



UNIVERSIDADE DE  
COIMBRA

MARÍLIA DA GLÓRIA SIDÔNIO ALMEIDA

**A INDÚSTRIA INTERNACIONAL DA  
MODA E OS DIREITOS HUMANOS:  
UMA ANÁLISE DA ATUAÇÃO DAS  
EMPRESAS TRANSNACIONAIS EM FACE  
DAS CONDIÇÕES ANÁLOGAS À  
ESCRAVIDÃO DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2º ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na área de especialização em Ciências Jurídico-Políticas – Menção em Direito Público Internacional e Europeu, sob orientação da Senhora Professora Doutora Dulce Margarida de Jesus Lopes

Outubro de 2021



Marília da Glória Sidônio Almeida

**INDÚSTRIA INTERNACIONAL DA MODA  
E OS DIREITOS HUMANOS:**  
UMA ANÁLISE DA ATUAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS  
EM FACE DAS CONDIÇÕES  
ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO DO TRABALHADOR

**INTERNATIONAL FASHION INDUSTRY  
AND HUMAN RIGHTS:**  
AN ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF  
TRANSNATIONAL COMPANIES IN THE FACE OF  
CONDITIONS ANALOGOUS TO SLAVERY IN THE  
WORKPLACE

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2º ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na área de Especialização em Ciências Jurídico-Políticas – menção em Direito Público Internacional e Europeu, orientada pela Senhora Professora Doutora Dulce Lopes.

COIMBRA, 2021

*Ao Benjamin,  
que nasceu junto com esta pesquisa.*

*“O homem não é uma coisa, não é, por consequência,  
um objeto que possa ser tratado simplesmente como meio,  
mas deve em todas as suas ações ser sempre considerado como um fim em si.”*

Immanuel Kant

## Agradecimentos

---

Agradecer é reconhecer os esforços que cada pessoa teve em minha vida, em especial durante este último ano em que não tive somente o desafio de escrever uma dissertação de Mestrado. Tive o maior desafio de todos: o de ser mãe.

Começo por agradecer à natureza, perfeita em sua essência, capaz de nos fazer gerar outro ser humano, dádiva inigualável e que transcende os nossos conhecimentos terrestres. O Criador é indescritível.

Agradeço ao meu Marido, que não mediu esforços para me ajudar durante as adversidades e momentos de fraqueza, além de ser um Pai incrível.

Agradeço também às pessoas que estiveram próximas e que, simplesmente por amor, abriram mão do seu tempo para me ajudarem a concluir este sonho, cuidando intensamente do meu filho para que eu pudesse estudar. Minha mãe, irmãs, sogros, cunhados, amigos e outros familiares estiveram sempre dispostos a me ajudar. O meu muito obrigada.

Minha gratidão à minha Orientadora, pessoa maravilhosa e compreensiva, de muita paciência e empatia, sempre me incentivou a continuar e acreditou na minha capacidade como mãe e pesquisadora.

Por fim, agradeço ao meu filho. Além de me mostrar o sentimento mais puro que existe, vem todos os dias me ensinando como ser uma pessoa melhor para ele e para o mundo em que ele vai viver.

## Resumo

---

O presente trabalho expõe o contexto do trabalho em condições análogas à escravidão, especialmente após o surgimento da globalização e da expansão das empresas para além das fronteiras nacionais, o que conseqüentemente agravou as condições de trabalho nas indústrias têxteis no século XXI. Nessa perspectiva, a soberania dos Estados torna-se cada vez mais dependente da atuação das transnacionais, o que acarreta inúmeros desafios no âmbito da proteção dos direitos humanos trabalhistas relacionados à indústria da *fast fashion*, especialmente em países em desenvolvimento. Deste modo, surge a necessidade de se discutirem a nível internacional mecanismos de proteção dos indivíduos diretamente afetados pelo exercício das empresas transnacionais, de modo a desenvolver políticas de prevenção e punição, focadas principalmente na regulamentação das atividades das empresas, e em prol do respeito dos Direitos Humanos dos trabalhadores numa sociedade globalizada.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos Humanos. Trabalho Escravo Contemporâneo. Fast Fashion. Empresas Transnacionais. Responsabilização Internacional.

## Abstract

---

This research exposes the context of work in conditions analogous to slavery, especially after the emergence of globalization and the expansion of companies beyond national borders, which consequently worsened the working conditions in textile industries in the 21st century. From this perspective, the sovereignty of States becomes more and more dependent on the performance of transnational corporations, which results in numerous challenges for the protection of Labour Human Rights related to the fast fashion industry, especially in developing countries. Consequently, there is a need to discuss at the international level protection mechanisms for individuals who are directly affected by transnational companies' behaviour, in order to develop prevention and punishment policies, especially with a focus on regulating the activities of companies, so that there is respect for the Human Rights of workers in a globalized society.

**KEY-WORDS:** Human Rights. Contemporary Slave Labor. Fast Fashion. Transnational Companies. International Accountability.

## Lista de Siglas e Abreviaturas

---

ACNUR - Agência da ONU para Refugiados  
AMG – Acordos Marcos Globais  
AMI – Acordo Marco Internacionais  
ASPI – Instituto Australiano de Estratégia Política  
ATC - Acordo sobre Têxteis e Vestuário  
BLA - *Bangladesh Labour Act*  
CCC - Clean Clothes Campaign  
CCI – Câmara do Comércio Internacional  
CESE - Comitê Econômico e Social Europeu  
CIJ – Corte Internacional de Justiça  
EMNs – Empresas multinacionais  
GATT – Acordo Geral de Comércio e Tarifas  
GIT - Grupo Intergovernamental de Trabalho  
LTA - Acordo de Longo Prazo Relativo ao Comércio Internacional de Têxteis e Algodão  
MFA - Acordo Multifibras  
MSA – *Modern Slavery Act*  
OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico  
*OEIWG - Open-ended intergovernmental Working Group on transnational corporations and the business enterprises with respect to human rights*  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OIE – Organização Internacional de Empregadores  
OMC – Organização Mundial do Comércio  
ONG – Organização não-governamental  
ONU – Organização das Nações Unidas  
RSC - Responsabilidade social corporativa  
SOMO - Centro de Pesquisa de Empresas Multinacionais  
*TCF – Textile, Clothing and Footwear Industry*  
UNCTAD – Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento  
ZPE - Zona de Processamento de Exportação

# Índice

---

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 A INDÚSTRIA DA MODA: A REVOLUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
2.1. A confecção doméstica e a sua transformação .....	15
2.2. A revolução industrial no mundo têxtil .....	17
2.2.1. Do Estado Liberal ao <i>Welfare State</i> .....	23
<b>3 GLOBALIZAÇÃO E CONSUMO: A TRANSFORMAÇÃO DA INDÚSTRIA E A “FAST FASHION”</b> .....	<b>29</b>
3.1. O novo paradigma mundial: sociedade neoliberal e globalizada .....	29
3.2. A flexibilização do trabalho e o <i>Sweating System: a ascensão do modelo fast fashion</i> .....	37
3.3. A livre concorrência do mercado mundial das empresas transnacionais e o trabalho precário nas fábricas de roupas .....	42
3.3.1. O continente asiático e as consequências trágicas da indústria da moda: o caso do Bangladesh .....	51
3.4. A divisão do trabalho e o gênero: mulheres como principais vítimas da indústria da moda .....	58
<b>4 A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS: O TRABALHADOR FACE ÀS MULTINACIONAIS</b> .....	<b>64</b>
4.1. O direito ao trabalho como um princípio dos Direitos Humanos .....	65
4.1.1. A Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e os Acordos seguintes na busca da abolição do trabalho escravo .....	70
4.1.2. O trabalho no contexto da exploração: o que é o escravo moderno? .....	75
4.2. O papel da Organização Internacional do Trabalho e os instrumentos de proteção do trabalhador .....	81
4.3. A ONU e a dificuldade de responsabilização internacional das Empresas Transnacionais por violação dos direitos Humanos .....	89
<b>5. O DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS: A VIOLAÇÃO DAS EMPRESAS NA INDÚSTRIA DA MODA E A BUSCA DE INSTRUMENTOS VINCULANTES DO DEVER DE DILIGÊNCIA</b> .....	<b>99</b>
5.1. A busca de John Ruggie pelo estabelecimento de padrões internacionais de responsabilização das empresas .....	99
5.1.1. Entre o <i>soft law</i> e as normas <i>jus cogens</i> : o princípio da intervenção para proteção da dignidade humana dos trabalhadores .....	103
5.1.2. A importância dos princípios orientadores na indústria da moda .....	115
5.2. A responsabilidade Social Corporativa e a necessidade de instrumentos vinculativos: o exemplo da União Europeia .....	123
5.2.1. A Lei do “Dever de Vigilância” na França e a Lei do Dever de Cuidar da Alemanha. ....	127
5.2.2. A União Europeia e a <i>due diligence</i> .....	131
5.3. O tratado vinculativo da ONU sobre as corporações e Direitos Humanos .....	133
5.4. Ativismo social internacional na indústria do vestuário: O papel dos consumidores e a conscientização contra o <i>fast fashion</i> .....	141

<b>6. CONCLUSÃO.....</b>	<b>148</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>153</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito Internacional dos Direitos Humanos tem como objetivo um novo paradigma de cooperação entre os países que lhes permita trabalharem em conjunto na efetivação dos direitos básicos de todos os seres humanos, independentemente da nacionalidade do indivíduo. Conseqüentemente, este ramo do direito também busca resguardar a dignidade humana, mediante a criação de mecanismos que possam criar padrões de proteção mínima a serem adotados por todos os países, independentemente da lei interna.

Desta maneira, os Direitos Humanos na esfera trabalhista têm proteção especial no âmbito internacional, com o apoio da Organização das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho, que juntas buscam estabelecer parâmetros a serem adotados pelos países, como Convenções que visam o combate ao trabalho escravo ou em condições degradantes.

O trabalho, e também a escravatura, fazem parte da história humana. Todavia, os seres humanos conquistaram a proteção de seus direitos fundamentais, que na atualidade inclui a liberdade como cláusula pétrea, a ser protegida pelos Estados. Essa conquista foi feita através de muita luta, ao longo dos séculos, e a história mostra quantas vidas se perderam devido ao sistema de escravismo, do qual são especialmente para lamentar as condições das pessoas tidas como meros objetos.

Com a globalização nas sociedades contemporâneas, a sedução do consumismo se alastrou por todo o mundo, e a preços muito sedutores. Este ciclo só é possível graças à exploração de trabalhadores em países (na sua grande maioria) periféricos, com base na necessidade de empresas transnacionais garantirem lucros excessivos em troca de salários baixos e condições insalubres dos trabalhadores.

É sabido que a Organização das Nações Unidas tem debatido cada vez mais, na agenda internacional, o assunto “empresas e Direitos Humanos”, consequência indireta da ascensão de grandes corporações e das suas atuações sem limites ou parâmetros anteriores, o que causa impactos negativos na sociedade e, em especial, nos indivíduos mais vulneráveis.

