 do Anexo II).³⁹¹³⁹²

Como as autoridades brasileiras concluíram que a Zara exercia poder de direção sobre a cadeia de suprimentos, determinando-lhe as diretrizes de corte e costura, além do valor a ser pago no serviço, a empresa foi considerada como a verdadeira empregadora e responsabilizada juridicamente. A Zara sofreu diversas sanções fiscais, tendo sido multada por 48 infrações diferentes encontradas durante as fiscalizações, além do risco de entrar na chamada “lista suja” do trabalho escravo.^{393, 394, 395}

cita-brasil-como-referencia-em-combate-ao-trabalho-escravo-e-defende-aprovacao-da-pec/>. Acesso em: 1º jul. 2018.

³⁸⁹ REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016, 35. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

³⁹⁰ REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016, 35. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

³⁹¹ *Ibid.*, p. 35.

³⁹² Imagens do caso estão disponíveis no anexo 2 desta pesquisa.

³⁹³ CAMPOS, André. Da responsabilidade moral à responsabilidade jurídica? **Repórter Brasil**, Amsterdã, maio, 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2018.

³⁹⁴ Vale destacar que de acordo com análise da Lista Suja, até o dia 30 de junho de 2018 a Zara não constava na documento, nem outra grande marca do fast fashion, havia tão somente 5 pequenas oficinas de costura.

Em dezembro de 2011, a Zara Brasil assinou Termo de Ajustamento de Conduta com o MPT. A primeira versão do acordo extrajudicial foi recusada pela Zara Brasil, pois a empresa não aceitava a proibição de subcontratação para seus fornecedores, assim como negou a responsabilização efetiva da marca pelas condições de trabalho em todo o seu ciclo de produção e o pagamento de R\$ 20 milhões em indenização por danos morais coletivos.

Após as negociações, a versão final do TAC foi assinada em dezembro de 2011, sem a proibição de subcontratação originalmente planejada. A compensação de R\$ 20 milhões foi substituída por “investimentos sociais” de apoio a organizações de direitos humanos e defesa de imigrantes, no importe de R\$ 3,5 milhões – o que, de acordo com as considerações finais do documento, “não representam assunção de culpabilidade por parte da Zara”. O acordo prevê que a Zara Brasil pague R\$ 50 mil por fornecedor/subcontratado caso o Ministério Público ou fiscais do governo federal encontrem novas violações de direitos laborais fundamentais, como, por exemplo, a ausência de contratos formais de trabalho, não pagamento de salários, submissão a longas jornadas, trabalho forçado ou infantil, e violação das normas de saúde e segurança. Essa proposição prevê que a Zara é responsável por quaisquer violações futuras em sua cadeia.

O acordo também estabelece o compromisso de a empresa realizar auditorias em todos os fornecedores e subcontratados pelo menos a cada seis meses. A marca ainda se comprometeu a elaborar Planos de Ação Corretiva, caso encontre violações em sua cadeia, comunicando-as também ao MPT e aos fiscais do MTE. Neste sentido:

Com o objetivo de fortalecer seus mecanismos de monitoramento, a Zara Brasil anunciou, em setembro de 2011, que trabalharia com a Confederação Nacional dos

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhador a condições análogas as de escravo. 11 maio 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/04/CADASTRO_DE_EMPREGADORES_2018-04-10_publicacao_semestral_ordinaria_DETRAE_abril-2018.pdf>. Acesso em: 21 jul, 2018.

³⁹⁵ REPÓRTER BRASIL. **Zara Brasil é suspensa do Pacto Nacional por afrontar a “lista suja”**. Agosto de 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/08/zara-brasil-e-suspensa-de-pacto-por-afrontar-quot-lista-suja-quot/>> . Acesso em: 4 de agosto de 2018.

Em 2012, a Zara questionou a constitucionalidade da “lista suja” e a Justiça do Trabalho concedeu liminar para que a Zara Brasil Ltda. não fosse incluída no cadastro de empregadores que utilizam trabalho escravo. Em sua defesa, a Zara sustenta que “não poderia ter sido autuada por submeter pessoas a condições análogas à escravidão, pois mantinha apenas uma relação comercial (compra e venda de produtos) com a fornecedora AHA. Esta última teria, para a Zara, decidido terceirizar a produção para oficinas de costura menores por sua própria conta e risco”. “Segundo a Repórter Brasil, o argumento inicial é contestado frontalmente pela fiscalização trabalhista responsável pela libertação das 15 vítimas, realizada na capital paulista em meados de 2011. Na visão dos coordenadores da inspeção, não há dúvidas de que o esquema prestava-se exclusivamente “para encobrir o real empregador e esconder a alocação de trabalhadores em atividades permanentes e essenciais ao objeto do negócio da autuada [no caso, a Zara Brasil Ltda.] – atividade de confecção das peças que comercializava”.

Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Conaccovest). De acordo com a Inditex, a confederação sindical “participaria diretamente do monitoramento de toda a cadeia de suprimentos da Zara no Brasil”. Isso se encaixa no contexto de uma longa cooperação entre a Inditex e a federação sindical internacional IndustriALL. Em outubro de 2007, a Inditex assinou um Acordo-Marco com a IndustriALL (então chamada International Textile Garments and Leather Workers’ Federation – ITGLWF), que foi atualizado em março de 2014. O Acordo-Marco visa assegurar a observância de todas as normas trabalhistas internacionais na cadeia de suprimentos da Inditex. Pelo acordo, a Inditex reconhece a IndustriALL como sua interlocutora sindical global e aceita lhe fornecer informações sobre a sua cadeia de suprimentos.

No entanto, relatório da Repórter Brasil e da SOMO, intitulado *Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?*, publicado em maio de 2015, declarou que apesar do aumento do número de inspeções em fornecedores e subcontratados realizadas pela Zara Brasil, “não está claro até que ponto a empresa consegue monitorar de forma eficaz toda a sua cadeia de suprimentos, nem como ela pode impedir que oficinas com condições de trabalho precárias entrem na cadeia por meio de sistemas de subcontratação não autorizados”.³⁹⁶

O relatório afirma que havia indícios de que o monitoramento da cadeia de suprimentos da Zara Brasil não era totalmente eficaz, já que em 2012 e em 2014, trabalhadores de oficinas que constavam na relação de fornecedores da Zara demandaram seus empregadores em juízo requerendo principalmente salários, horas extras e verbas rescisórias não pagos.

Além do mais, em maio de 2015, a ONG Repórter Brasil noticiou que, segundo avaliação do MTE, a Zara descumpriu reiteradamente as obrigações do TAC quanto à metodologia das auditorias, que deveriam detectar e buscar corrigir as violações ainda presentes em seus fornecedores. No entanto, em vez de aperfeiçoar as condições dos fornecedores, a empresa mapeou as oficinas que empregavam imigrantes, onde costuma haver mais problemas trabalhistas, e as excluiu de sua lista de fornecedores, independentemente de verificar se elas estavam ou não descumprindo a lei. Segundo a Repórter Brasil “a auditoria aponta que a multinacional usou o novo controle interno prioritariamente para a eliminação de riscos à sua imagem”, por isso o Ministério do Trabalho e Emprego autuou a multinacional por discriminação, multando-a em R\$ 838 mil.³⁹⁷

³⁹⁶ CAMPOS, André. Da responsabilidade moral à responsabilidade jurídica? **Repórter Brasil**, Amsterdã, maio, 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2018.

³⁹⁷ CAMPOS, André. Zara corta oficinas de imigrantes e será multada por discriminação. **Repórter Brasil**, 9 maio 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2015/05/zara-corta-oficinas-de-imigrantes-e-sera-multada-por-discriminacao/>> Acesso em: 5 jul. 2018.

A evidência do caso Zara se deve ao fato de que foi uma das primeiras varejistas de vestuário a ser responsabilizada juridicamente pela submissão de trabalhadores a condições análogas a de escravo em oficinas subcontratadas no Brasil. Contudo, as condições de trabalho descritas não são exclusivas da cadeia produtiva dessa marca, já que em várias outras operações de fiscalização do governo brasileiro, foram detectados trabalhadores informais laborando em fábricas subcontratadas de outras grandes empresas do ramo.

Os recorrentes flagrantes de violações em oficinas de costura, mesmo em um Estado com estruturas mais organizadas e eficientes para examinar as demandas, indica que não há resolução unilateral: é preciso o enfrentamento sistematizado, com o comprometimento dos governos e principalmente a observância obrigatória dos padrões internacionais pelas empresas. Se obrigação de *respeitar* do Quadro Referencial não for vinculante às empresas, o problema de fundo será sempre o mesmo: “terceirizações e quarteirizações que ajudam a reduzir custos trabalhistas e tributários”³⁹⁸ são a melhor estratégia de concorrência no mercado internacional, ainda que elevem os riscos laborais, pois normalmente não há sanção que possa inibir a prática.

Assim, já em março de 2010, a fiscalização do MTE resgatou 16 bolivianos, um deles com menos de 18 anos, e um jovem peruano trabalhando em condições análogas à escravidão em uma pequena oficina que produzia peças para a Marisa. Segundo a Repórter Brasil, o MTE flagrou que nenhum dos resgatados tinha a carteira de trabalho assinada e detectou registros de salários de R\$ 202 e de R\$ 247, menos da metade do salário mínimo, correspondente a R\$ 510,00 à época. Também encontraram anotações dos empregadores que indicavam cobranças ilegais de passagens da Bolívia para o Brasil, com “taxas” e despesas, que, além de levarem à própria servidão por dívidas, umas das figuras do art. 149 do Código Penal, também evidenciava o crime de tráfico de pessoas. A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo lavrou 43 autos de infração, pelos quais a marca foi cobrada no valor de R\$ 633 mil à título de verbas trabalhistas não pagas (Figuras 5 e 6 do Anexo II).³⁹⁹

Em abril de 2011, a marca de vestuário Casas Pernambucanas também foi flagrada por auditores-fiscais do trabalho com 16 bolivianos, trabalhando em condições de escravidão

³⁹⁸ REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFfinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

³⁹⁹ REPÓRTER BRASIL. As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, [online], 12 jul. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

contemporânea na fabricação de roupas da Argonaut – marca jovem das Pernambucanas –, sendo duas adolescentes de 16 e 17 anos. A fiscalização constatou ambiente de trabalho degradante, jornada exaustiva e servidão por dívidas (Figuras 7 e 8 do Anexo II). As vítimas trabalhavam mais de 60 horas semanais para receber, em média, salário de R\$ 400 mensais.⁴⁰⁰ Posteriormente a marca Casas Pernambucanas foi condenada a pagar R\$ 2,5 milhões por explorar trabalhadores em condições análogas às de escravos.⁴⁰¹

Em junho de 2013 o MTE resgatou 28 bolivianos – entre eles uma adolescente de 16 anos – que produziam peças para a grife Le Lis Blanc em três oficinas. A responsabilidade da marca de grife ficou evidente não só pela terceirização da atividade-fim, mas, sobretudo, porque toda cadeia produtiva estava baseada em suas encomendas, as quais correspondiam a cerca de 90% da produção. A fiscalização flagrou a submissão dos trabalhadores a condições degradantes, a jornada exaustiva e a servidão por dívidas, enquadrando o caso em três hipóteses de escravidão contemporânea segundo a lei brasileira, além da caracterização do tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo (Figuras 9 e 10 do Anexo II).