Apesar da luta internacional pela positivação dos Direitos Humanos Trabalhistas (principalmente no que tange à elaboração de documentos que preveem a proibição da escravidão), existem desde meados do século XIX relatos de trabalhadores na indústria

do vestuário sendo explorados em condições desumanas – uma problemática que se mantém mais agravada na atualidade. A indústria da moda vem, ao longo dos anos, sendo denunciada pelas condições degradantes a que os trabalhadores das etapas de confecção estão sendo expostos.

Quando se imagina o trabalho escravo, a maioria das pessoas automaticamente associa à imagem de trabalhadores acorrentados, em senzalas, constantemente ameaçados e agredidos. Essa ideia não é errada e ainda ocorre nos dias atuais, mas está estritamente ligada à história da escravidão, sendo os negros a maioria das vítimas. Atualmente, não é apenas essa caracterização da escravidão que ocorre ao redor do mundo, sendo bastante comum o trabalho em condições análogas às do escravo, pelas más condições impostas ao trabalhador.

As grandes empresas trouxeram muitos benefícios do ponto de vista econômico. Contudo, sabe-se que existem pontos negativos em relação ao meio ambiente e também à saúde e vida dos trabalhadores, dado que não existem regulamentações para a atuação e a expansão das empresas transnacionais. Por consequência, quem sofre é o trabalhador, o qual vive cotidianamente em condições degradantes no local de trabalho e com baixa remuneração.

A maioria da indústria do vestuário é estruturada por empresas transnacionais, e é um dos ramos que mais violações apresenta aos direitos humanos trabalhistas, por causa do tipo de cadeia produtiva que possui, com uma produção em larga escala de roupas e acessórios, que estão em constante mudança nas vitrines das lojas, o que implica mão de obra de baixo custo e acelerada. As estratégias das empresas se baseiam em procurar instalações em locais com leis trabalhistas frágeis ou com pouca fiscalização, como geralmente acontece em países asiáticos ou latino-americanos.

Como controlar a atuação das grandes corporações que estão fora do âmbito de um território, visto que deslocam suas instalações ou terceirizam suas produções para outros países? Como estabelecer parâmetros homogêneos a serem cumpridos pelas empresas transnacionais, já que a atuação destes grupos ultrapassa os limites fronteiriços de um país?

Esta pesquisa tem como objetivo analisar, de modo geral, a responsabilidade internacional das empresas transnacionais por violações dos Direitos Humanos. Neste sentido, traz o panorama sobre o trabalho em condições análogas à escravidão, fruto da atuação das empresas transnacionais, e foca a impunidade em matéria de

responsabilização internacional destas empresas pelos impactos negativos que causam nos Direitos Humanos. Busca, assim, apontar possibilidades de as responsabilizar no âmbito do Direito Internacional pelos danos causados, independentemente do país em que estão sediadas ou onde houve violação dos Direitos Humanos.

O estudo propõe ainda algumas informações importantes sobre o trabalho e a escravidão, esmiuçando estes conceitos com vista a demonstrar a importância da conquista dos direitos humanos do ser humano e, não menos relevante, do direito fundamental do trabalho. A partir dessa análise, o estudo examina a indústria da moda e os impactos causados pelas empresas transnacionais, para em seguida averiguar a possibilidade de as responsabilizar pelos danos causados em decorrência da sua atuação.

O primeiro capítulo foca aspectos introdutórios sobre a evolução da indústria da moda, no sentido de demonstrar em que medida a confecção se transformou, principalmente após a introdução de máquinas na Revolução Industrial, e como isso impactou os métodos de trabalhar até aos dias atuais, sendo relevante o papel do Estado liberal nas relações de trabalho.

O segundo capítulo centra-se em estabelecer um panorama da atualidade, demonstrando como a globalização mudou a sociedade e as relações de trabalho, com a introdução de sistemas de otimização em fábricas para aumentar os lucros dos empresários. Consequentemente, mostra como funciona o modelo *fast fashion* e as condições de trabalho nas *sweatshops* das indústrias da moda, levando-se aí a cabo o trabalho em condições análogas à escravidão, principalmente no continente asiático, e sendo as mulheres as maiores vítimas da indústria.

Por sua vez, o terceiro capítulo da investigação aborda aspectos fundamentais dos Direitos Humanos e dos Trabalhadores, demonstrando a evolução da conquista dos Direitos Humanos a nível internacional e também do trabalho, ao mesmo tempo que é focada a escravidão antiga e a contemporânea. Esta divisão da pesquisa também mobiliza conhecimentos relevantes sobre os instrumentos jurídicos internacionais já criados para a solução da problemática, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos e também o papel da Organização Internacional do Trabalho na luta contra as violações cometidas por empresas transnacionais.

Por fim, o quarto capítulo adentra-se na busca de soluções jurídicas equitativas para os danos ocasionados pelo modelo *fast fashion* na cadeia de produção, como a aplicabilidade do *soft law* e das normas *jus cogens*. Além disso, esta parte busca enfatizar

a necessidade de se construir um instrumento jurídico vinculativo de cunho internacional, que estabeleça os padrões a serem adotados pelas empresas transnacionais com o intuito de se regulamentarem as atuações das empresas na cadeia produtiva de vestuário e se assegurar que os Direitos Humanos dos trabalhadores estão sendo respeitados.

O trabalho visa, do mesmo modo, evidenciar dados acerca da conscientização das empresas e dos consumidores sobre o impacto da atuação das transnacionais que atuam de maneira deliberada, mostrando em que medida as organizações não governamentais e os Estados devem atuar juntos para promoverem a mudança em prol dos Direitos Humanos e, igualmente importante, do meio ambiente.

## 2 A INDÚSTRIA DA MODA: A REVOLUÇÃO

Vestir-se faz parte das necessidades básicas do ser humano, assim como moradia, alimentação e o trabalho, que não sofreram alterações, se comparadas com a vida dos primatas, apesar de estes possuírem menos matérias-primas, como os pelos. Por vezes, as roupas não são reconhecidas como uma necessidade humana básica, embora elas façam parte das características essenciais para a vida diária do ser humano.

Este capítulo dedica-se a detalhar historicamente como ocorreu a evolução da indústria da moda tal como ela se conhece atualmente. É certo que, desde relatos muito antigos sobre a produção doméstica, existiam graves violações de direitos básicos dos trabalhadores, como os ambientes insalubres e a exploração no trabalho, fatores que acompanharam a trajetória evolutiva da indústria têxtil até aos dias atuais.

A indústria têxtil teve muita importância no Egito, China, Israel, Índia e Japão, que usavam métodos rudimentares de confecção e contavam com poucas matérias-primas, como linho, pele de ovelha e outros animais. Com a evolução histórica e o aumento da população nos cinco continentes, surgiram também novas fontes de matéria-prima, de origem vegetal e animal, como o algodão, assim como aquelas consideradas artificiais e sintéticas, como o poliéster<sup>1</sup>.

Pretende-se nesta seção, primordialmente, ressaltar como existiram as diferentes fases na história da produção têxtil e em que medida a maneira de produzir foi modificada radicalmente, principalmente com o advento da revolução industrial e a substituição das mãos humanas por máquinas. No século XVIII, ocorreu na Inglaterra a Evolução da Indústria Têxtil, a “Revolução Industrial”, surgindo assim diversas maquinarias que revolucionaram e facilitaram os processos da indústria.

### 2.1. A confecção doméstica e a sua transformação

Tal como qualquer outra descoberta humana, também na confecção têxtil teve lugar o desenvolvimento de técnicas novas e a exploração de novas atividades. Desde a pré-história, o ser humano percebeu a necessidade de se vestir e, caçando, explorou as peles dos próprios animais, aprendendo a costurá-las e a cobrir-se com elas. De acordo com os desenhos em cavernas e em tumbas, assim como em esculturas antigas, os ancestrais

---

<sup>1</sup> SANTANA, João Cecílio Farias de. WANDERLEY, Mauricio José Rivero. *A Indústria Têxtil artesanal e de confecção, nos primórdios da civilização*. Campinha Grande: Emprapa Algodão, 1998, p. 20.

também aprenderam a confeccionar roupas extraindo recursos naturais de árvores e plantas, como forma de se protegerem do vento e frio.

As primeiras fibras têxteis<sup>2</sup> utilizadas foram o linho e o algodão, além de lã e seda de origem animal. Os fragmentos têxteis mais antigos são de 7.500 a.C., e os primeiros panos de linho feitos por egípcios remontam a 5.000 a.C. Estes dados históricos incluem, além dos egípcios já mencionados, também outros povos, destacando-se os gregos, os romanos, chineses e japoneses. A seda, tecido muito famoso que simbolizava luxo e riqueza, surgiu na China em 1700 a.C., e era um dos mais cobiçados no ocidente, o que fez surgir o trajeto conhecido como Rota da Seda, um marco importante na história do comércio entre o ocidente e o oriente. Na Idade Moderna, as rendas foram bastante usadas, assim como o cetim.

Entre os séculos XIII e XIV, a roupa era uma característica muito importante entre os nobres, diferenciando assim os ricos, já que os trajes poderiam ser objetos muito caros; as pessoas mais pobres não tinham acesso a esses tipos de tecidos. Em razão disso, as roupas eram adquiridas com muito planejamento anterior, visto que o processo de confecção era longo e com alto custo. O tecido era a parte mais cara, feito quase totalmente de linho e lã por mulheres, e a tessitura pelos maridos. Desta forma, não havia confecção em massa de roupas<sup>3</sup> - a família detinha praticamente toda a produção do vestuário, com um controle do processo, dos valores gastos e do andamento do trabalho.

A caracterização do sistema doméstico era limitada, dado que basicamente as roupas eram feitas apenas para suprir as necessidades das pessoas, e não com um intuito de venda em massa. Ocorre que, no início da Idade Moderna<sup>4</sup>, as matérias-primas necessárias para as confecções começaram a ser vendidas como mercadoria, resultando em uma transformação da atividade que antes pertencia à mulher, consolidando-se como uma atividade econômica familiar.

De acordo com a historiadora Ivy Pinchbeck, esta atividade econômica familiar era dividida pelos membros da família, onde o pai conduzia a produção de tecidos, e a mãe era responsável pela preparação e treinamento das crianças, sem esquecer ainda a

---

<sup>2</sup> SILVA, Dailene Nogueira; MENEZES, Marizilda dos Santos. *Design Têxtil: Revisão Histórica, surgimento e evolução de tecnologias*. p.1. Disponível em: < <https://docplayer.com.br/8747330-Design-textil-revisao-historica-surgimento-e-evolucao-de-tecnologias.html>>.

<sup>3</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018. p. 17.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 18.

mão de obra de idosos. Apesar da divisão de funções, o ambiente ainda era extremamente doméstico – a historiadora ressalta que, no ambiente familiar, essa atividade trazia riscos à saúde, como dispõe em seu livro uma passagem de um jornal de 1788 em que uma mãe estava secando algodão com vela, causando um incêndio que atingiu o seu próprio bebê que estava no berço<sup>5</sup>.