A Le Lis Blanc assumiu a responsabilidade, registrou e regularizou o pagamento das verbas de todos os trabalhadores, incluindo direitos retroativos referentes ao período em que ficou comprovado que os costureiros trabalharam para o grupo. As indenizações pagas às vítimas somaram cerca de R\$ 600 mil.⁴⁰²

Em novembro de 2013, uma fiscalização do MTE resgatou dois imigrantes produzindo peças da marca M.Officer em condições análogas à escravidão em uma oficina de São Paulo. Os trabalhadores eram um casal de bolivianos, que vivia com seus dois filhos no local de trabalho – onde os quatro dormiam na mesma cama –, sem condições de higiene e sem local para alimentação. Os trabalhadores resgatados ainda tinham as despesas da casa descontadas dos seus rendimentos. Em maio de 2014, a empresa novamente foi flagrada por outra ação fiscal que resgatou seis bolivianos de uma oficina que também produzia para a marca. As vítimas estavam submetidas a jornadas exaustivas e a condições degradantes, pois

⁴⁰⁰ *Ibidem*.

⁴⁰¹ WROBLESKI, Stefano. Casas Pernambucanas é condenada a multa de 25 milhões por trabalho escravo. **Repórter Brasil**, [online], 8 dez. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/12/casas-pernambucanas-e-condenada-a-multa-de-r-25-milhoes-por-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

⁴⁰² SANTINI, Daniel. Roupas da Le Lis Blanc são fabricadas com escravidão. **Repórter Brasil**, [online], 27 jul. 2013. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/07/roupas-da-le-lis-blanc-sao-fabricadas-com-escravidao/>>. Acesso em: 5 jul. 2018

trabalhavam em uma sala com pouco espaço, suja, sem ventilação, com fiação elétrica exposta ao lado de pilhas de tecido – ambiente propício para causar incêndios.⁴⁰³

Em 21 de outubro de 2016, a 54ª Vara do Trabalho de São Paulo julgou procedente em parte a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo em face da M. Officer (processo de nº 0001779-55.2014.5.02.0054). A ação argumentava que as peças da empresa eram produzidas por trabalhadores em condições degradantes e sob jornadas exaustivas, além de relacionarem o caso ao tráfico de pessoas⁴⁰⁴.

Em 2017, a decisão de primeira instância foi confirmada pelo acórdão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, reafirmando-se os termos da sentença: pagamento de indenização a título de dano moral no valor de R\$ 4 milhões; correção dos problemas detectados em sua produção; e pagamento de outros R\$ 2 milhões devido ao *dumping social* – prática de subtração de direitos trabalhistas para reduzir custos e obter vantagens sobre os concorrentes⁴⁰⁵.

Em julgamento do Recurso ordinário, o desembargador relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros explica que:

[...] Ora, a prova é clara no sentido de que as empresas de confecção serviam completamente aos interesses da ré, não detendo qualquer autonomia na produção, o que ia desde a escolha do tecido, modelo confeccionado, cor, preço, tudo realizado de acordo com as especificações da marca e ainda com a utilização de aviamentos das marcas, como a M. Officer. O princípio da *Ajenidad*, oriundo da doutrina espanhola, significa aquisição originária de trabalho por conta alheia. A partir deste princípio, a aquisição originária de trabalho dá-se com o tomador de serviços, com quem se firma o vínculo empregatício. Premissa a partir da qual decorre a presunção de que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa, o tomador de serviços. Assim, pelo princípio da *Ajenidad*, a regra é o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, pela vinculação originária, o que atribui ao fenômeno da terceirização de serviços sua natureza excepcional à regra de vínculo direto com o tomador dos serviços. *In casu*, é plenamente aplicável, à hipótese, o princípio da *Ajenidad*, porquanto tanto o trabalho prestado no âmbito da XXXXX, quanto aqueles dos empregados das confecções por esta terceirizados, destinavam-se, à ré, pelo nível de completa ingerência desta nessa cadeia produtiva, que não somente servia apenas à M5, mas operava totalmente segundo suas instruções e gerenciamento direto. É impossível acolher a teoria de desconhecimento da situação das oficinas terceirizadas no processo pela M5, aplicando-se aqui, o princípio da Cegueira Conveniente. Entendo que a hipótese vai até mesmo além da cegueira conveniente, porque nesta há o fingimento, conveniente, de não ver a ilegalidade em curso, quando a hipótese sub iudice denota que, na verdade, a cadeia produtiva da M5 empregou a XXXXX como interposta, no esforço de evitar seu flagrante

⁴⁰³ REPÓRTER BRASIL. As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, [online], 12 jul. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

⁴⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso ordinário n. 0001779-55.2014.5.02.0054. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 4ª Turma. **DJSP**, 13 de nov. 2017.

⁴⁰⁵ *Idem*.

envolvimento com mão-de-obra em condições análogas às de escravo, repassando este relacionamento para a XXXX, a qual, por sua vez, “quarterizou-o”. E para que não parem dúvidas quanto “cegueira conveniente” insta analisar o amplo acervo probatório produzido nos autos, em cujo exame, no particular, desde logo salta aos olhos deste Relator o conjunto de notas fiscais carreadas pela própria reclamada. [...] Não se pode admitir a existência de terceirização ilícita, com o escopo de se eximir a empresa da responsabilidade que lhes incumbe quanto aos direitos trabalhistas dos empregados que participam da cadeia produtiva⁴⁰⁶.

O procurador do caos, Tiago Cavalcanti, também explicou que:

A ilicitude da terceirização, reconhecida em primeiro grau e confirmada em segundo, não decorreu da atividade prestada pelos trabalhadores (atividade meio ou fim), mas da fraude ao vínculo de emprego entre a M. Officer (empregadora) e os trabalhadores resgatados⁴⁰⁷.

Por isso, as novas regras da Lei da Terceirização Ampla – Lei 13.429/2017 (que permite inclusive a terceirização da atividade-fim de uma empresa), confirmada pela Reforma Trabalhista de 2017, não têm o condão de alterar o teor da decisão, para os julgadores do caso, os trabalhadores resgatados foram considerados empregados da empresa condenada.

Além do mais, como prevê a regulamentação da Lei Paulista de Combate à Escravidão (14.946/2013) as empresas condenadas por trabalho escravo em segunda instância, poderão ter o registro do ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) suspenso por dez anos, sem o qual não é possível realizar operações comerciais no estado de São Paulo. Com a confirmação da sentença pelo Tribunal Regional do Trabalho a empresa M. Officer corre o risco, portanto, de ser banida do estado de São Paulo⁴⁰⁸.

Em novembro de 2014, uma oficina de costura terceirizada da varejista brasileira Renner foi flagrada explorando 37 bolivianos em regime de escravidão contemporânea. Os trabalhadores viviam sob condições degradantes em alojamentos, cumpriam jornadas exaustivas e parte deles estava submetida à servidão por dívidas. A fiscalização responsabilizou a Renner pelas condições análogas às de escravo e também por aliciamento e tráfico de pessoas.

⁴⁰⁶ *Idem.*

⁴⁰⁷ REPÓRTER BRASIL. **Tribunal condena M. Officer por escravidão.** Out. 2017. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2017/11/tribunal-condena-m-officer-por-escravidao/>>. Acesso em: 3 de agosto de 2018.

⁴⁰⁸ ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Lei nº 14.946, de 28 de janeiro de 2013. Dispõe sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS, de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html>>. Acesso em 4 de agosto de 2018.

É válido destacar que tanto a oficina quanto as empresas que intermediavam a produção com a Renner possuíam certificação de boas práticas nas relações de trabalho expedida pela Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX).⁴⁰⁹ Além disso, a pequena confecção onde foram encontrados os trabalhadores escravizados chegou a assinar o código de ética e conduta da Renner.

A ABVTEX informou por meio de nota enviada à Repórter Brasil, que, como “consequência do flagrante de trabalho escravo envolvendo a Renner, a oficina terceirizada onde os trabalhadores eram explorados foi suspensa da certificação de fornecedores da entidade”.

É intrigante que a sanção de suspensão tenha atingido primeiro e unicamente a oficina, negligenciando que a aplicação da mesma medida seria justa também à Renner.⁴¹⁰ A ABVTEX claramente ignorou as orientações do Princípio 14, cujo teor elucida que todas as empresas devem respeitar os direitos humanos, independentemente de seu tamanho e estrutura. Basta que os impactos negativos sobre esses direitos estejam diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados pelas relações comerciais da empresa, para que esta seja considerada responsável, conforme explica o Princípio 13.

Em outro caso de maio de 2016, cinco bolivianos, entre eles uma adolescente de 14 anos, foram libertados de condições análogas à escravidão em uma oficina quarterizada da Brooksfield Donna. Foi constatado que os trabalhadores laboravam por mais de 12 horas por dia e em condições degradantes:

Na casa onde a oficina estava instalada, não havia extintores de incêndio, as instalações elétricas eram precárias e improvisadas, e o chão acumulava pilhas de tecidos, formando um cenário de fácil combustão onde a única porta de saída permanecia trancada. O forte odor também escancarava as condições precárias de

⁴⁰⁹ REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFfinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

As principais entidades de classe do setor, a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit), a Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX) e o Sindicato da Indústria Têxtil (Sinditêxtil) aderiram ao Pacto Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo. A ABVTEX, que representa as principais redes do varejo de moda nacional, criaram um programa de monitoramento e certificação de fornecedores. Com isso, suas associadas podem receber auditorias independentes para avaliar temas como trabalho infantil, escravidão contemporânea e liberdade de associação.