Os “fios de fibra”, os tecidos encruzilhados por tecelagem, foi uma arte muito explorada de maneira natural na evolução têxtil, com avanços na tecnologia e na arte aplicada<sup>6</sup>. É importante notar que, até metade do século XVIII, as indústrias têxtis eram, tradicional e essencialmente, familiares, sendo uma confecção doméstica<sup>7</sup>, não com fins de lucro, mas por necessidade. Com a Revolução Industrial, a produção da tecelagem enriqueceu-se com máquinas tecnológicas.

No século XVIII, o sistema doméstico de produção manual de meias era uma das mais importantes na Inglaterra e, apesar de já existirem algumas fábricas, as meias fabricadas por mulheres e crianças no ambiente doméstico eram consideradas mais duradouras e mais bem produzidas do que aquelas feitas em indústrias. Este setor foi afetado por uma crise quando, em 1826, deixou de ser proibida a importação de artigos, condenando diversas pessoas ao desemprego, o que aumentou significativamente a pobreza extrema à época.

Já no século XVIII, as famílias começaram a perder o controle sobre a produção nas suas próprias casas, deixando suas ocupações tradicionais e passando a serem empregadas em indústrias têxtis. Era o início da transformação com a introdução das máquinas. É importante ressaltar que, apesar da introdução dos novos meios de confecção, o sistema doméstico não deixou de existir, sobrevivendo durante todo o século XIX paralelamente às fábricas. Contudo, a produção doméstica diminuiu drasticamente.

## **2.2. A revolução industrial no mundo têxtil**

Após a Idade Média, o período da Revolução Industrial revestiu-se de extrema importância para a história e para a economia, já que, durante os séculos XVII e XIX, surgiram diversas transformações radicais ligadas ao desenvolvimento das máquinas. Esta revolução modificou desde as relações entre os seres humanos, aumentando a

---

<sup>5</sup>Ibid., p 18.

<sup>6</sup> BARKER, A.F. *Hand book of Textiles*. Chandigarh: Abhishek Publications, 2009. P. 12.

<sup>7</sup> Ibid., p. 13.

produtividade, e criou também novas classes econômicas, a burguesia e o proletariado<sup>8</sup>. Com a revolução surge também a evolução: a criação de centros urbanos, a mudança no núcleo da família, problemas de cunho social, como a pobreza agravada, e conflitos políticos.

Apesar de não existir um período concreto de transformação, para alguns historiadores este processo de industrialização se divide em duas, três ou até quatro etapas<sup>9</sup>. A Revolução Industrial substituiu a força braçal pelas máquinas – hidráulicas, eólicas ou a vapor. O trabalho humano, antes feito de maneira artesanal e em casa, passou a se concentrar nas fábricas. Nas palavras do historiador Erick Hobsbawm:

Pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas, que daí em diante se tornaram capazes da multiplicação rápida e constante, e até o presente ilimitado, de homens, mercadorias e serviços. Este fato é hoje tecnicamente conhecido pelos economistas como a “partida para o crescimento auto-sustentável” (...)<sup>10</sup>.

Assim, iniciou-se uma necessidade de maior demanda de produção de certas mercadorias, sendo o tecido um destes objetos. De acordo com Hobsbawm, a indústria têxtil foi o “carro chefe para a ‘explosão’ da revolução industrial”<sup>11</sup>. Com a chegada de maquinários, a produção têxtil doméstica começou a romper-se e as tradições familiares começaram a dar lugar às indústrias organizadas e com produção em maior escala, com manufatura especializada e organizada.

No final do século XVIII<sup>12</sup>, as máquinas construídas eram demasiado grandes para funcionarem em ambiente doméstico, o que levou à construção de unidades fabris para instalar os maquinários. No início, as fábricas eram ainda pequenas e tinham poucos empregados. Ao longo do tempo, foram surgindo novas máquinas, principalmente as de vapor, o que provocou o aumento de fábricas mais amplas, com maiores equipamentos e um maior número de empregados.

---

<sup>8</sup> SELL, Carlos Eduardo. *Sociologia Clássica: Marx, Durkheim e Weber*. Editora Vozes, 2017. 7.ed. p.14.

<sup>9</sup> De acordo com Hobsbawm, não faz sentido colocar uma data final para a revolução industrial, já que, não se constituiu como um único episódio, a essência da mudança é norma até os dias atuais.

<sup>10</sup> HOBBSAWM, Eric J. *A Era das Revoluções, 1789-1848*. Tradução Maria Paz e Terra, 2015. P. 62.

<sup>11</sup> Souza, João Francisco da Luz. *O impacto da Revolução Industrial no Vestuário e as mudanças na moda europeia*. Revista A Margem. Uberlândia, v.16, n. 1, 2019.

<sup>12</sup> MARTINS, Olga Guimaraes. *Condições de Vida e de Trabalho na Inglaterra da Revolução Industrial*. Dissertação de Mestrado. Universidade aberta: Lisboa, 2008. p. 86.

No início, o produto mais comercializado era o algodão, sendo a Inglaterra praticamente o país hegemônico na produção têxtil do produto – com efeito, a primeira fase da revolução foi entre 1780/1800 na Grã-Bretanha. A matéria-prima foi importada de diversos lugares ao redor do mundo, principalmente de colônias britânicas como as Índias Ocidentais ou as Américas. O algodão que chegava à Inglaterra era misturado com linho e revendido para outros países, principalmente para as colônias britânicas. Os ingleses conseguiram formar um império com a exportação do algodão, gerando interesse entre os investidores na área<sup>13</sup>.

Um ponto importante ainda no âmbito do início da Revolução na Grã-Bretanha foi o acumular de capital na mão dos mais ricos – como os meios de produção, o comércio e as finanças. Essa concentração de capital foi indispensável para o investimento nas construções de fábricas e também para a força de trabalho livre quando entregue à exploração em troca de salário<sup>14</sup>. O empregado, além de perder o controle sobre a produção, passou a ser trabalhador assalariado livre, submetido às normas impostas pelo empregador.

Em cerca de cinquenta anos, a Inglaterra obteve um crescimento muito elevado de fábricas, com Liverpool liderando as novas indústrias, já que no porto da cidade existia uma facilidade de importação e exportação de produtos. É importante ressaltar que a maioria das pessoas empregadas nas fábricas eram do sexo feminino, e uma parte destes empregados eram crianças até aos 12 anos<sup>15</sup>.

De acordo com o historiador Hobsbawm, a indústria algodoeira era muito importante no início da revolução industrial, especialmente a britânica (criaram inclusive uma imitação), misturas de algodão e outros materiais, para competir com o preço alto da lã. Como já mencionado, havia muitas indústrias perto de portos coloniais, como em Liverpool, que possuía um imenso comércio de escravos. O historiador ressalta que “(...) a escravidão e o algodão marcharam juntos.”:

Os escravos africanos eram comprados, pelo menos em parte, com produtos de algodão indianos, mas, quando o fornecimento destas mercadorias era interrompido pela guerra ou por uma revolta na Índia ou arredores, entrava em jogo a região de

---

<sup>13</sup> Ibid., p. 2.

<sup>14</sup> SANTOS, Lourival Santana. ARAUJO, Ruy Belém de. *A revolução Industrial*. Disponível em: <[https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10264518102016Historia\\_economica\\_geral\\_e\\_do\\_brasil\\_Aula\\_03.pdf](https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10264518102016Historia_economica_geral_e_do_brasil_Aula_03.pdf)>.

<sup>15</sup> SOUZA, João Francisco da Luz. *O impacto da Revolução Industrial no vestuário e as mudanças na moda europeia*. Revista a Margem, Uberlândia, v.16, n.1, jan-jun. 2019. p.5.

Lancashire. As plantações das Índias ocidentais, onde os escravos eram arrebanhados, forneciam o grosso do algodão para a indústria britânica, e em troca os plantadores compravam tecidos de algodão de Manchester em apreciáveis quantidades (...). Mais tarde, a região de Lancashire viria a pagar sua dívida com a escravidão preservando-a; pois depois da década de 1790 as plantações escravagistas do sul dos Estados Unidos foram aumentadas e mantidas pelas insaciáveis e vertiginosas demandas das fábricas de Lancashire, às quais forneciam o grosso da sua produção de algodão bruto<sup>16</sup>.

Competindo com o pioneirismo inglês, outros países, como Itália, Rússia, Alemanha e França<sup>17</sup>, entraram na corrida industrial, entre 1850/1900, expandindo assim a evolução pela Europa e, posteriormente, pelos Estados Unidos e Ásia. A técnica britânica começou a ser copiada pela indústria têxtil do restante da Europa, muitas vezes com gestão de técnicos ingleses. Entre os anos de 1789 e 1848, tanto a Europa quanto a América estavam repletas de máquinas a vapor, assim como máquinas para processamento de algodão e investimentos britânicos<sup>18</sup>.

A máquina de costura teve suma importância para inovar na produção de tecidos (que implicavam apenas fiar e tecer). Esta máquina reveste-se de importância por revolucionar o mercado de roupas de tamanhos padronizados<sup>19</sup>, já que a moda teve seu papel radicalmente alterado nesta época, com lojas que possuíam vitrines de roupas expostas, o que fez com que diversas pessoas (de qualquer classe social) se interessassem por roupas ao preço mais acessível – a máquina de costura fez reduzir o tempo investido na confecção de roupas – onde antes eram necessárias horas para confeccionar uma simples camisa, com a inovação da máquina o tempo de produção foi reduzido drasticamente, além de produzir mais de uma peça de cada vez.

A modernização de tais máquinas chegou ao seu momento mais importante quando novas invenções permitiram que as mesmas funcionassem sem auxílio manual, sendo assim uma máquina de fiar automática, criada pelo francês Joseph-Marie Jacquard no século XIX. Em 1873, também foi descoberto o *denim*, pelo alemão Levi Strauss e Jacob David, que fabricavam calças para os mineradores, os quais costumavam tingir os tecidos com o índigo blue, surgindo assim o famoso *blue jeans*.

---

<sup>16</sup> HOBBSAWM, Eric J. *A Era das Revoluções, 1789-1848*. Tradução Maria Paz e Terra, 2015. p.

<sup>17</sup> NOVAES, Marcos Adriano Barbosa de. *O prelúdio do desenvolvimento da acumulação capitalista in A crítica da Educação na sociedade do capital*. Fortaleza: EdUECE, 2020. p. 43.

<sup>18</sup> HOBBSAWM, Eric J. *A Era das Revoluções, 1789-1848*. Tradução Maria Paz e Terra, 2015.

<sup>19</sup> SOUZA, João Francisco da Luz. *O impacto da Revolução Industrial no vestuário e as mudanças na moda europeia*. Revista a Margem, Uberlândia, v.16, n.1, jan-jun. 2019. p.6.

Com a solidificação do sistema fabril, no início do século XX o trabalho começou a apresentar divisões de tarefas. Neste meio tempo, deu-se a transição do sistema doméstico para a fábrica, apresentando assim dois ambientes de trabalho: o *factory system* (sistema de fábrica) e o *sweating system* (sistema de suor)<sup>20</sup>. Este último é uma mistura da servidão medieval e sistema doméstico, no qual os operários trabalham em suas próprias residências. Já o sistema de fábrica vem junto com a Revolução Industrial, já que é a perda do controle do processo produtivo que antes pertencia ao trabalhador (em suas casas). O antigo trabalhador, que detinha toda a força produtiva de um produto, passa agora a ser mero operário de máquina.

Para Karl Marx, o trabalhador é *homo faber* (tem faculdade de produzir)<sup>21</sup>. O filósofo explica que o trabalho é uma necessidade humana, diferenciando-se dos animais porque suas atividades modificam constantemente a natureza em ambiente natural para si. Ocorre que, no mundo capitalista, o trabalho é objetivado e transformado em mercadoria, ou seja, é afastado do homem, tornando-o um ser alienado. O ser humano é alienado no trabalho quando perde o controle do produto que produz, não sabendo o destino final do mesmo. Deste modo, o trabalho torna-se apenas mecânico. O trabalho deixa assim de ser visto como libertação (já que, para Marx, o trabalho diferencia o homem do animal), tornando-o desumano, trabalhando apenas para sobreviver.

O capitalismo surge com o esgotamento do Feudalismo. Destarte, instaura-se um novo modelo de desenvolvimento econômico e social no qual o capital é o instrumento fundamental para a produção<sup>22</sup>, principalmente durante a Revolução Industrial em que “(...) O capitalismo não corporifica somente um sistema de produção de mercadorias, mas engloba um sistema social no qual a força de trabalho se transforma em mercadoria e se torna um objeto de troca como qualquer outro que se vende e se compra no mercado.”<sup>23</sup>.

Com a ajuda da tecnologia, a moda começou a tornar-se mais importante nas sociedades: as pessoas ganharam interesse não apenas em se vestirem, como também em quererem usar algo novo e moderno, rompendo com o tradicionalismo. Esta ideia estendeu-se desde as classes sociais mais altas a todas as classes, mas de maneira

---

<sup>20</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018. P. 22.

<sup>21</sup> DUVE, Thierry de. *Sewn in the sweatshops of Marx: Beuys, Warhol, Klein, Duchamp*. Londres: The university of Chicago Press, ltd, 2012. P.6.

<sup>22</sup> WOLKMER, Antônio Carlos. *Pluralismo Jurídico: Fundamentos de uma nova Cultura no Direito*. 3º edição. São Paulo: Alfa Omega, 2001. P. 29.

<sup>23</sup> Ibid., p.31.

diferente, consoante o nível. Por exemplo, o trabalhador comum possuía duas roupas, a de trabalho e também uma dominical.<sup>24</sup>

Com este cenário do advento do capitalismo, surgem mais divisões do trabalho, como os modelos *Fordista* e *Taylorista*, o que fez com que os custos do *factory system* se reduzissem. No início do século XX, a divisão do trabalho tornou-se ainda mais específica, concentrando toda a produção em um único espaço. As duas grandes técnicas foram concebidas por Frederick W. Taylor, em 1890, e por Henry Ford, em 1910.

Entre 1890 e 1930, Frederick Taylor investigava métodos que melhorassem a organização do trabalho dentro da fábrica, com o objetivo de aumentar o resultado com menos dispêndio de tempo e esforço. Taylor criou então a teoria da “Ciência da Administração”, possibilitando assim escolher um melhor método para a execução de cada tarefa. Taylor acreditava que deveria existir uma seleção científica dos trabalhadores, nos quais se analisaria a força, habilidades, capacidade de aprender, entre outras qualidades. Deste modo, seria mais fácil determinar a função de cada trabalhador e, por consequência, obter maior produtividade.

Em 1908, Henry Ford (fundador da Ford Motor Company) resolveu aplicar as teorias de Taylor nas montagens em série dentro das suas fábricas – a organização consistia em parcelar em diversas unidades menores o processo de montagem, de modo a padronizar e acelerar a produção – é importante mencionar que diversas peças eram montadas por correias automáticas. O trabalhador passava assim a executar apenas atividades repetitivas.

Desta forma, a produção detinha uma perfeita divisão de trabalho, com grupos de operários apenas executando uma tarefa específica enquanto as esteiras também trabalhavam. Como resultado, existia a combinação do fordismo (divisão do trabalho) com o taylorismo (trabalho determinado, evitando o desperdício). É importante ressaltar que para Frederick Taylor existia uma divisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual.

A linha de montagem evita que o trabalhador se desloque ou se movimente para pegar um componente, porque leva as peças ao lugar preciso onde ele deve utilizá-las. Desse modo, grande parte do tempo antes perdido pelos operários é incorporado na linha de montagem. O trabalho se parceliza posteriormente e perde qualidade; a produtividade cresce visivelmente. Onde

---

<sup>24</sup> SOUZA, João Francisco da Luz. *O impacto da Revolução Industrial no vestuário e as mudanças na moda europeia*. Revista a MARGem, Uberlândia, v.16, n.1, jan-jun. 219. P.7.

enlouquecia a desordem das coisas, o perambular e o vozerio dos homens, agora reinam, soberanos, a precisão dos gestos, o silêncio das pessoas, a força da máquina. [...]. Em poucos anos a linha de montagem – posta no ponto, finalmente – conseguiu quadruplicar o rendimento de cada operário<sup>25</sup>.

A maneira de produzir do taylorismo em conjunto com o fordismo foi a forma de produção predominante na indústria capitalista do século XX. É importante ressaltar que a visão de Ford foi determinante para o consumo como se conhece nos dias atuais, já que, para ele, produção em massa significava consumo em massa, remodelando a sociedade moderna. A migração da população do campo para a cidade também foi um fator muito significativo para este tipo de produção pois garantia assim que os salários continuassem baixos e uma produção acelerada de novos produtos<sup>26</sup>.

Com este novo sistema fordista e taylorista, a produção das fábricas aumentou drasticamente, proporcionando uma mudança no padrão de consumo da sociedade. Por consequência, o consumo é invertido: o consumidor sente cada vez mais vontade de comprar quando as lojas expõem seus produtos em vitrines, criando assim demandas visuais e deixando de lado a ideia de que a roupa é apenas uma necessidade.

### **2.2.1. Do Estado Liberal ao *Welfare State***

O ambiente era bastante convidativo para esta nova era mecânica, já que a mão de obra era farta devido ao intenso movimento migratório para as cidades por parte de pessoas que tinham o objetivo de melhorar as suas precárias condições de vida do campo. A Revolução Industrial estará sempre ligada a este movimento migratório, por ter como consequência um crescimento populacional. Porém, como pontos negativos, a Revolução Industrial também acarretou desemprego, com a inserção de máquinas no lugar do trabalho humano: na medida em que a produção aumentava, crescia também o desemprego, dado que a demanda de trabalhadores só tendia a diminuir.

Com a revolução surge também o Estado Liberal, que intervinha o mínimo na vida privada e na economia. O ideal Liberalista consagrou a Constituição da França no ano de

---

<sup>25</sup> DE MASI, Domenico. *O futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 7.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003 in CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. *O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização*. Boletim Científico ESMPU, Brasília, 2016, a.15 – n 47. P. 5

<sup>26</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018. P. 25.

1791, tendo como principal objetivo a liberdade do homem perante o Estado. Surgia assim uma livre forma de contratação ou de qualquer exercício de profissão. Além disso, pregava uma liberdade política e também econômica. O ideário era conhecido como “*laissez-faire, laissez-passer*”: a burguesia buscava sua autonomia perante o Estado (que deveria ser mínimo) e pregava o individualismo<sup>27</sup>.

Com o advento das máquinas, as relações de trabalho sofreram uma mudança, visto que a indústria acarretou redução de custos e melhor qualidade para as empresas e, em contrapartida, menores gastos, ao passo que os trabalhadores trabalhavam incansavelmente, com salários baixos e em ambientes insalubres. Para Karl Marx, a indústria transformou o sistema doméstico do pequeno artesão patriarcal em uma grande fábrica capitalista:

Quanto menos habilidade e força física o trabalho manual requer, mais a indústria moderna desenvolve-se, mais o trabalho dos homens é desalojado pelo das mulheres e das crianças. Diferenças de sexo e de idade já não têm valor social para a classe operária. Restam apenas instrumentos de trabalho, cujo custo varia em função da idade e sexo<sup>28</sup>.

A introdução das máquinas significava maior facilidade de produção, mas estes novos instrumentos substituíam a força braçal dos trabalhadores. O trabalho humano se tornou mais especializado e com maior divisão de serviços no processo de produção. Existia assim uma separação: de um lado o trabalho intelectual, exercido pelo proprietário capitalista (de maneira que seu trabalho era organizar a produção), e do outro o trabalho manual, feito pelo trabalhador. A ramificação do trabalho aumentou a produtividade, ao mesmo tempo que o trabalhador se tornou mais alienado no processo, o que resultou em uma desvalorização da força do trabalho humano<sup>29</sup>.

Qualquer intervenção do Estado era considerada ilegítima, vista como uma violação dos direitos individuais. Portanto, os indivíduos eram livres para pactuar contratos de trabalho da melhor forma que pudessem, de acordo com as suas vontades. Esses pactos tinham força de lei, pois o indivíduo era detentor do poder de decidir do modo como

---

<sup>27</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>28</sup> MARX, Karl. *Manifesto do Partido Comunista*. Tradução de Sueli Tomazini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2019. P. 36.

<sup>29</sup> SANTOS, Lourival Santana. ARAUJO, Ruy Belém de. *A revolução Industrial*. Disponível em: <[https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalago/10264518102016Historia\\_economica\\_geral\\_e\\_do\\_brasil\\_Aula\\_03.pdf](https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalago/10264518102016Historia_economica_geral_e_do_brasil_Aula_03.pdf)>. p. 10.

funcionaria o ambiente do trabalho; diferentemente das corporações de ofícios, agora as relações tornam-se autônomas (na França, estes contratos eram feitos à luz do Código Civil). A revolução afetou não somente a classe operária, como também a utilização de trabalho de crianças e mulheres, conhecido como “meias-forças”, cuja remuneração era ainda menor. Mais, os ambientes das fábricas eram precários, sem ventilação e com pouca luz, com jornadas elevadas e sem férias ou intervalos, nem havendo sequer um amparo para os acidentados.

A revolução concentrou a população nos centros urbanos que vinham do interior em busca de trabalho – a aglomeração de pessoas nos polos urbanos gerou outros problemas como os da falta de saneamento básico, fome, doenças, etc. Acentuou ainda a desigualdade social entre ricos e pobres. Com o crescimento da burguesia e do proletariado – e um Estado mínimo e sem intervenção –, a igualdade formal pregada pelo liberalismo no sentido de as partes pactuarem se tornou uma ameaça para a sociedade, pois a miséria dos empregados era flagrante. Não faltaram revoltas contra a maquinaria, em busca de destruição das mesmas e do retorno às vagas de emprego para os indivíduos<sup>30</sup>. Os trabalhadores revoltados destruíram máquinas no movimento conhecido como *Luddismo*, tendo sido reprimidos com violência. O descontentamento dos trabalhadores permaneceu durante muitos anos – e não só o deles, já que a insatisfação com a revolução também envolvia comerciantes e a pequena burguesia.