⁴¹⁰ OJEDA, Igor. Fiscalização flagra exploração de trabalho escravo na confecção de roupas Renner. **Repórter Brasil**, 28 nov. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/11/fiscalizacao-flagra-exploracao-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-roupas-da-renner/>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

higiene, segundo os auditores fiscais. A ausência de papel higiênico, colchões dentro da cozinha e a falta de limpeza do local também agravavam a insalubridade.⁴¹¹

A empresa se recusou a assumir a responsabilidade, pagar verbas rescisórias ou a prestar qualquer tipo de auxílio aos trabalhadores argumentando que “não é responsável por nenhuma das pessoas”⁴¹², pois as vítimas não eram contratadas diretamente pela marca.

A postura da marca se afasta muito da adotada pela maior parte das companhias e ignora conceitos, como zona de influência, que já deveriam estar pacificados no mundo corporativo, especialmente após o Quadro Referencial (2008) e os Princípios Orientadores da ONU (2011). Como explicado anteriormente, o Princípio 13 deixa claro que apesar de a empresa não ter contratado nenhum desses trabalhadores, o fato de as violações que os atingem estarem relacionadas à confecção do produto que a marca comercializa, evidencia a sua inequívoca responsabilidade, pois faz parte da sua zona de influência corporativa. Como a empresa ignora esse princípio basilar, todos os outros princípios sobre o processo de *due diligence* e a responsabilidade em reparar os danos causados também foram inobservadas pela Brooksfield Donna.

Por mais incomum que este tipo de declaração pública seja, o fato de ainda serem observais posturas como esta corrobora com o argumento de que a falta de obrigatoriedade nas orientações do Quadro e dos Princípios mitigam o instrumento como um todo, pois o mecanismo só funciona se observado integralmente em todas as suas etapas. Ademais, o fato de isso ter ocorrido em um país cujo arcabouço legislativo é mais evoluído, demonstra que, mesmo diante da regulamentação estatal, as companhias ainda permanecem arraigadas a práticas corporativas rentáveis à custa do prejuízo do trabalhador, sem mencionar que diversas vezes, quando flagradas em procedimentos fiscais, preferem pagar modestas reparações em vez de regulamentar toda a cadeia de produção.

5.4 O “Respeito” aos Direitos Humanos como obrigação corporativa

Violações de direitos humanos, como as tratadas nesta pesquisa, são fatos evidentemente complexos, compostos por variáveis sociais, culturais, econômicas e políticas,

⁴¹¹ REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFfinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

⁴¹² REPÓRTER BRASIL. As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, [online], 12 jul. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

envolvendo Estados e empresas que de alguma forma falharam, contribuindo direta ou indiretamente para a ocorrência da transgressão. Sob esse ponto de vista, é natural e esperado que possíveis soluções conclamem todos os envolvidos (Estado, sociedades e empresas) a trabalharem sistematicamente, cada qual na sua esfera de atuação para evitar ou arrefecer os impactos negativos.

O Quadro Referencial e os Princípios Orientadores, de fato, propõem enfrentar a questão sistematicamente com todos os atores envolvidos no problema, prevendo, em síntese, que o Estado *proteja* os seus cidadãos contra violações de direitos humanos, as empresas *respeitem* essas normas e a sociedade civil denuncie as violações. O método proposto é organizado e estabelece *como* identificar, administrar e mitigar os riscos e danos, assim como qual deve ser a postura para impedir que outras violações aconteçam.

Como observado, a proposição de *respeitar* dirigida às empresas, foco desta pesquisa, tem o processo de *due dilligence* como instrumento essencial para lidar com cenários de risco aos direitos humanos. Promovido por meio de auditorias sociais, propõe-se que o procedimento seja realizado por qualquer empresa para garantir que seu ambiente de trabalho esteja de acordo com os padrões mínimos de direitos humanos. Esse mecanismo consiste na fiscalização e no monitoramento, pelo qual se propõe que, primeiro, empresas garantam que seus ambientes de trabalho observem o padrão internacional, assim como, que suas terceirizadas e subcontratadas respeitem essas normas, proporcionando uma cadeia de produção sustentável em todos os aspectos.

Indica-se que, quando houver terceirização, as empresas avaliem os riscos presentes em cada local antes de iniciarem suas operações, permitindo que se preparem para lidar com as inúmeras vulnerabilidades que cada região e comunidade possam apresentar, sem agravar problemas sociais preexistentes à atuação da companhia. O monitoramento e fiscalização devem ser contínuos e periódicos, pois os ambientes de trabalho mudam bastante com a flexibilização da produção.

Assim, o *due dilligence* não deve ser utilizado como um processo pontual, uma vez que as violações identificadas devem ser tratadas para verificação de sua causa e reparação de suas consequências, aplicando medidas que resolvam a irregularidade presente na cadeia de produção e evitem futuras reincidências. Por fim, a implementação de mecanismos de reclamação e de denúncia em células terceirizadas serve para integrar melhor comunidade e empresa. Dessa forma, a corporação passa a ter mais uma fonte de informação sob os impactos da sua atuação, além das que são fornecidas pela subcontratada, uma vez que essas podem não ser completamente fiéis à realidade.

Do ponto de vista da estrutura proposta pela ONU, pode-se dizer que é um dos mecanismos que melhor explica os limites da responsabilidade social corporativa e como observá-la adequadamente. No entanto, conforme constatado na análise de casos da indústria do *fast fashion*, na maior parte dos exemplos, as orientações do Quadro e dos Princípios não surtiram os efeitos esperados.

Será possível perceber que as principais falhas na implantação das orientações da ONU são consequências diretas ou indiretas da ausência de um sistema centralizador que vincula a má conduta da empresa a uma sanção. Serão destacadas três questões fundamentais a esse respeito: fraudes nas auditorias; a falta de mecanismos não estatais de denúncia; e o comportamento das marcas de *fast fashion* quando detectam as violações.

O primeiro ponto se refere às fraudes nas auditorias realizadas pelas marcas compradoras nas fábricas subcontratadas. Houve declarações de trabalhadores que relataram serem treinados e obrigados a mentir sobre questões relevantes durante a auditoria das marcas compradoras. Também houve muitos relatos de que empregadores forjavam o ambiente de trabalho para parecer adequado aos padrões esperados pelas marcas. Por isso, em boa parte das vezes, as marcas transnacionais alegaram a má conduta das fábricas terceirizadas como forma de afastar sua responsabilidade, porquanto estas maculavam os resultados do *due dilligence* empreendido pela marca.

Em vários relatórios, quando as marcas foram questionadas sobre as irregularidades detectadas em suas fornecedoras, a maioria relatou que suas auditorias nas fábricas investigadas não encontraram condições precárias. Porém, todas as evidências coletadas pelos pesquisadores apontavam o contrário, sugerindo que as fábricas teriam fraudado a auditoria para que não se encontrassem as irregularidades ou que a auditoria foi realizada erroneamente, não detectando os problemas.

De plano, cumpre ressaltar que as auditorias realizadas pelas marcas são pré-anunciadas, ou seja, as terceirizadas já sabem os dias em que serão fiscalizadas, tendo tempo hábil para se prepararem e, por vezes, forjarem o ambiente alvo da auditoria, o que compromete todo o processo de *due dilligence*. Esse tipo de fraude poderia ser resolvido com uma medida simples: realização de auditorias inesperadas, sem prévia comunicação de data, nas terceirizadas e subcontratadas.

De uma forma ou de outra, as auditorias não alcançaram seu objetivo, pois o processo não foi executado integralmente consoante as diretrizes da ONU. Além do mais, o mero fato de as empresas as terem realizado serviu, por vezes, como escusa para que a

responsabilidade não recaísse na marca, repassando-a, em alguns casos, às fábricas. Casos nos quais a responsabilidade deveria ser no mínimo solidária entre a marca e a fábrica.

Saliente-se, entretanto, que, embora a auditoria da marca não tenha detectado as violações, a responsabilidade corporativa não se afasta, já que as ilegalidades se relacionam às suas operações e produtos conforme preleciona o Princípio 16.

Além disso, pode-se dizer que os baixos salários, as condições precárias no ambiente de trabalho e as jornadas exaustivas são consequências diretas ou indiretas dos termos contratuais impostos pelas marcas. O preço pago por peça é tão reduzido que, por diversas vezes, não há outra opção às fábricas nacionais senão pagar salários muito baixos, realizar o serviço em ambientes perigosos e insalubres ou não remunerar horas extras.⁴¹³

Ademais, os prazos para entrega do serviço contratado também seguem a política do *fast fashion*, repassada às fábricas, que pressionam os empregados a trabalharem até a exaustão para que as mercadorias sejam entregues no prazo exigido pela marca, e as peças cheguem às vitrines seguindo as últimas tendências da moda. Exemplo da exigência se encontra no caso relatado na pesquisa *The Myanmar Dilemma*, na qual a C&A assumiu já ter cessado contrato com fábricas que não atendiam aos seus prazos.⁴¹⁴

Convém salientar que há irregularidades mais difíceis de fraudar e mesmo assim houve marcas que relataram não ter identificado as condições de risco. Foi o caso da H&M no Mianmar cuja auditoria afirmou que os banheiros identificados eram limpos e suficientes, ao passo que a pesquisa da SOMO apontou que sua fábrica fornecedora não tinha banheiros para todos os empregados.⁴¹⁵ Destaca-se também que a maior parte das auditorias, parece ignorar rachaduras, fios expostos, poucas saídas de emergência, ambientes apertados e sem janelas para ventilar, riscos visualmente notáveis nos prédios que abrigam suas fornecedoras, declarando, portanto, não haver nenhuma condição precária.

Acaso seja verificado que os impactos negativos detectados são derivados da política do *fast fashion*, cujo lucro beneficia principalmente as corporações transnacionais, a responsabilidade da empresa transnacional deve prevalecer, segundo assevera o Princípio 11:

⁴¹³ MORGAN, Andrew. **The True Cost**. [Documentário] 2015. 1h 32m. son. Color 16 mm.

No documentário *The true cost* o dono de uma confecção de vestuários deixa claro que não está sob o seu controle oferecer melhores condições de trabalho, pois o que ele recebe das marcas para realizar o serviço é muito pouco, além disso, também explica que caso não queira aceitar por conta do preço, não há possibilidade de negociação, a marca simplesmente contrata com outra confecção que diante da precariedade aceita o baixo preço.