Neste cenário, era possível imaginar uma pequena faísca do ramo do direito do trabalho, já que, com tantas revoltas, o Estado foi forçado a intervir para controlar a sociedade de maneira punitiva. Com efeito, a ação de controlar os revoltados revelara-se claramente insuficiente.

A maioria das pessoas se mostrava contra as ideias liberais, surgindo novas ideias opostas ao liberalismo, as quais pregavam que este não respeitava a dignidade humana e que dominava e onerava a classe trabalhadora. Com o intervencionismo do Estado, surge uma tentativa de proteger o ser humano das horrendas condições em que se encontrava na época.

A preocupação instalada neste contexto histórico fez surgir as primeiras intenções do Direito do Trabalho – de maneira autônoma por parte dos empregadores que tinham o anseio de restituir a paz no ambiente laboral –, concedendo várias reivindicações das

---

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

revoltas. Posteriormente, vemos o Estado assumindo a regulamentação das normas do direito trabalhista. Neste ponto, cristianismo e marxismo assumiram papéis determinantes numa ampla reflexão sobre as ideias liberais<sup>31</sup>. A publicação do *Manifesto Comunista* de Marx e Engels, em busca da normatização das leis, é um fator muito importante à época. Marx discursa e reflete também sobre o capitalismo, em particular sobre mercadorias e o modo de produção capitalista<sup>32</sup>:

O capitalismo transforma tudo em mercadoria, ou seja, tudo transformado visando um lucro. O objetivo central do capitalismo é produzir mercadoria e este adquire vida própria que já não é mais dominada pelo homem e sim, o domina. É importante ressaltar que a mercadoria não é vista como a expressão de um trabalho humano concreto. É um trabalho objetivado é quantificado em que tudo deve ser transformado. O mercado é o ente do capitalismo que cria os atributos essenciais (valor de uso e valor de troca). Exemplificando, existe um tipo de troca que vai da mercadoria à mercadoria, passando ou não pelo dinheiro. Tem-se um bem que não se quer mais e troca-se por outro que sente necessidade de ter; diretamente se faz a troca. Mas indiretamente pode ser feita pelo dinheiro, que é o equivalente universal da mercadoria.

Marx explica o que é o capital em poucas palavras: é a acumulação de bens. Essa concentração de bens vem da infraestrutura nas distribuições de meios. Desse modo, o capital constitui uma relação social de produção, uma forma histórica de distribuição de condições da produção vinda de um processo de expropriação e propriedade privada. Para Marx, o modo de produção capitalista possibilita o consumo. Criam-se assim necessidades que determinam a produção. Essas necessidades são recriadas a todo o instante, o que faz o homem evoluir e fazer da produção uma necessidade material. Sempre que se produz, existe uma organização social para consumir.

Especulações sobre direitos trabalhistas surgem na Europa, ainda no século XIX, com o Estado intervencionista, no âmbito econômico e social, limitando a liberdade dada ao trabalhador e também aos empregadores. Há, portanto, uma transferência de poderes que antes se concentravam nas mãos dos detentores de riquezas e propriedades, passando agora a serem uma atividade de natureza pública<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

<sup>32</sup> MARX, Karl. *Manifesto do Partido Comunista*. Tradução de Sueli Tomazini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2019. P. 36

<sup>33</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

Com a Primeira Guerra Mundial, o Estado reconhece que as partes da relação trabalhista não são iguais; ainda que formalmente sejam iguais, economicamente são diferentes, buscando-se igualar as partes com a própria desigualdade. É uma forma de compensação para não haver prejuízos para a parte hipossuficiente. Na mira de se equiparar empregado e empregador, surge o Princípio Protetor e as normas de Direito do Trabalho específicas, não mais baseadas em um Código Civil (como na era napoleônica). O Estado é o maior responsável pela manutenção dos direitos dos trabalhadores.

O Estado Social é marcado por uma política de constitucionalização de Direitos Sociais, porquanto surgiu após a crise de um Estado Liberal onde o Estado servia apenas para regulamentar e ordenar Direitos. Neste novo modelo (Estado Social), busca-se incluir as minorias, já que a proposta agora é promover Direitos e, para concretizar tal objetivo, implementou-se uma nova forma de igualdade: a igualdade material.

A igualdade material é o pensamento de que não se pode considerar que “todos são iguais perante a lei”, pelo simples fato de que os seres humanos são diferentes, no modo de pensar, agir e realizar atividades. Isto posto, as pessoas se diferenciam naturalmente; logo, é necessário “tratar os iguais como iguais, e os desiguais como desiguais, na medida em que se igualam”, o que significa dizer que as minorias merecem Direitos especiais para poderem se “unir” à sociedade como um todo.

Além disso, neste contexto de constitucionalização de Direitos (são incluídas na Constituição determinadas leis), os direitos de segunda dimensão - sociais, culturais e econômicos – vêm à tona, relacionados principalmente com o atendimento das inclusões sociais. Vale ressaltar que os ideais de Keynes foram de extrema importância para a recuperação dos países envolvidos na crise de 1929 – i.e. a quebra da Bolsa de Valores de NY, devido ao não-fazer do Estado. Estes ideais são implantados no novo modelo de Estado e se relacionam com a proposta do *New Deal* – o modelo do Bem Estar Social (*Welfare State*), i.e. “aquele Estado no qual o cidadão, independente de sua situação social, tem direito a ser protegido contra dependências de curta ou longa duração, seria o Estado que garante tipos mínimos de renda, alimentação, saúde, habitação, educação, assegurados a todo o cidadão, não como caridade, mas como direito político”<sup>34</sup>; ou seja, o Estado que garante as necessidades básicas de sobrevivência de qualquer cidadão,

---

<sup>34</sup> STRECK, Lenio Luiz. *Jurisdição Constitucional e Hermenêutica*. 2.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. P. 56.

excluindo a existência de miséria, por ser essa a função do Estado, e não por motivo de pena, já que todos são titulares de direitos individuais.

Entretanto, em um determinado momento, este modelo de Estado confrontou-se com os problemas da burocratização e da democracia. Com efeito, dando-se o aumento da atividade estatal (excesso do Estado), estes dois conceitos se contrapõem, pois a burocracia afasta os indivíduos dos seus direitos, instaurando assim a crise do Estado Social. Em razão disso, ocorreu a passagem do Estado Social ao Estado Neoliberal, transformação esta que também pode se relacionar com o excesso de leis, o que acaba por causar a hipertrofia das mesmas, além de propostas neoliberais.

O Estado Neoliberal caracteriza-se por apresentar uma proposta totalmente adversa do antigo modelo de Estado Social. Neste momento, dá-se a minimização do Direito, com a ideia da desconstitucionalização dos direitos destes, além de um retorno a algumas características do liberalismo, nomeadamente a de um Estado que apenas garante segurança, liberdade e contrato.

### 3 GLOBALIZAÇÃO E CONSUMO: A TRANSFORMAÇÃO DA INDÚSTRIA E A “FAST FASHION”

Após breves explicações acerca da Revolução Industrial, ponto de extrema relevância para este trabalho, neste capítulo são abordadas as consequências da transformação industrial com a chegada das máquinas até aos dias atuais, especialmente no setor industrial têxtil. Pretende-se, primeiramente, demonstrar em que medida a globalização afetou diretamente o setor, ilustrando com informações sobre como as empresas operam de maneira transnacional e de que modo isso impacta no consumo ao redor do mundo.

#### 3.1. O novo paradigma mundial: sociedade neoliberal e globalizada

A década de 1970 foi considerada como um divisor de águas para muitos historiadores, gerando uma mudança na economia mundial e períodos de crise longos<sup>35</sup>. Com a crise do modelo fordista devido à queda de produtividade, a crise do petróleo e outras razões, surgem novos modelos de produção, como o *toyotismo*.

No contexto da crise do capital dos anos 70, inicia-se um processo de reorganização do capital, surge o *toyostismo*, a era da “acumulação flexível” resultante da própria concorrência do capitalismo, as disputas entre grupos transnacionais e monopolistas. Configurou também uma necessidade de controle das lutas sociais provenientes do trabalho<sup>36</sup>. Esta nova forma de produzir vai depender da demanda. De acordo com Ricardo Antunes, o *toyotismo* possibilita um trabalhador mais “qualificado, participativo, multifuncional, polivalente, dotado de ‘maior realização no espaço do trabalho’”. O sistema *Just In Time* proporciona o melhor rendimento possível do tempo de produção, no qual a reposição de peças é indispensável, abastecido com um estoque mínimo, pronto para suprir o que será consumido, consoante a demanda.

Para Ricardo Antunes<sup>37</sup>:

De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de

---

<sup>35</sup> HOBBSBAWN, Eric. *Era dos Extremos. O breve século XX – 1914-1991*. 2. Edição. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 265.

<sup>36</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 49.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p.55.

exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo. Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna”. Se no apogeu do taylorismo/ fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade.

A sociedade atual está sob o novo paradigma econômico: o neoliberalismo, tendência política das economias globais nas últimas décadas que se caracteriza por políticas contra um Estado intervencionista e do bem-estar social<sup>38</sup>. Com o regresso das ideias liberais, se faz relevante destacar a importância que teve Adam Smith para as teorias do Liberalismo clássico. Smith é um economista escocês que desenvolveu a teoria mais aceita na economia moderna, no seu livro *A riqueza das Nações*, de 1776. Para o autor, o elemento gerador de riqueza está no potencial do trabalho, mas um trabalho livre, sem ter o Estado como regulador e interventor. Além disso, as ambições e ganâncias individuais trariam benefícios a toda a sociedade, já que a soma dos interesses particulares promoveria a evolução generalizada. Smith afirma ainda que o Estado tem o papel legítimo de fornecer bens públicos, ou seja, bens móveis ou imóveis pertencentes ao Estado, os quais são adquiridos ou construídos com receitas de impostos. Destaca-se também a ideia da *mão invisível*: o mercado é autorregulável por si só, e busca um equilíbrio em que não é necessária a atuação do Estado.

O Estado Neoliberal se caracteriza por ser, não uma nova versão do liberalismo, mas uma aplicação deste último em um novo momento histórico, na era contemporânea. Partindo dos ideais iniciais de Ludwig Von Mises e de seu discípulo Friedrich Von Hayek, o neoliberalismo tem como princípio defender a intervenção mínima do Estado na economia (pois é autorregulável). Contudo, um Estado mínimo não deve ser um Estado fraco – ele deve atuar em momentos necessários; o Estado é um elemento da dinâmica de

---

<sup>38</sup>O Estado deixa de apresentar uma importância elevada dentro da sociedade, pois neste momento, com os princípios neoliberais, há a volta de ideias presentes no liberalismo de que o mesmo deveria apenas garantir a vida, segurança, liberdade e contrato. Há uma tentativa de retorno à liberdade dos antigos ou positiva, que se caracteriza por incentivar a participação política.

mercado, *sui generis*, paradoxal, multifacetado, participando da dinâmica ao mesmo tempo que a regula.