⁴¹⁴ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. *The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar?* Fev. 2017, p. 93. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

⁴¹⁵ *Ibidem*.

as empresas devem “enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento”.⁴¹⁶

O segundo ponto a ser destacado se refere aos “mecanismos não estatais de denúncia”, os quais, além de serem formas de estabelecer contato direto com trabalhadores e comunidades afetados, é também uma maneira eficiente de neutralizar as fraudes cometidas pelas fábricas subcontratadas. As pessoas afetadas pelos impactos negativos decorrentes da atuação corporativa transnacional teriam acesso direto à própria marca, que, a seu turno, poderia verificar e tratar das violações apontadas. Contudo, em nenhum dos casos analisados foram detectados mecanismos não estatais de denúncia eficazes segundo os parâmetros estabelecidos pelo Princípio 31.⁴¹⁷

A terceira questão a ser pontuada sobre as auditorias se refere ao comportamento das grandes empresas do *fast fashion* quando conseguem detectar as violações. Observaram-se dois tipos de postura.

Boa parte das companhias transnacionais excluiu a fábrica onde se verificou alguma irregularidade; assim, essa célula provavelmente passou a integrar a cadeia informal de outra marca sem que o problema fosse resolvido. A título de exemplo, essa conduta foi relatada na pesquisa *The Myanmar Dilemma*, na qual a C&A assumiu ter cessado contrato com duas fábricas porque não apresentaram bons resultados em suas auditorias.⁴¹⁸ Também há casos em que a fábrica irregular continua operando na mesma cadeia produtiva, só que como subcontratada de uma das terceirizadas oficiais da marca que a excluiu. Essa medida não cumpre a disposição do Princípio 15, que orienta as empresas a “identificar, prevenir, mitigar

⁴¹⁶ RUGGIE, 2012, p. 10.

⁴¹⁷ *Ibidem*, p. 23.

Princípio 31: Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser: A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia; B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los; C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação; D. Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; E. Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo; F. Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos; G. Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro;

⁴¹⁸ CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. *The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar?* Fev. 2017, p. 94. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos”. A mera exclusão de sua cadeia de produção não soluciona o problema.

Em outra postura, a fábrica não é expulsa da cadeia produtiva da marca de imediato, mas lhe é dado prazo para regularização. Nesse caso, a responsabilidade e os custos das reformulações sugeridas são depositados na terceirizada, sem que qualquer termo do contrato de facção seja atenuado para propiciar que a mudança se opere em prol do trabalhador. Foi o posicionamento do Walmart, por exemplo, que, antes do incêndio da fábrica Tazreen em Bangladesh, afirmou que as melhorias propostas em segurança elétrica e contra incêndio envolveriam 4.500 fábricas e seria financeiramente inviável para as marcas assumirem o investimento. Após o incêndio, declarou que revisaria todas as fábricas e estas receberiam seis meses para implementar ações corretivas com os próprios recursos, contrariando expressamente o dever elencado no Princípio 13, de que todas as empresas devem prevenir ou mitigar os seus impactos negativos.⁴¹⁹

Percebe-se que a falha não está no conteúdo das diretrizes propostas pela ONU, pois as orientações são claras e organizadas, explicando como proceder para evitar a afronta aos direitos humanos. A lacuna, no entanto, está na exigibilidade do Quadro e dos Princípios perante às empresas, pois, da forma como se apresentam, são meras orientações que podem ou não serem adotadas pelas corporações. O principal ponto a ser destacado é que as proposições da ONU tratam os dois atores, Estado e empresas, de forma desequilibrada, embora ambos tenham alto potencial de causar danos à sociedade e ao meio ambiente.

Como explica Leandro Zanitelli, ainda que o marco regulatório “Proteger, Respeitar, Remediar” e os princípios-guia atribuam às corporações o dever de respeito aos direitos humanos, não há, de fato, nenhuma obrigação jurídica de sujeitos não estatais para que possam ser demandados internacionalmente em caso de inadimplência.⁴²⁰

Não havendo a obrigação de cumprir, as normas não são observadas, pois não há retorno econômico. Para compreender porque as multinacionais do *fast fashion* não cumprem

⁴¹⁹ GREENHOUSE, Steven. Documents indicate Walmart blocked safety push in Bangladesh. **New York Times**, 5. dez. 2012, tradução nossa.. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2012/12/06/world/asia/3-walmart-suppliers-made-goods-in-bangladeshi-factory-where-112-died-in-fire.html>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

Texto original “the proposed improvements in electrical and fire safety would involve as many as 4,500 factories and would be “in most cases” a very extensive and costly modification. It is not financially feasible for the brands to make such investments”

⁴²⁰ ZANITELLI, *op. cit.*, p. 38.

voluntariamente os direitos humanos internacionalmente reconhecidos é necessário admitir que o preço é alto e pode, ou não, compensar à própria empresa.⁴²¹

Como explica Leandro Zanitelli:

Entre as razões para confiar em soluções voluntaristas está, a começar, a de que o respeito aos direitos humanos atende, em alguma medida, ao objetivo da maximização do lucro, esperando-se, assim, que as companhias evitem violações a esses direitos em seu interesse mesmo ou, em outras palavras, no interesse egoísta de seus acionistas.

Do ponto de vista de Zanitelli, algumas empresas concordam em respeitar direitos humanos para maximizar o lucro, porque em alguns casos a postura não atinge tanto o preço final dos produtos e parte dos consumidores são influenciados com o apelo publicitário de que a empresa observa práticas de sustentabilidade, por exemplo.

Ocorre que, no caso da cadeia produtiva do *fast fashion*, o custo baixo é fator intimamente relacionado à dinâmica que move o setor. A adequação ao padrão internacional envolve altos investimentos financeiros, haja vista, por exemplo, que é um tipo de indústria que ainda utiliza muito a mão de obra humana. Assim, as mudanças envolvem tanto a despesa operacional para realizar auditorias que, de fato, contemplem o método integral do *due dilligence* por toda a complexa e longa cadeia da moda, além do dispêndio estrutural que aborda toda a regularização social e ambiental da dinâmica de produção. Todas as transformações não só elevam o padrão de vida dos trabalhadores como alçam o preço das mercadorias para além dos valores praticados pelo restante do mercado. Não há *fast fashion* sem preços acessíveis ao consumo da massa. O respeito aos direitos humanos como preleciona o Quadro Referencial atinge o cerne da rentável política do *fast fashion*, cujo objetivo principal é a produção rápida e a baixíssimo custo.

Diante desse cenário, é certo que para as empresas deixarem *voluntariamente* de operar sob a dinâmica atual, precisam vislumbrar alguma vantagem econômica. Percebe-se, por exemplo, que tem sido mais vantajoso *remediar* do que *prevenir*, justamente porque a reparação não atinge a política do *fast fashion*. Primeiramente porque não é sempre que algum caso chega à mídia; quando isso ocorre, muito já foi produzido e lucrado, então compensa para a marca pagar as indenizações para se livrar dos processos e acalmar a opinião pública. Assim, na maior parte dos casos analisados, principalmente quando houve mortes, como nos

⁴²¹ Segundo o Princípio 12 os direitos humanos internacionalmente reconhecidos incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios fundamentais no trabalho.

incêndios de Bangladesh e Paquistão, ou quando os sistemas de fiscalização nacionais flagraram as violações e processaram as marcas (como nos casos brasileiros), a maioria das companhias não hesitou em cumprir a obrigação de reparar, porquanto é menos dispendioso do que reformar as estruturas para torná-las mais seguras.

Por essa razão, o fato de o Quadro e os Princípios serem *soft law* do ponto de vista da exigibilidade faz com que suas funções não sejam cumpridas. A principal evidência de que a *hard law* pode implicar melhores resultados é o próprio Acordo sobre Incêndios e Segurança de Edifícios em Bangladesh, assinado em 2013, por mais de 170 marcas de vestuário, varejistas e importadores de mais de 20 países da Europa, América do Norte, Ásia e Austrália. Todos os signatários são obrigados a cumprir os termos do Acordo e desde a sua assinatura as condições de segurança dos prédios bengaleses que abrigam confecções têm melhorado, não havendo notícia de grandes tragédias.

Conquanto o *soft law* também tenha suas vantagens e seja um dos principais instrumentos utilizados atualmente para tratar das violações de direitos ambientais e direitos humanos, justamente por ser ajustável a questões complexas que envolvem a soberania dos Estados, seus interesses políticos e econômicos, bem como das empresas, é preciso estabelecer um sistema centralizador global que restaure o equilíbrio entre entes públicos estatais e privados em contexto de globalitarismo dominante. Diante da inclinação da atividade empresarial somente ao lucro e, na falta de uma regulação normativa ou de outro incentivo informal – como a ameaça de boicote dos consumidores – fica claro que as empresas observarão os direitos humanos apenas quando lhes for conveniente para atingir seus próprios objetivos.

Estado e Empresas têm funções completamente distintas na sociedade e é justo que, por se tratarem de entes com atribuições e objetivos diferentes, suas obrigações também sejam distintas. Por isso, o Quadro Referencial e os Princípios distinguiram que Estados *protegem* e Empresas *respeitam*. Contudo, é preciso reconhecer que a obrigação de cada qual cumprir com sua atribuição precisa ser igualmente exigível a ambos, sob pena de comprometer a eficácia de todo o Quadro Referencial e dos Princípios orientadores propostos pela ONU.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No debate sobre os impactos que as empresas transnacionais causam às comunidades e ao meio ambiente, a pesquisa teve como foco examinar as violações de direitos humanos sofridas por trabalhadores da cadeia de produção da indústria da moda.

Para compreender a dinâmica atual dessa indústria, foi fundamental estudar a formação do setor, desde seu modelo doméstico até seu sistema de fábricas, após a Revolução Industrial. Percebeu-se que a introdução do maquinário e a transição para o modelo industrial, operado com base nos sistemas taylorista e fordista, edificaram a ideia de produção em larga escala e o consumo em massa, que são alicerces do consumo desenfreado no modelo de *fast fashion*.

No último quartel do século XX, a política neoliberal em contexto de globalização, propiciou a expansão corporativa, e, sob o modelo toyotista, as empresas tornaram-se transnacionais e descentralizadas. Na indústria da moda as terceirizações e subcontratações recolocaram em evidência a figura do *sweatshop*, como ambientes de trabalho normalmente precários, com instalações perigosas e exploração de trabalhadores em jornadas exaustivas e a baixos salários para a confecção de roupas.

No plano da economia global, o neoliberalismo, a flexibilização e os avanços da globalização fortaleceram o cenário de “globalitarismo”, permitindo a adoção de rentáveis estratégias empresarias para terceirizar a produção de têxteis e vestuários para países em desenvolvimento, onde as legislações trabalhistas são mais frágeis e o custo da mão de obra é menor, propiciando a produção de roupas a preço competitivo no mercado internacional.

Contatou-se que países menos desenvolvidos têm economias mais frágeis e mais dependentes dos investimentos estrangeiros e, por isso, tendem a não adotar leis que inibam a presença de grandes corporações. Até porque, quando o fazem, a cadeia de produção extremamente móvel e flexível busca outros locais onde as leis são incipientes e corroboram com a forma predatória de produzir. Assim, companhias transnacionais beneficiam-se das debilidades de países em desenvolvimento, desrespeitando direitos humanos de trabalhadores vulneráveis, sem que sejam punidas pelas frágeis leis locais.

Diante da impunidade em nível nacional, obstinou-se na busca por mecanismos supranacionais que pudessem regular a conduta das grandes corporações. Observou-se que as normas internacionais não são dirigidas diretamente às empresas e que o cumprimento das normas de Direitos Humanos, compromissadas nos pactos da ONU e nas convenções da OIT,

não pode ser exigido diretamente das corporações. Dessa forma, condutas dessas empresas que sejam violadoras de direitos elementares não podem ser processadas na Corte Internacional de Justiça, por exemplo. O Direito Internacional tradicionalmente considera somente os Estados e as organizações internacionais como sujeitos dotados de personalidade jurídica para formular tratados, pactos e convenções internacionais. Assim, esses instrumentos referem-se principalmente aos Estados e se tornam obrigatórios apenas àqueles que os ratificaram. Além disso, após a ratificação cada Estado incorpora o conteúdo das normas ratificadas e lhes confere, a seu modo, eficácia legislativa em nível nacional, o que indiretamente também alimenta o “mercado mundial de leis”.

Segundo o Direito Internacional, prevalece dos sujeitos de Direito Internacional, especialmente dos Estados, a obrigação de zelar pelo cumprimento dos direitos humanos, embora seja observável que poderosas empresas também desrespeitem direitos humanos fundamentais. Perpetuam, assim, táticas corporativas que estimulam a adoção do menor padrão normativo e fomentam o “mercado mundial de leis” sem que haja previsão internacional eficaz o suficiente para inibir essa conduta.

Nesse contexto, tratou-se que o embate “Direitos Humanos x Empresas” há muito permeia discussões no âmbito da ONU, que já empreendeu algumas tentativas de estabelecer um marco regulatório para a questão. As últimas foram a adoção do Quadro Referencial em 2008 e dos Princípios Orientadores em 2011, os quais expressam que Estados devem *proteger* contra violações de direitos humanos e que empresas devem *respeitar* essas normas; caso haja dano decorrente de eventual violação, o Estado deve prover meios para que a vítima busque a *reparação* e as empresas devem *reparar* na medida de sua responsabilidade. Verificou-se que o conteúdo do marco regulatório “Proteger, Respeitar e Reparar” é bastante sistematizado e bem operacionalizado pelas orientações dos Princípios-Guia.

Nesse sentido, estabeleceu-se como objetivo da quinta seção deste trabalho verificar se o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores da ONU têm cumprido seus respectivos papéis após 10 anos da aprovação do primeiro e 7 anos de adoção do segundo dispositivo.

No recorte temporal de 2011-2018, foram analisados casos da indústria da moda a fim de avaliar seus efeitos positivos e negativos no complexo deste setor. Observou-se que o *due diligence*, principal orientação para o cumprimento da proposição corporativa de *respeitar*, é alvo de muitas fraudes ou é mal-empregado pelas marcas. Em nenhum dos casos estudados alguma marca cumpriu integralmente as diretrizes da ONU. Percebeu-se que o principal fator para a falibilidade do Quadro e dos Princípios é a falta de exigibilidade das orientações; quer dizer, uma vez que as empresas não são obrigadas a cumprir as regras tal

qual os Estados são, só as cumprem na medida do que lhe é conveniente ou do que não afeta a rentabilidade do sistema *fast fashion*. Percebeu-se que sob a *voluntariedade* as empresas contabilizam as medidas a serem tomadas, calculando o que pode ser menos dispendioso, e, por isso, preferem, por exemplo, reparar a prevenir, pois a prevenção atinge diretamente o custo baixo da produção, que é a engrenagem do *fast fashion*.

Notou-se que a *voluntariedade* corporativa não proporcionou o progresso esperado. O recente caso de Mianmar revelou-se paradigmático nesse cenário, demonstrando que as estratégias empresariais permanecem guiadas pelo mesmo objetivo: exploração de vulnerabilidades para obtenção do menor custo de produção, ainda que se violem direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Verificou-se, portanto, que diante de estruturas extremamente fragmentadas e descentralizadas como as cadeias de produção da moda, parece remota a possibilidade de mecanismos de *soft law* regularem de maneira eficaz a conduta corporativa. Além do mais, exemplos prósperos como o Acordo sobre Incêndios e Segurança de Edifícios em Bangladesh, cujas proposições são legalmente vinculantes às empresas que lhe aderiram, têm apresentado bons resultados desde sua adoção em 2013 e apontam que, diante de organizações empresariais altamente flexíveis, as normas que visem à sua regulação precisam ser mais rígidas, sob pena de não serem integralmente observadas como foi constatado sobre o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização**: o capital e suas contradições. Londrina: Praxis, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Unicamp, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Lei nº 14.946, de 28 de janeiro de 2013**. Dispõe sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS, de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html>>. Acesso em 4 de agosto de 2018.

BANCO MUNDIAL. **Special economic zones**: Progress, emerging challenges and future. Directions. [ebook]. 2011. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2341/638440PUB0Exto00Box0361527B0PUBLIC0.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

BANGLADESH. **The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**. About the Accord. [online]. Disponível em: <<http://bangladeshaccord.org/about/>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

BENGSTEN, Peter. Workers held captive in Indian mills supplying Hugo Boss. **The Guardian**, 4 jan. 2018. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/global-development/2018/jan/04/workers-held-captive-indian-mills-supplying-hugo-boss>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo contemporâneo: o *sweating system* no contexto brasileiro como expressão do trabalho escravo urbano. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord). **Trabalho escravo contemporâneo** – o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTR, 2011.

BOBBIO, Noberto. **Liberalismo e democracia**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

BRASIL. Decreto Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas as de escravo. 11 maio 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/04/CADASTRO_DE_EMPREGADORES_2018-04-10_publicacao_semestral_ordinaria_DETRAIE_abril-2018.pdf>. Acesso em: 21 jul, 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso ordinário n. 0001779-55.2014.5.02.0054. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 4ª Turma. **DJSP**, 13 de nov. 2017.

BSCI 10TH anniversary shame over rana plaza. **Clean Clothes Campaign**, [online], 25 jun. 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2013/06/25/bsci-10th-anniversary-shame-over-rana-plaza>>. Acesso em: 3 jun. 2018.

CAMPOS, André. Da responsabilidade moral à responsabilidade jurídica? **Repórter Brasil**, Amsterdã, maio, 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2018.

CAMPOS, André. Roupas da Hering e Riachuelo vem de oficinas terceirizadas do sertão. **Repórter Brasil**, 22 dez. 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2015/12/roupas-da-hering-e-riachuelo-vem-de-oficinas-terceirizadas-no-sertao/>>. Acesso em: 2 abr. 2018.

CAMPOS, André. Zara corta oficinas de imigrantes e será multada por discriminação. **Repórter Brasil**, 9 maio 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2015/05/zara-corta-oficinas-de-imigrantes-e-sera-multada-por-discriminacao/>> Acesso em: 5 jul. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Branded children: how garment brands contribute to low wages, long working hours, school dropout and child labour in Bangladesh. Jan. 2017, p. 2. Disponível em: <<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2017/01/Branded-childhood-web.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2018

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Captured by cotton: exploited *dalit* girls produce garment in India for European and US markets. Maio 2011, p. 12. Disponível em: <<https://www.somo.nl/exploited-dalit-girls-produce-garments-in-india-for-european-and-us-markets/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Case closed, problems persist. Jun. 2018. Disponível em: <<https://www.somo.nl/case-closed-problems-persist/>>. Acesso em: 15 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: child labour in the textile & garment industry. Mar. 2014. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fact-sheet-child-labour-focus-on-the-role-of-buying-companies/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: Migrant labour in the textile and garment industry. Fev. 2016. Disponível em:

<<https://www.somo.nl/fact-sheet-migrant-labour-in-the-textile-and-garment-industry/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fact Sheet: unsafe Garment Factory Buildings. Julho, 2013, p. 1. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fact-sheet-unsafe-garment-factory-buildings/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Fatal fashion: analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh – a call to protect and respect garment worker’s lives>. Mar. 2013. Disponível em: <<https://www.somo.nl/fatal-fashion-2/>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Flawed fabrics: the abuse of girls and women workers in the South Indian textile industry. Out. 2014. Disponível em: <<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2014/10/Flawed-fabrics.pdf>> Acesso em: 16 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Indian garment workers face harsh working conditions. Jul. 2009. Disponível em: <<https://www.somo.nl/indian-garment-workers-face-harsh-working-conditions/>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Maid in India: young *dalit* women continue to suffer exploitative conditions in India’s garment Industry. Abr. 2012. Disponível em: <<https://www.somo.nl/maid-in-india/>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. Richer bosses, poorer workers: Bangalores’s Garment Industry. Jul. 2009, p. 10. Disponível em: <<https://www.somo.nl/richer-bosses-poorer-workers/>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

CENTRE FOR RESEARCH ON MULTINATIONAL CORPORATIONS. The Myanmar dilemma: Can the Garment industry deliver decent jobs for workers in Myanmar? Fev. 2017. Disponível em: <<https://www.somo.nl/the-myanmar-dilemma/>> Acesso em: 25 maio 2018.