É importante ressaltar que, intrinsecamente ligada ao Estado Neoliberal, está a globalização, surgindo como uma nova perspectiva da sociedade, com um avanço tecnológico, o aumento da produção e do consumismo, manifestando também novas necessidades sociais e empresariais, que o Estado tem de acompanhar, para continuar promovendo o desenvolvimento e, ao mesmo tempo, garantir os direitos fundamentais sob a nova ótica do mundo.

A globalização é um conceito difícil de explicar, apesar de muito conhecido, porquanto engloba diversas dimensões. Para José Saraiva<sup>39</sup>, a globalização é a “integração econômica mundial”. Ademais, pode-se entender que o fenômeno da globalização é heterogêneo, integrando dimensões políticas, econômicas, sociais, culturais e jurídicas. De acordo com Olea e Flores, a globalização é um processo que universaliza a intercomunicação entre “economias, sociedades e culturas, de onde se desenvolvem e ampliam as tecnologias da comunicação e da informática, junto com os acordos entre os Estados para facilitar todo o tipo de intercâmbios, especialmente de ordem econômica.”<sup>40</sup>

Para Held e McGrew<sup>41</sup>, a globalização acelera os impactos e padrões regionais de interação social, ligando comunidades distantes e ampliando o seu leque de relações. Argumentam ainda:

A globalização tem um aspecto inegavelmente material, na medida em que é possível identificar, por exemplo, fluxos de comércio, capital e pessoas em todo o globo. Eles são facilitados por tipos diferentes de infra-estrutura – física (como os transportes ou sistemas bancários) e simbólica (a exemplo do inglês usado como língua franca) – que criam as precondições para formas regularizadas e relativamente duradouras de interligação mundial. Mas o conceito de globalização denota muito mais do que a ampliação de relações e atividades sociais atravessando regiões e fronteiras. É que ele sugere uma magnitude ou intensidade crescente de fluxos globais, de tal monta que Estados e sociedades ficam cada vez mais enredados em sistemas mundiais e redes de interação. Em consequência disso, ocorrências e fenômenos distantes podem passar a ter sérios impactos internos, enquanto os acontecimentos locais

---

<sup>39</sup> SARAIVA, José Flávio Sombra (org.). *História das Relações internacionais contemporâneas: da sociedade internacional do século XIX à era da globalização*. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 261.

<sup>40</sup> OLEA, Victor Flores; FLORES, Aberlado Marina. *Crítica de la globalidad: dominación y liberación en nuestro tempo*. México: Fondo de Cultura Económica, 2000, p. 11.

<sup>41</sup> HELD, David. MCGREW, Anthony. *Prós e Contras da Globalização*. Zahar, 2001, p.12.

podem gerar repercussões globais de peso. Em outras palavras, a globalização representa uma mudança significativa no alcance espacial da ação e da organização sociais, que passa para uma escala inter-regional ou intercontinental. Isso significa que, necessariamente, a ordem global suplante ou tenha precedência sobre as ordens locais, nacionais ou regionais da vida social.

Para Boaventura de Sousa Santos, a globalização é um fenômeno complexo que engloba o cenário econômico, e também dimensões políticas, sociais e culturais<sup>42</sup>, combinando assim uma eliminação de fronteiras nacionais com a universalização.

Dentro do conceito de globalização existe o *globalismo*. De acordo com Ulrich Beck, esta ideia neoliberal elimina o ato político, limitando a globalização a uma perspectiva econômica, ora, distinguindo a política da economia, gera-se um imperialismo da economia. Existe ainda a *globalidade*: multiplicidade de grupos, aumentando o aspecto cultural quando há um conjunto de relações sociais na sociedade mundial. De acordo com Giovanni Alves, há ainda o *globalitarismo*, “inaugurando o conceito de totalitarismo de mercado, segundo o qual o poder não se apoia mais no Estado e sim na economia.”<sup>43</sup>.

Para Beck<sup>44</sup>, globalização significa politização, já que a mesma concede poderes às empresas transnacionais para que controlem, não somente a economia, mas a sociedade como um todo. Tais companhias conseguem exportar cargos de trabalho, escolher quais os locais mais apropriados para investir, entre outros. A globalização apaga cada vez mais a autoridade dos estados nacionais em relação aos transnacionais.

De acordo com o sociólogo Zygmunt Bauman, a globalização é algo que foge do controle:

O significado mais profundo transmitido pela ideia de globalização é o de caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais; a ausência de um centro, de um painel de controle, de uma comissão diretora, de um gabinete administrativo. A globalização é a “nova desordem mundial” de Jowitt com um outro nome<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. *A globalização e as Ciências Sociais*. São Paulo: Cortez, 2005, p. 26.

<sup>43</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p. 33.

<sup>44</sup> Citado por COSTALONGA, Luana Rigotti Caiano. PREUSSLER, Gustavo de Souza. *O que é globalização – Equívocos Globalismo e resposta à globalização (Ulrich Beck)*. Revista Conhecimento Interativo, São José dos pinhais, PR, v.12, n.2, 2018, p. 2.

<sup>45</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Globalização – as consequências humanas*. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

Sempre que as atividades sociais, econômicas ou políticas transcenderem o seu espaço, tornando algo mundial, a globalização transforma o contexto das organizações sociais, misturando as relações entre o território e o espaço socioeconômico e político, desafiando o princípio territorial da organização social e política moderna<sup>46</sup> - isto significa que existe uma relação entre sociedade, economia e organização política dentro de um território nacional, demarcado por suas fronteiras. Sucede, porém, que a globalização enfraquece este princípio à medida que tais atos deixam de ser considerados como exclusivos de um único lugar.

Uma das consequências do enfraquecimento do princípio acima mencionado é a própria desvalorização do mercado nacional; o poder político se torna fraco e os poderes começam a passar para as mãos das grandes corporações. A globalização é “impulsionada por empresas, e não por países. As empresas, dizem os globalistas, substituíram os Estados e teocracias como produtores e distribuidores centrais da globalização cultural”<sup>47</sup>; tais corporações absorvem poderes de vários Estados sem obter as obrigações dos Estados.

Para Bauman, o Estado passa por um espetáculo de “strip-tease”, fica no final apenas com as necessidades básicas: o poder de repressão. Os novos donos do mundo, por assim dizer, não têm de governar de maneira direta; é muito mais cômodo deixar essa função aos Estados nacionais. Mais uma vez se destaca o Estado neoliberal quando a área da economia não sofre poder político – o Estado detém apenas uma única função econômica, a de garantir um orçamento equilibrado, de maneira que deve controlar as pressões locais com intervenções mais rigorosas.

A globalização também tem seus reflexos nas relações internacionais entre os Estados, atingindo diretamente os tratados bilaterais de investimento e acordos internacionais. É constante tais documentos não possuírem cláusulas que amenizem os impactos sociais negativos derivados dos acordos, pelo que, em casos de conflitos, a resolução é feita por arbitragem internacional. Ademais, com a ascensão da globalização e das premissas do neoliberalismo, as relações econômicas entre países cresceram na mesma proporção que os seus conflitos.

---

<sup>46</sup> HELD, David. MCGREW, Anthony. *Prós e Contras da Globalização*. Zahar, 2001, p.22.

<sup>47</sup> *Ibid.*, p. 46.

Por esta razão, o Acordo Geral de Comércio e Tarifas (GATT) foi o mecanismo que durante alguns anos ajudou o sistema comercial multilateral, através de rodadas de negociações comerciais, reduzindo as tarifas alfandegárias internacionais. Por se tratar de algo provisório, o GATT era limitado durante os anos de atuação e insuficiente, já que o comércio mundial de mercadorias estava se expandindo. A Rodada do Uruguai resultou na Declaração de Marrakesh e, finalmente, foi criada a Organização Mundial do Comércio (OMC)<sup>48</sup>.

A indústria têxtil foi uma das questões mais difíceis da OMC. O GATT não conseguiu reduzir tarifas neste ramo, o que levou diversos países a buscarem outras formas de proteger o setor da concorrência estrangeira. Países europeus e os Estados Unidos conseguiram tal proteção para a indústria do vestuário por quase 40 anos. O comércio têxtil era regido pelo Acordo Multifibras (MFA), estrutura de acordos bilaterais que determinava cotas com o intuito de limitar as importações para países cujas indústrias domésticas estavam sendo atingidas pelo aumento muito rápido das importações – os países ricos negociavam então com os países em desenvolvimento, impondo tarifas altas. Em 1995, a OMC substituiu o MFA pelo Acordo sobre Têxteis e Vestuário (ATC), acordo que pretendia uma transição gradativa para o sistema comercial multilateral.

Durante o período de transição, de 1995 a 2002, a China era o maior exportador mundial de roupas, o que aumentou até 30% durante este período após aderir à OMC em 2001. Outros exportadores dominantes eram os países desenvolvidos, como Alemanha, França, Bélgica, Reino Unido e Japão, assim como a Turquia e a Índia, que conseguiram chegar entre os 10 primeiros em 2002<sup>49</sup>, ao passo que a Suíça (a quarta maior exportadora em 1995) saiu da lista dos maiores exportadores, e o Bangladesh entrou na lista e ganhou uma cota de mercado significativa.

Essa mudança de mercado atingiu também empregos na indústria têxtil, dentro dos Estados Unidos e na União Europeia – na Europa, o setor era comandado por pequenas e médias empresas. De acordo com a OIT, em 1996 a produção da indústria têxtil mudou gradativamente para os países em desenvolvimento, afetando de maneira negativa os empregos nos países desenvolvidos. Entre 1970 e 1990, o número de trabalhadores da indústria têxtil, vestuário e calçados (*TCF – Textile, Clothing and Footwear Industry*)

---

<sup>48</sup>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](https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact4_e.htm)>.

<sup>49</sup>NORDAS, hildegunn Kyvik. *The Global textile and clothing industry post the agreement on textiles and clothing*. Discussion paper – World Trade Organization. Genebra: 2004, p. 21.

teve um aumento de 597% na Malásia, 416% em Bangladesh, 385% no Sri Lanka, 334% na Indonésia; 271% nas Filipinas e 137% na Coréia<sup>50</sup>:

Em contrapartida, o número de trabalhadores na 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%.

Após a eliminação de cotas, a China aumentou a sua participação de mercado em cerca de 50% nos Estados Unidos, enquanto a Índia deteve 15% (antes, a China representava um total de 16% e a Índia 4%), ao mesmo passo em que os países africanos e o México tiveram suas participações diminuídas em cerca de 70%<sup>51</sup>. Não havia dúvidas de que a China e a Índia dominariam o mercado da Europa e dos Estados Unidos em pouco tempo, já que nos dois países havia um mercado de trabalho muito extenso por causa da sua vasta população e da mão de obra barata.