CLEAN Clothes Campaign statement on five years anniversary of Tazreen Fashions fire. **Clean Clothes Campaign**, [online], 24 nov. 2017. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2017/11/24/clean-clothes-campaign-statement-on-five-years-anniversary-of-tazreen-fashions-fire>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

COLIN, J. O controle dos processos logísticos, uma condição prévia para uma política do *global sourcing*: o caso da indústria automobilística e do varejista mundial. **Produção**, v. 16, n. 3, p. 387-393, set./dez. 2006.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso 11.289** – solução amistosa José Pereira Brasil. 24 out. 2003. Disponível em: <<http://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DONNELLY, Jack. **Universal human rights in theory and practice**. 2 ed. Londres: Cornell University Human, 2003.

DONNELLY, Jack. **Internantional human rights**. 3. ed. Cambridge: Westview, 2007.

ECO AGE. How we work. Disponível em: <<http://eco-age.com/>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Departamento de Trabalho. **List of Goods produced by child labor or forced labor**. Washington DC, set. 2016. Disponível em: <<https://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

EUA levantam embargo a importações de Mianmar. **G1**, 17 nov. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2012/11/eua-levantam-embargo-a-importacoes-de-mianmar.html>>. Acesso em: 5 jul. 2018.

FÁBRICA de tênis da Nike e Adidas na China entram no sexto dia de greve. **Jornal Globo**, 21 abr. 2014. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/fabrica-de-tenis-nike-adidas-na-china-entra-no-sexto-dia-de-greve-12256607#ixzz58Wity9bZ>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda do advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 174-191, dez. 2009. Disponível em: <www.revistasur.org>. Acesso em: 2 jul. 2018.

FORD, Henry. **My life and work**. [ebook]. Disponível em: <http://pdfbooks.co.za/library/HENRY_FORD-MY_LIFE_AND_WORK.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2018.

FUJITA, Renata Mayumi Lopes; JORENTE, Maria José. A indústria têxtil no Brasil: uma perspectiva histórica e cultural. **Revista ModaPalavra**, [online], v. 8, n.15, jan./jul. 2015.

GADALETA, Chiara. Sistema B: empresas brasileiras de moda que possuem o selo sustentável. **Vogue**, 9 nov. 2017. Disponível em: <<https://vogue.globo.com/EcoEra-Chiara-Gadaleta/noticia/2017/11/sistema-b-empresas-brasileiras-de-moda-que-possuem-o-selo-sustentavel.html>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

GHEMAWAT, Pankaj; NUENO, José Luis. Zara: fast fashion. **Harvard Business Review**, Boston, 1º abr. 2003. Disponível em: <<http://www.assignmenthelp.net/files/zara-fast-fashion-case-study.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

GLOBAL fashion industry statistics – International apparel. Disponível em: <<https://fashionunited.com/global-fashion-industry-statistics>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

GORDON, Jennifer. Regulating de human supply chain. **Iowa Law Review**, Iowa City, v. 102, n. 2, 2017. Disponível em: <<https://ilr.law.uiowa.edu/print/volume-102-issue-2/regulating-the-human-supply-chain/>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

GREENHOUSE, Steven. Documents indicate Walmart blocked safety push in Bangladesh. **New York Times**, 5. dez. 2012. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2012/12/06/world/asia/3-walmart-suppliers-made-goods-in-bangladeshi-factory-where-112-died-in-fire.html>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

H&M'S LIVING wage roadmap needs concrete benchmarks. **Clean Clothes Campaign**, [online], 28 nov. 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2013/11/28/ccc-cautiously-welcomes-h-ms-living-wage-roadmap>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

HAQ, Naimul. Bangladesh's Garment Industry boom Leaving workers behind. **Inter Press Service**, [online], 9 fev. 2018. Disponível em: <<http://www.ipsnews.net/2018/02/bangladeshs-garment-industry-boom-leaving-workers-behind/>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HENKIN, Louis. The Universal Declaration at 50 and the challenge of global markets. **Brooklyn Journal of International Law**, Brooklyn, v. 25, n. 1, Article 3, 1999. Disponível em: <<https://brooklynworks.brooklaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.br/&httpsredir=1&article=1602&context=bjil>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

HOBSBAWN, Eric. **A Era dos Extremos: o breve século XX 1914-1919**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. Cap. 4.

INDIA BRAND EQUITY FOUNDATION. **Textile India and Market growth in India**. Maio de 2018. Disponível em: <<https://www.ibef.org/industry/textiles.aspx>>. Acesso em: 18 de maio de 2018.

INIKORI, Joseph E. Slavery and the revolution in cotton textile production in England. **Social Science History**, Cambridge, v. 13, n. 4, p. 343-379, jan./mar. 1989. Disponível em: <<https://www.cambridge.org/core/journals/social-science-history/article/slavery-and-the-revolution-in-cotton-textile-production-in-england/94727CE395F28894217E5CD77E4FE8BF>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

JULIOS-CAMPUZANO, Afonso de. **Constitucionalismo em tempos de globalização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

KAYE, Mike. **Formas contemporâneas de esclavidud em Paraguay**. Anti-Slavery International, 2006. [Relatório]. Disponível em: <http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/s/spanish_paraguay_report_06.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2016.

KLEIN, Naomi. **No Logo**. 3 ed. New York: Picador Paperback, 2010.

KNOX, John H. Horizontal human rights law. **The American Journal of International Law**, Nova Iorque, v. 102, n. 1, p. 1-47, jan. 2008. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/40007767?seq=1#page_scan_tab_contents>. Acesso em: 5 jul. 2018.

LANGENBACH, Randolph; HAREVEN, Tamara K. **Amoskeag: life and work in an American Factory-City**. New York: Pantheon Books, 1968.

LIMA, Julianna Daldegan; SANSON, João Rogério. Surto de industrialização do setor têxtil a partir de 1880: Blumenau e Brasil. **Revista de História Econômica Regional Aplicada**, [online], v. 3, n. 5, jul./dez. 2008. Disponível em: <http://www.ufjf.br/heera/files/2009/11/artigo_5.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2018.

LOEB, Walter. How Inditex and Zara are Winning, while H&M are losing. **Forbes**, 22 dez. 2017. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/walterloeb/2017/12/22/how-inditex-and-zara-are-winning-while-h-m-is-a-loser/#289e58de4d3a>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

MACHADO, Ana Paula; D'ERCOLE, Ronaldo. Indústrias brasileiras se instalam no Paraguai. **O Globo**, 10 out. 2015. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/negocios/industrias-brasileiras-se-instalam-no-paraguai-17744359>>. Acesso 26 jun. 2016.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Trad. Reginaldo Sant'Anna. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. Livro I.

MEDA, Dominique. ¿Que sabemos sobre el trabajo? **Revista de trabajo**. Santiago de Chile, ano 3, n. 4, nov. 2007.

MINADEO, Roberto. Inovações em serviços: adoção do Just in time pela rede varejista Zara. **Revista GEPROS - Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, São Paulo, ano 7, n. 1, p. 35-48, jan-mar/2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria nº 447, de 19 de setembro de 2014**. Institui o Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo - GEFM. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/legislacao/item/3398-portaria-447-2014>>. Acesso em: 28 de junho de 2018.

MIRAGLIA, Livia. **a terceirização trabalhista no brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MORGAN, Andrew. **The True Cost**. [Documentário] 2015. 1h 32m. son. Color 16 mm.

MOVIMIENTO GLOBAL. Sistema B. Disponível em: <<https://sistemab.org/movimiento-global/>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

MUSTAPHA, Mekki. Propos introductifs sur le droit souple. **Le droit souple**, t. XIII. Disponível em: <<http://henricapitant.thomasplessis.com/storage/app/media/pdfs/publications/Le%20droit%20souple.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

NORDAS, Hildegunn Kyvik. The global textile and clothing industry post the agreement on textiles and clothing. **Discussion paper – World Trade Organization**, Genebra, n. 5. 2004. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/discussion_papers5_e.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2018.

NORMS on the responsibilities of transnational corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights. **Human Rights Library**, University of Minnesota. Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/links/norms-Aug2003.html>>. Acesso em: 13 maio 2018.

OJEDA, Igor. Fiscalização flagra exploração de trabalho escravo na confecção de roupas Renner. **Repórter Brasil**, 28 nov. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/11/fiscalizacao-flagra-exploracao-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-roupas-da-renner/>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva; BERTOLDI, Márcia Rodrigues. A importância do *Soft law* na evolução do Direito Internacional. **RIBD**, ano 1, n. 10, p. 6.265-6.289, 2012. Disponível em: <<http://www.idb-fdul.com/>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Corte Internacional de Justiça. **Estatuto**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/EstCortIntJust.html>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal de Direitos Humanos. 1945. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Draft United Nations Code of Conduct on Transnational corporations (1983 version). Disponível em: <<http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2891>>. Acesso em: 7 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Human development report 1997**. Nova Iorque: Oxford University Press, 1997

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Human development report 2000**. Nova Iorque: Oxford University Press, 2000. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/RelatoriosDesenvolvimento/undp-br-hdr_2000_en.pdf>. Acesso em: 7 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU condena “limpeza étnica” contra muçulmanos no Mianmar. Mar. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-condena-limpeza-etnica-contra-muculmanos-em-mianmar/>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Ranking IDH Global, 2014. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/rankings/idh-global.html>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório de Desenvolvimento Humano de 2010**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento, 2010. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/RelatoriosDesenvolvimento/undp-br-PNUD_HDR_2010.pdf>. Acesso em 07 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório de Desenvolvimento Humano de 2015**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento, 2015. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/RelatoriosDesenvolvimento/undp-br-hdr_ptBR-2015.pdf> . Acesso em 7 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Secretary-general appoints John Ruggie of United states special representative on issue of human rights, transnational corporations, other business enterprises. Disponível em: <<https://www.un.org/press/en/2005/sga934.doc.htm>>. Acesso em: 15 de julho 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Trade and development report, 1997. Nova Iorque e Genebra, 1997. Disponível em: <http://unctad.org/en/docs/tdr1997_en.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Constitución Nacional del Paraguay. 20 jun. 1992. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/spanish/par_res3.htm>. Acesso em: 21 jun. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Código del Trabajo del Paraguay. 29 out. 1993. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#l2t1>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Documentos Fundamentais. 2007. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Fixação de Salários Mínimos especialmente nos países em desenvolvimento. 1970. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Idade mínima de admissão nos trabalhos industriais. 1919. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234872/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. 1957. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Liberdade sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. 1948. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm> Acesso em: 13 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o ambiente de trabalho. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm>. Acesso em: 14 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Trabalho forçado ou obrigatório. 1930. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm> Acesso em: 13 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre la edad mínima (trabajos industriales). 1932. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312178:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre la edad mínima (industria). 1990. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312150:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre la protección del salario. 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre las horas de trabajo (industrial). 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos. 1928. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre política social. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312262:NO>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Genebra, 10 jun. 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf>. Acesso em: 13 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Forced labor in Myanmar:** Report the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (Nº 29). Genebra. jul. 1998. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/myanmar.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Globalization changes the face of the Textile, Clothing and Footwear Industries. Genebra, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/manual_procedimentos_conv_recomendacoes.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é trabalho forçado? Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Origins and history. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment Report for discussion at the Tripartite Meeting on Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment. Genebra, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention 1930. 2014. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029>. Acesso em: 18 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C117 – Convenio sobre política social. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312262>. Acesso em: 18 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C121 - Convenio sobre edad mínima, 1973. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283:NO>. Acesso em: 10 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312266>. Acesso em: 10 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Textiles, clothing, leather and footwear sector. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/lang--ja/index.htm>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho forçado [online]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 1º de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**. 5 ed. Genebra: International Labour Office, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. THE GATT years: from Havana to Marrakesh. Disponível em:

<https://www.wto.org/english/thewto_e/Whatis_e/tif_e/fact4_e.htm>. Acesso em: 13 jul. 2018.