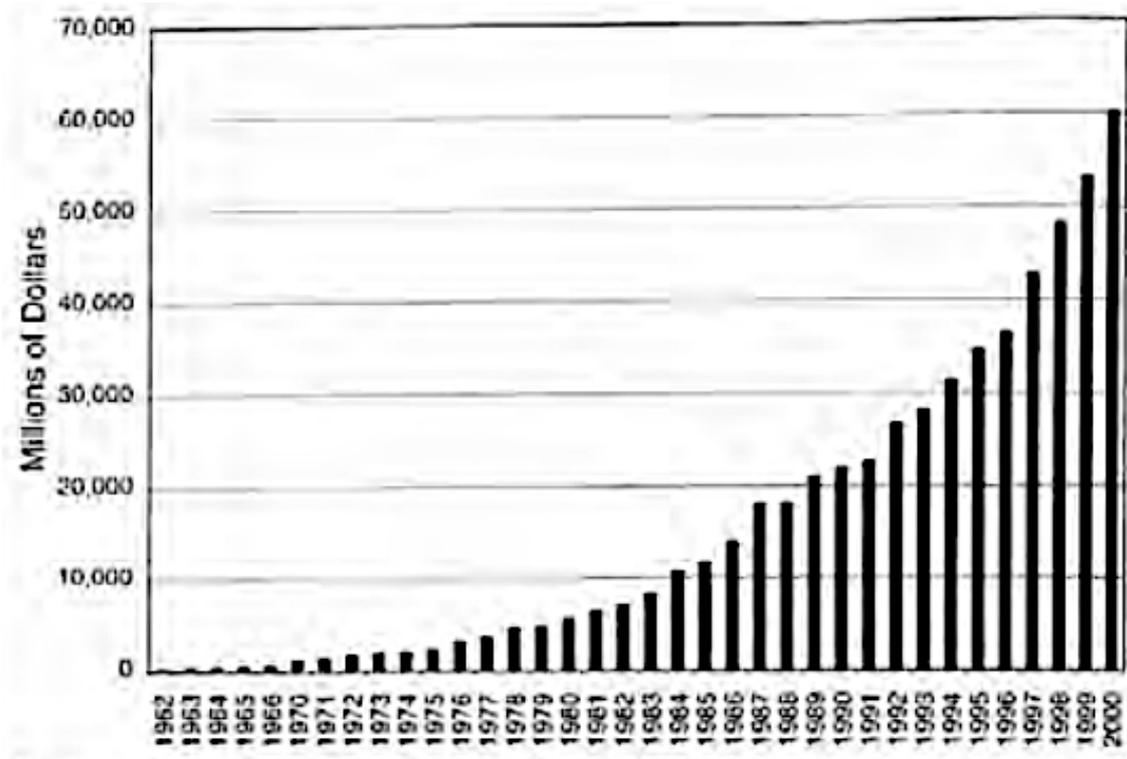
De acordo com o gráfico, os Estados Unidos, em 1970, importaram um pouco mais de um bilhão, e em 2000 esse número chegou a mais de 60 bilhões, com um crescimento exorbitante na década de 1990, quando as importações ultrapassaram a venda dos produtos internos<sup>52</sup>:

---

<sup>50</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p. 38.

<sup>51</sup> NORDAS, hildegunn Kyvik. *The Global textile and clothing industry post the agreement on textiles and clothing. Discussion paper – World Trade Organization*. Genebra: 2004, p.30.

<sup>52</sup> ESBENSHADE, Jill. *Monitoring Sweatshops – Workers, Consumers, and the global apparel industry*. Philadelphia: Temple University Press, 2004, p. 24.



Fonte: Importações de vestuário para os Estados Unidos, 1962-89 (1967-69 ausente), de *Focus: An Economic Profile of the Apparel Industry*, American Apparel Manufacturers Association. Dados para 1990-2000. Fornecido pelo *Department of Commerce, Office of Textiles and Apparel*.

Após os países desenvolvidos verem protegidos seus setores têxteis por 40 anos, em 2004 foi abolido o ATC (o único acordo da OMC que foi extinto), e no ano de 2005 as regras da OMC já estavam sendo aplicadas no ramo têxtil, impedindo que os países importadores discriminassem os exportadores<sup>53</sup>. Assim, o comércio de têxteis e vestuários já não poderia estar sob diversos regimes especiais fora das normas da OMC; apenas pode ser regido pelas regras e disciplinas gerais incorporadas no sistema multilateral de comércio.

A extinção do ATC e a incorporação das regras da OMC para o setor têxtil fez com que as desigualdades entre os países em desenvolvimento e os países desenvolvidos diminuíssem em matéria de acordos de exportação, permitindo assim que outros países pudessem crescer economicamente, o que também traz uma série de consequências negativas que impactam diretamente a vida de seus habitantes.

<sup>53</sup>Organização Mundial do Comércio. *Textiles: back in the mainstream*. Disponível em: <[https://www.wto.org/english/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/agrm5\\_e.htm](https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/agrm5_e.htm)>.

### **3.2. A flexibilização do trabalho e o *Sweating System*: a ascensão do modelo *fast fashion***

Cumprir destacar a mudança sofrida pela sociedade com a produção em massa para o consumo em massa, causando a crise nos anos 70 e surgindo assim a flexibilização. *Flexibilidade* esta que pode ser entendida em sentidos diversos, como o da flexibilidade do consumo, da produção e até mesmo dos contratos de trabalho. Assim, as fábricas mudam seus conceitos de organização, tornando-se adaptadas ao capitalismo atual, com fábricas mais enxutas e de melhor tecnologia, com estruturas de organização e produção de trabalho.

O trabalhador tem um envolvimento maior em busca da maior qualidade do produto, com uma intensificação de trabalho e maior interesse pelo trabalho em conjunto com as novas tecnologias, excluindo os trabalhadores “desnecessários”, mantendo o foco na produção da atividade fim da empresa e terceirizando as demais funções. O corte de diversos postos de trabalho reduz a força de trabalho nas indústrias, o que acarreta um desemprego estrutural, enfraquecendo também os sindicatos de operários e aumentando o trabalho informal.

Com a flexibilização, as empresas não precisam mais de se situar em apenas um local; em outras palavras, há uma busca da redução de custos (com mão de obra barata) em outros países, onde não há leis e regulamentos que assegurem o mínimo de direitos à sua população. Foi com esta transformação de mercado, em conjunto com o ingresso do setor têxtil para as regras gerais da OMC, que os países em desenvolvimento tiveram espaço para disputarem internacionalmente igualdade comercial, sem tarifas absurdas nas exportações. Ao mesmo tempo, países desenvolvidos também puderam aproveitar positivamente da ascensão dos países em desenvolvimento em relação à indústria têxtil, já que grandes empresas situadas em países ricos acolheram a facilidade de terceirizar uma grande parte das suas produções de países onde a mão de obra era mais baixa, buscando produzir mercadorias mais baratas e, assim, terem um espaço no mercado competitivo mundial, alcançando mais lucro e gastando menos com os custos de trabalhadores.

Para os empresários, a terceirização é o símbolo maior da modernidade organizacional, com a especialização da divisão do trabalho<sup>54</sup>. Terceirizar traz imensas vantagens para o mundo do capitalismo, como a transferência de responsabilidade do vínculo empregatício para um terceiro, uma empresa contratada, repassando para um terceiro a realização da produção necessária para obter um produto. Em resumo, a terceirização se define pela transmissão de uma determinada atividade de uma empresa para outra organização, mais específica, contratada pela primeira.

As empresas repassam o trabalho através de um contrato de facção, de natureza mercantil, para um terceiro realizar a confecção<sup>55</sup>. O terceiro contratado geralmente é uma pequena/média oficina, onde os trabalhadores ganham remunerações muito baixas e operam em locais insalubres e perigosos. Esta cadeia de produção é o que se entende por *Sweating System*, em tradução livre: “sistema de suor”.

O *Sweating system* está estritamente ligado à exploração de trabalhadores em um sistema de subcontratação – a terceirização funciona como um conjunto de competição combinada, onde os fabricantes concorrentes dão trabalho aos donos das oficinas que proponham os lances mais baixos, lucrando com a margem entre o preço do contrato e os menores custos de mão-de-obra<sup>56</sup>. A margem é o “suor” dos trabalhadores, que operam sob pressão de uma esquematização de pagamento por peça entregue, e não por hora trabalhada. Os trabalhadores também podem ser contratados apenas para fazer pequenos acabamentos, como pregar botões ou costurar bolsos de roupas que já estão prontas.

No sistema de pagamento à peça, à medida em que os trabalhadores mais rápidos se tornam cada vez mais eficientes ao confeccionarem determinada roupa, a taxa por peça cai e, em razão disso, todos os outros devem costurar mais rápido para manter a mesma média de pagamento, fazendo os trabalhadores competirem entre si. Diferentemente do *factory system* (onde os trabalhadores eram vistos pelos inspetores e existia organização para um entendimento comum), no *sweating system* os trabalhadores estão em locais isolados e desconhecidos, que os tornam mais vulneráveis<sup>57</sup>.

---

<sup>54</sup> DRUCK, Graça. *A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização*. In *Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade*. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. RODRIGUES, Helio. COELHO, Elaine d’Ávila (orgs.). São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016, p. 36.

<sup>55</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018. P. 43.

<sup>56</sup> ESBENSHADE, Jill. *Monitoring Sweatshops – Workers, Consumers, and the global apparel industry*. Philadelphia: Temple University Press, 2004. P. 15.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 16.

Há ainda a pontuar uma grande diferença do *sweating system* em relação ao *factory system*. O sistema de fábrica tem como principal característica o local da fábrica, onde os trabalhadores são contratados e devem cumprir com a jornada de trabalho, recebendo por hora trabalhada – separando assim da residência do trabalhador o trabalho. Por outro lado, no *sweating system*, há uma pirâmide em cujo topo estará sempre uma grande marca que contrata oficinas de confecções menores, as quais competem entre si para fazerem o trabalho pelo valor mínimo, com rapidez no prazo de confecção, estando tais pequenas empresas no lugar intermédio da pirâmide. Na base da pirâmide encontram-se os trabalhadores, aqueles que recebem por peça feita e que competem com os outros colegas de trabalho para saber quem consegue fazer o maior número de roupas. Além disso, trabalham em locais insalubres, aglomerados e sem condições de higiene ou segurança, também podendo ser chamados de *sweatshops*.

Com o *sweating system*, empresas de pequeno porte conseguem fazer negócio com as multinacionais, já que, por vezes, só necessitam de pouco capital para alugar um espaço ou algumas máquinas de costura, sem que haja uma fiscalização legal para investigar as instalações. Tais empresas ou oficinas, geralmente localizadas em países em desenvolvimento, também fazem parte da exploração por parte de grandes empresas internacionais, dado que está em causa mostrar sempre custos mais baixos para atrair as lojas de vestuários. Sendo assim, os donos das oficinas também são explorados por remunerações baixas.

Desta forma, as multinacionais ou transnacionais estão isentas de responsabilidade legal pelas condições de trabalho em que se encontram os trabalhadores das fábricas, e não existe uma relação direta. Contudo, ainda conseguem expandir os seus lucros sem perder o controle da produção. A concepção de fábrica e seu empregador é rompida e o sistema *toyotista* do *Just in Time* predomina na indústria, baseando-se na fragmentação do local de trabalho, com trabalhadores privados de seus direitos, pois a terceirização dificulta o controle por órgãos competentes. Mais, a terceirização reduz não só as despesas relacionadas com o trabalho, mas também os insumos<sup>58</sup>, já que há competição entre os contratados, até mesmo para quem evita menos despesas como indenizações, impostos, ou despesas associadas à manutenção do ambiente de trabalho.