PACTO GLOBAL. O que é? Disponível em: <<http://pactoglobal.org.br/o-que-e/>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS. Decreto nº 592, de 6 de julho 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

PIMENTEL, Fernandes. **Setor têxtil e de confecção: momento atual e agenda de trabalho**. Associação brasileira de Indústria Têxtil. 2016. Disponível em: <http://www.abit.org.br/conteudo/links/apresentacoes/2016/app-circuito-para_fernando.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2018.

PINCHBECK, Ivy. **Women workers in the industrial revolution, 1750-1850**. Londres: Virago, 1985.

PIOVESAN, Georgia Patrignani Caldato. **Subcontratação como instrumento de violação ao princípio da proibição ao retrocesso social**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08012014-165604/pt-br.php>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

POU CHEN GROUP Footwear business: footwear manufacturing. Disponível em: <<http://www.pouchen.com/index.php/en/business/footwear-business>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

PRÓ-SERTÃO. **PRÓ-SERTÃO o deserto florescerá**. Disponível em: <<http://www.prosertao.org/>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

REPÓRTER BRASIL. As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, [online], 12 jul. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

REPÓRTER BRASIL. **Fast Fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, jul. 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFfinal.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

REPÓRTER BRASIL. **Grupo móvel já resgatou 28 mil trabalhadores desde 2003**. Junho de 2006. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2009/06/trabalho-escravo-grupo-movel-ja-resgatou-28-mil-trabalhadores-desde-2003/>>. Acesso em 22 de junho de 2018.

REPÓRTER BRASIL. **Relatório cita Brasil como referência em combate ao trabalho escravo e defende aprovação da PEC**, out. 2013. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/10/relatorio-cita-brasil-como-referencia-em-combate-ao-trabalho-escravo-e-defende-aprovacao-da-pec/>>. Acesso em: 1º jul. 2018.

REPÓRTER BRASIL. **Tribunal condena M. Officer por escravidão**. Out. 2017. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2017/11/tribunal-condena-m-officer-por-escravidao/>>. Acesso em: 3 de agosto de 2018.

REPÓRTER BRASIL. **Zara Brasil é suspensa do Pacto Nacional por afrontar a “lista suja”**. Agosto de 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/08/zara-brasil-e-suspensa-de-pacto-por-afrontar-quot-lista-suja-quot/>> . Acesso em: 4 de agosto de 2018.

RIELLO, Giorgio. **História da moda: da Idade Média aos nossos dias**. Lisboa: Texto & Grafia: 2013.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

RUGGIE, John. Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar, reparar. [Relatório]. **Conectas Direitos Humanos**, [online], mar. 2012. Disponível em: <<http://sur.conectas.org/tag/principios-orientadores/>>. Acesso em: 8 jun. 2018.

SALZMAN, James. Decentralized administrative Law in the Organization for Economic cooperation and development. **Law and Contemporary Problems**, Durham, v. 68, n. 189, p. 189-224, jul./dez. 2005. Disponível em: <<https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1366&context=lcp>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

SANTINI, Daniel. Roupas da Le Lis Blanc são fabricadas com escravidão. **Repórter Brasil**, [online], 27 jul. 2013. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/07/roupas-da-le-lis-blanc-sao-fabricadas-com-escravidao/>>. Acesso em: 5 jul. 2018.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. São Paulo: Record, 2006.

SHAW, Malcom N. **Direito Internacional**. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

SILVA, Dailene Nogueira; MENEZES, Marizilda dos Santos. **Design têxtil: revisão histórica, surgimento e evolução de tecnologias**. Disponível em: <<http://wright.ava.ufsc.br/~grupohipermidia/graphica2013/trabalhos/DESIGN%20TEXTIL%20REVISAO%20HISTORICA%20SURGIMENTO%20E%20EVOLUCAO%20DE%20TECNOLOGIAS.pdf>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

STATEMENT of the Bangladesh Accord's Witness Signatories on the three-year renewal of the agreement. **Clean Clothes Campaign**, [online], 29 jun. 2017. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2017/06/29/statement-of-the-bangladesh-accord-witness-signatories-on-the-agreement2019s-3-year-renewal>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

STEIN, Stanley. **Origens e evolução da indústria têxtil no brasil – 1850/1950**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

STOTZ, Lina; KANE, Gillian. Global Garment Industry Factsheet. **Clean Clothes Campaign**, [online], fev. 2015. Disponível em: <www.cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garmentindustry-february-2015.pdf>. Acesso em: 20 out. 2017.

SUPIOT, Alain. Lei e trabalho: Um mercado mundial de regras? Jun. 2006. Disponível em: <https://newleftreview.org/article/download_pdf?language=pt&id=2618>. Acesso em: 7 maio 2017.

SUZIGAN, W. **Indústria brasileira: origem e desenvolvimento**. São Paulo: Unicamp/Hucitec, 2000.

TANJI, Thiago. Escravos da moda: os bastidores nada bonitos da indústria *fashion*. **Revista Galileu**, 23 jun. 2016. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2016/06/escravos-da-moda-os-bastidores-nada-bonitos-da-industria-fashion.html>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

TAYLOR, William C. **Factories and the Factory System: parliamentary documents and personal examination**. Londres: Jeremiah How, Fleet Street, 1844, p. 1. Disponível em: <<https://ia802703.us.archive.org/3/items/factoriesandfac00taylgoog/factoriesandfac00taylgoog.pdf>>. Acesso em: 24 de julho de 2018.

TAYLOR, Frederick Winslow. **The principles of scientific management**. [ebook] Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/gu006435.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

TEITELBAUM, Alejandro. United Nations and Transnational Corporations: a deadly association. Transnational Institute, 2007. Disponível em: <<https://www.globalpolicy.org/social-and-economic-policy/social-and-economic-policy-at-the-un/un-and-business/32265-united-nations-and-transnational-corporations.html>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

The troubling evolution of corporate greenwashing. **The Guardian**. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/aug/20/greenwashing-environmentalism-lies-companies>>. Acesso em 4 de agosto de 2018.

THIBIERGE, Catherine. *Rapport de synthèse*. **Le droit souple**, t. XIII, p. 142. Disponível em: <<http://henricapitant.thomas->

plessis.com/storage/app/media/pdfs/publications/Le%20droit%20souple.pdf . Acesso em: 22 jun. 2018.

TRIPARTITE Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977). **Human Rights Library**, University of Minnesota. Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/links/tripartite.html>>. Acesso em: 13 maio 2018.

UNIÃO EUROPEIA. **Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The future of the textiles and clothing sector in the enlarged European Union**. Commission of the European Communities: Brussels, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n. 37, p. 153-186, 2000.

WAZIR, Burhan. Nike accused of tolerating sweatshops. **The Guardian**, 20 maio 2001. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2001/may/20/burhanwazir.theobserver>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. [ebook]. Disponível em: <<http://fhu.unse.edu.ar/carreras/soc/hps/epec.pdf>>. Acesso em: 3 dez. 2016.

WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the responsibilities of transnational corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**, Nova Iorque, v. 97, n. 4, p. 901-922, out. 2003. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3133689?newaccount=true&read-now=1&seq=1#page_scan_tab_contents>. Acesso em: 17 jun. 2018.

WIKISOURCE. The Encyclopaedia britannica. Volume XXVI. “**Sweating system**”. Disponível em: <https://en.wikisource.org/wiki/1911_Encyclop%C3%A6dia_Britannica/Sweating_System>. Acesso em: 21 jul. 2018.

WILL Walmart, Benetton and Mango show they care? **Clean Clothes Campaign**, [online], 4 set. 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2013/09/04/will-walmart-benetton-and-mango-show-they-care>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

WROBLESKI, Stefano. Casas Pernambucanas é condenada a multa de 25 milhões por trabalho escravo. **Repórter Brasil**, [online], 8 dez. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/12/casas-pernambucanas-e-condenada-a-multa-de-r-25-milhoes-por-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

YUE YUEN INDUSTRIAL HOLDINGS. Footwear and shoes components manufacturing. Disponível em: <<http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us/6/sales>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/16033942.pdf>>. Acesso em: 3 jul. 2018.

ZARA é responsabilizada por trabalho escravo e pode entrar para “lista suja”. **Brasil econômico**, 14 nov. 2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-11-14/zara-trabalho-escravo.html>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

ANEXO I

PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU (2011)

I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

PRINCÍPIO 1 Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça.

PRINCÍPIO 2 Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

FUNÇÕES NORMATIVAS E DE ORIENTAÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DE CARÁTER GERAL

PRINCÍPIO 3 Em cumprimento de sua obrigação de proteger, os Estados devem:

A. Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, avaliar periodicamente se tais leis resultam adequadas e remediar eventuais lacunas; B. Assegurar que outras leis e diretrizes políticas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito empresarial, não restrinjam mas sim que propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas; C. Assessorar de maneira eficaz as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades; D. Estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.

O NEXO ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS

PRINCÍPIO 4 Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que

recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, tais como as agências oficiais de crédito à exportação e os organismos oficiais de seguros ou de garantia dos investimentos, exigindo, se for o caso, auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos.

PRINCÍPIO 5 Os Estados devem exercer uma supervisão adequada, a fim de cumprir suas obrigações internacionais de direitos humanos, quando contratam os serviços de empresas, ou promulgam normas com essa finalidade, que possam ter um impacto sobre o gozo dos direitos humanos.

PRINCÍPIO 6 Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.

FOMENTAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS EM REGIÕES AFETADAS POR CONFLITOS

PRINCÍPIO 7 Tendo em vista que o risco de graves violações de direitos humanos é maior em regiões afetadas por conflitos, os Estados devem tratar de assegurar que as empresas que operem em tais contextos não se vejam implicadas em abusos dessa natureza, adotando entre outras as seguintes medidas:

A. Colaborar o mais cedo possível com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar os riscos para os direitos humanos que impliquem suas atividades e relações empresariais; **B.** Prestar assistência adequada às empresas para avaliar e tratar os principais riscos de abusos, prestando especial atenção tanto à violência de gênero quanto à violência sexual; **C.** Negar o acesso ao apoio e serviços públicos a toda empresa que esteja envolvida em graves violações dos direitos humanos e se negue a cooperar para resolver a situação; **D.** Assegurar a eficácia das políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes para prevenir o risco de que as empresas se vejam envolvidas em graves violações dos direitos humano.

GARANTIR A COERÊNCIA POLÍTICA

PRINCÍPIO 8 Os Estados devem assegurar que os departamentos e organismos governamentais e outras instituições estatais que orientem as práticas empresariais sejam conscientes das obrigações de direitos humanos do Estado e as respeitem no desempenho de

seus respectivos mandatos, especialmente oferecendo-lhes informação, capacitação e apoio pertinentes.

PRINCÍPIO 9 Os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado para assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos quando firmem acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, por exemplo, por meio de tratados ou contratos de investimento.

PRINCÍPIO 10 Os Estados quando atuem na qualidade de membros de instituições multilaterais que tratam questões relacionadas com as empresas, deverão:

A. Buscar assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos Estados membros de cumprir seu dever de proteção nem impeçam o respeito aos direitos humanos pelas empresas; B. Incentivar essas instituições, no âmbito de seus respectivos mandatos e capacidades, a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas, e, quando demandadas, auxiliar os Estados no cumprimento de seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos cometidas por empresas, por meio de iniciativas de assistência técnica, atividades de formação e sensibilização; C. Inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover o mútuo entendimento e a cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas e os direitos humanos.

II. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

PRINCÍPIO 11 As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

PRINCÍPIO 12 A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

PRINCÍPIO 13 A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas:

A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; **B.** Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

PRINCÍPIO 14 A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.

PRINCÍPIO 15 Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber:

A. Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; **B.** Um processo de auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos; **C.** Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

COMPROMISSO POLÍTICO

PRINCÍPIO 16 De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que:

A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; **B.** Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; **C.** Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços; **D.** Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas; **E.** Seja refletida nas políticas

e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

AUDITORIA (*DUE DILIGENCE*) EM DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO 17 A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos:

A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; **B.** Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações; **C.** Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

PRINCÍPIO 18 A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Esse processo deve:

A. Recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes; **B.** Incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

PRINCÍPIO 19 Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas.

A. Para que essa integração seja eficaz é preciso que: **I.** A responsabilidade de prevenir essas consequências seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa; **II.** A adoção

de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos. **B.** As medidas a serem adotadas devem variar em função de: **I.** Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial; **II.** Sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

PRINCÍPIO 20 A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta. Esse monitoramento deve:

A. Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados; **B.** Levar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas.

PRINCÍPIO 21 Para explicar as medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando os afetados ou seus representantes demonstrem suas preocupações. As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto sobre os direitos humanos deveriam informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em qualquer caso, as comunicações devem reunir as seguintes condições:

A. Possuir uma forma e uma frequência que reflitam as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos e que sejam acessíveis para seus destinatários; **B.** Proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada; **C.** Não pôr em risco, por sua vez, as partes afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

REPARAÇÃO

PRINCÍPIO 22 Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos.

QUESTÕES DE CONTEXTO

PRINCÍPIO 23 Em qualquer contexto, as empresas devem:

A. Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; **B.** Buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes; **C.** Considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem.

PRINCÍPIO 24 Quando for necessário dar prioridade às medidas para enfrentar os impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos, as empresas devem primeiramente tratar de prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata.

III. ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO

A. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

PRINCÍPIO 25 Como parte de seu dever de proteção contra violações de direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outro meios que correspondam, que quando se produzam esse tipo de abusos em seu território e/ou jurisdição os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

MECANISMOS ESTATAIS JUDICIAIS

PRINCÍPIO 26 Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos relacionadas com empresas, especialmente considerando a forma de limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam conduzir para uma negação do acesso aos mecanismos de reparação.

MECANISMOS ESTATAIS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 27 Os Estados devem estabelecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.

MECANISMOS NÃO-ESTATAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 28 Os Estados devem contemplar formas de facilitar o acesso aos mecanismos não-estatais de denúncia que tratam das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.

PRINCÍPIO 29 Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos.

PRINCÍPIO 30 As corporações industriais, as sociedades de múltiplas partes interessadas e outras iniciativas de colaboração baseadas no respeito das normas relativas aos direitos humanos devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de denúncia.

CRITÉRIOS DE EFICÁCIA DOS MECANISMOS NÃO-JUDICIAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 31 Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser:

A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia; **B.** Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los; **C.** Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação; **D.** Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; **E.** Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo; **F.** Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos

direitos humanos internacionalmente reconhecidos; **G.** Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro;

Os mecanismos de nível operacional também deveriam: **H.** Basear-se na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.

ANEXO II

Figura 1: Para sair da oficina que também era moradia, era preciso pedir autorização (Foto: Fernanda Forato)



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. Ago. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 2: Condições insalubres e precariedade (Fotos: SRTE/SP, FF e BP)



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. Ago. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 3: Prédio onde se instalava a oficina que produzia para a Zara (Fotos: SRTE/SP, FF e BP)



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. Ago. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 4: Local onde dormiam os trabalhadores da oficina que produzia para a Zara (Fotos: SRTE/SP, FF e BP)



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. Ago. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 5: Oficina de costura fiscalizada produzia peças femininas para a Marisa (Foto: Maurício Hashizume)



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Escravidão é flagrada em oficina de costura ligada à Marisa. Out. 2010. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2010/03/escravidao-e-flagrada-em-oficina-de-costura-ligada-a-marisa/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 6: Sete trabalhadores da oficina fornecedora da Marisa dormiam em um comodo construído para se cozinha (Foto: Maurício Hashizume)



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Escravidão é flagrada em oficina de costura ligada à Marisa. Out. 2010. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2010/03/escravidao-e-flagrada-em-oficina-de-costura-ligada-a-marisa/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 7: Oficina fornecedora das Casas Pernambucanas revela ambiente de trabalho perigoso e insalubre.



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Trabalho escravo é flagrado na cadeia da Pernambucanas. Abril. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2011/04/trabalho-escravo-e-flagrado-na-cadeia-da-pernambucanas/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 8: Oficina fornecedora das Casas Pernambucanas revela ambiente de trabalho perigoso e insalubre.



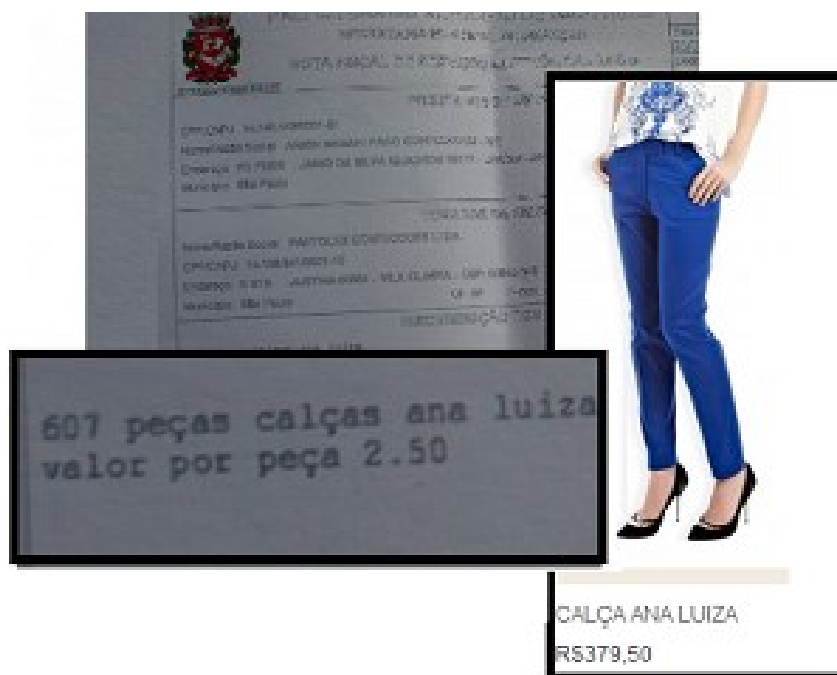
Fonte: Fonte: REPÓRTER BRASIL. Trabalho escravo é flagrado na cadeia da Pernambucanas. Abril. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2011/04/trabalho-escravo-e-flagrado-na-cadeia-da-pernambucanas/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 9: Oficina em que eram costuradas peças da Le Lis Blanc. (Fotos: Anali Dupré).



Fonte: REPÓRTER BRASIL. Roupas da Le Lis Blanc são fabricadas com escravidão. Abril. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2013/07/roupas-da-le-lis-blanc-sao-fabricadas-com-escravidao/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.

Figura 10: Na nota fiscal de intermediária, R\$ 2,50, o valor que os costureiros receberam por unidade. Na imagem em destaque, R\$ 379,50, valor que a calça “Ana Luiza” é vendida no site da Le Lis Blanc. Foto: Anali Dupré e Reprodução/Le Lis Blanc



Fonte: Fonte: REPÓRTER BRASIL. Roupas da Le Lis Blanc são fabricadas com escravidão. Abril. 2011. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2013/07/roupas-da-le-lis-blanc-sao-fabricadas-com-escravidao/>>. Acesso em: 6 ago. 2018.