---

<sup>58</sup> Ibid., p.36.

De acordo com Esbenschade<sup>59</sup>, existem duas cadeias de *commodities*, uma operada pelo produtor (são indústrias como automóveis, aeronaves, nas quais as grandes empresas realizam a produção em suas instalações) e a outra dirigida pelo comprador. Na cadeia dirigida pelo consumidor, o processo de manufatura é feito por empresas contratadas, e pode incluir roupas, brinquedos, eletrônicos, entre outros. O produtor é um subordinado, com oficinas de mão de obra barata e trabalho intensivo. Diferentemente da cadeia dirigida pelo produtor (na qual o lucro deriva do processo de trabalho, escala e tecnologia), as *commodities* do segundo grupo dependem de design, de marketing e de nichos de consumo. Para Zygmund Bauman, o objetivo está não mais no produto, mas nos consumidores, criando-se uma “dependência mútua” onde o capital depende dos consumidores para gerar oferta<sup>60</sup>.

Zygmunt Bauman, em sua obra “Modernidade Líquida”, ressalta<sup>61</sup>:

O consumismo de hoje, porém, não diz mais respeito à satisfação das necessidades — nem mesmo as mais sublimes, distantes (alguns diriam, não muito corretamente, “artificiais”, “inventadas”, “derivativas”) necessidades de identificação ou a auto-segurança quanto à “adequação”. Já foi dito que o *spiritus movens* da atividade consumista não é mais o conjunto mensurável de necessidades articuladas, mas o desejo — entidade muito mais volátil e efêmera, evasiva e caprichosa, e essencialmente não-referencial que as “necessidades”, um motivo autogerado e autopropelido que não precisa de outra justificação ou “causa”. Apesar de suas sucessivas e sempre pouco duráveis reificações, o desejo tem a si mesmo como objeto constante, e por essa razão está fadado a permanecer insaciável qualquer que seja a altura atingida pela pilha dos outros objetos (físicos ou psíquicos) que marcam seu passado.

Além da procura pela produção de seus produtos em outros países, as grandes empresas buscam ainda transcender os espaços físicos e o tempo, criando um conceito de venda de “estilo de vida”, no qual fazem produtos que apenas são ocasionais ou temporários. O efeito do consumo elevado de produtos traz benefícios às agências de publicidade, com a criação de marketing cada vez mais agressivo para fazer o consumidor comprar. São usadas diversas estratégias, como o patrocínio de atletas ou celebridades,

---

<sup>59</sup> Ibid., p. 54.

<sup>60</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 399.

<sup>61</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 199.

estimulando a necessidade do consumo sem que haja uma escassez de determinado produto. Dá-se então uma inversão de papéis, introduzindo-se mais recursos financeiros na idealização da marca que se separa cada vez mais do produto<sup>62</sup>.

Um exemplo clássico é o da Nike, marca que foi pioneira no esquema de importar calçados “*Made in Japan*” sem abrir nenhuma fábrica. Esse modelo de mercado foi copiado por outras empresas desde os anos 90, momento em que muitas empresas fecharam as suas fábricas na busca da terceirização. Em consequência dessa transformação, a cada ano muitas fábricas são fechadas na América do Norte e na Europa como estratégia de mercado, resultando na perda de milhares de postos de trabalho.

Um caso de sucesso é o grupo Inditex, conhecido pelas marcas famosas como Zara, Bershka, Stradivarius, Oysho, Massimo Dutti e Pull&Bear. Seus produtos alcançam mais de 6.600 lojas presentes nos cinco continentes, sendo a maior multinacional retalhista em operação, com mais de 137 mil empregados, 1.400 fornecedores diretos, e um volume de vendas que chegou a 19,8 bilhões de euros em 2019<sup>63</sup>, segundo dados da companhia.

A tecnologia da informação do sistema *Just in Time* usada pela empresa trouxe muitos benefícios, principalmente com a marca mais famosa do grupo, a Zara, a qual usa o modelo de *proximity sourcing*, que auxilia a empresa a atender mercados distintos da indústria em um ritmo muito acelerado – enquanto outros grupos gastam entre cinco e seis meses entre a idealização e o varejo, o da Inditex é de no máximo cinco semanas: há proximidade do grupo aos seus fornecedores, permitindo assim a rápida atualização dos estoques nas lojas. A consequência é a da imposição aos fornecedores e subcontratados de entregarem os produtos com velocidade maior e um valor baixo.

Outra característica importante da marca é analisar os desejos da sociedade e o que está sendo consumido, para assim prosseguir com a criação de novos produtos e roupas – estratégia que não agrada aos grandes estilistas, já que a marca faz uma “produção tardia” de acordo com as tendências já lançadas por grandes marcas de luxo. A marca faz o que se chama de “moda globalizada”, vendendo o mesmo produto em toda a rede,

---

<sup>62</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p.48.

<sup>63</sup> PORTUGAL TEXTIL. *Inditex não para de crescer*. Reportagem de 16 de dezembro de 2019. Disponível em: < <https://www.portugaltexil.com/inditex-nao-para-de-crescer/>>.

conseguindo assim um preço menor nos custos das peças, pois são produzidas em larga escala, pulverizando a mercadoria<sup>64</sup>.

Empresas como o grupo Inditex apresentam uma estrutura descentralizada e utilizam principalmente a terceirização para a produção de seus produtos. A elaboração, design, comercialização e promoção da marca são levados a cabo pela empresa, definindo para os fabricantes contratados os modelos, as medidas, os tecidos e também a correção dos artigos já produzidos. A Zara possui dois tipos de fornecedores: o primeiro é aquele distante e de baixo custo, representando 70% da produção; o segundo é o fornecedor mais próximo, para o caso de reabastecimento mais urgente, e representa 30% da produção, <sup>65</sup>.

Surge assim o modelo *Fast Fashion* em que se tornou pioneiro o grupo Inditex, com uma constante (e rápida) atualização dos estoques das lojas com roupas diferentes a serem mostradas em vitrines, promovendo um afastamento da valorização de peças mais únicas, já que logra uma aproximação aos seus fornecedores. Surgindo no final dos anos 90, o conceito é utilizado para reconhecer as alterações aceleradas que a moda atravessa. Existem diversos fatores combinados que fizeram o modelo *fast fashion* ascender, como a globalização da informação da moda, o aumento dos nichos de mercado, um desenvolvimento tecnológico dos fabricantes, a aceleração da demanda e a intensificação do marketing usado nos consumidores<sup>66</sup>.

Casos como o do grupo Inditex caracterizam o cenário mundial da globalização e do neoliberalismo, no qual se descentraliza a produção, ao passo que há uma concentração ilimitada do capital que permite o acumular de lucro por parte de grandes companhias. A consequência mais evidente é a ascensão da terceirização, já que, para se acumular capital, a flexibilidade é a peça chave para as multinacionais atingirem o sucesso.

### **3.3. A livre concorrência do mercado mundial das empresas transnacionais e o trabalho precário nas fábricas de roupas**

Atualmente, a transformação das formas de trabalho decorre da globalização e de políticas neoliberais, permitindo a criação das cadeias de valor globais (*global value*

---

<sup>64</sup> DELGADO, Daniela. *Fast Fashion: estratégia para conquista do mercado globalizado*. Revista ModaPalavra. V.1. n.2, 2008. p.8.

<sup>65</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p. 51.

<sup>66</sup> DELGADO, Daniela. *Fast Fashion: estratégia para conquista do mercado globalizado*. Revista ModaPalavra. V.1. n.2, 2008. p. 8.

*chains*), o que promove a deslocação das fases mais intensas e menos remuneradas de produção para os países periféricos, criando assim uma nova divisão de trabalho.

Com o processo de terceirização, ocorre o deslocamento do vínculo empregatício das grandes empresas para as prestadoras de serviços, deslocando a precarização do trabalho massivo para países periféricos, pois há uma passagem da responsabilidade jurídica para as mãos das oficinas/empresas intermediárias.

Com este cenário mundial, nascem então as empresas transnacionais, substituindo o termo multinacionais, já que, apesar de os dois termos serem corretos para muitos doutrinadores, as chamadas empresas multinacionais podem ser consideradas aquelas que pertencem a várias nações. O *transnacionalismo* ocorre quando as empresas transpõem os limites territoriais para atuar no mercado exterior, expandindo suas atividades para outros países com o intuito de facilitar a produção e a maximização de lucros.

Celso de Mello utilizou as próprias palavras das ONU para contextualizar:

A ONU consagrou a expressão transnacional, isto é, de empresas que atuam além e através das fronteiras estatais. É mais correto, porque o qualitativo “multinacional” podia conduzir a equívoco se fosse interpretado ao pé da letra, vez que estas empresas não têm muitas nacionalidades<sup>67</sup>.

O entendimento da ONU acerca das empresas transnacionais surgiu no âmbito da Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento (UNCTAD), e trouxe alguns fatores importantes. Destaca-se na definição a possibilidade de uma empresa transnacional ser tanto pública, privada ou de economia mista, contanto que esteja presente em dois ou mais países de maneira interligada – as empresas podem sofrer controle acionário majoritário de uma empresa sobre outra. Contudo, se estas empresas se encontram interligadas de maneira não institucionalizada, torna-se mais difícil identificá-las, já que será mais fácil ocultar os objetivos da empresa<sup>68</sup>.

Sob um prisma mais técnico, destacam-se as palavras de Luiz Olavo Baptista, o qual ressalta que as empresas transnacionais não existem sob a perspectiva jurídico-positiva; trata-se apenas de uma interligação corporativa. Contudo, o autor também

---

<sup>67</sup> MELLO, Celso D. Albuquerque. *Direito Internacional Econômico*. Rio de Janeiro: Renovar, 1993, p.105.

<sup>68</sup> OLIVEIRA, Anderson Nogueira. *Empresas transnacionais e os direitos humanos: as responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e9bbcc76e4c32d0a>>.

salienta que podem ser identificadas pelo “controle central unificado” com um intuito comum; ou seja, não possuem um controle institucionalizado, mas sim unificado<sup>69</sup>.

As transnacionais só são conceituadas pela doutrina, já que não há ainda um reconhecimento legislativo das suas atuações. As características das transnacionais centram-se no exercício da sua atividade à escala global, tendo sede em países desenvolvidos, procurando acumular capital e descentralizando sua produção. Com o objetivo de desenvolver a produção dos produtos em países em desenvolvimento, estas empresas geram emprego e progresso econômico e social em países menos desenvolvidos. É evidente que os países necessitam da entrada de capital estrangeiro para um avanço econômico nacional, sujeitando-se às exigências ditadas pelas empresas transnacionais.

A natureza jurídica da empresa transnacional se caracteriza pela ausência de personalidade jurídica própria; ou seja, não há configuração jurídica que atinja a empresa como um todo, alcançando apenas algumas partes das transnacionais – estas, por sua vez, regem-se pelas leis nacionais dos países em que estão instaladas. Em matéria de Direito Internacional, estas se submetem às regras do Direito Internacional Privado. Desta maneira, as empresas transnacionais aproveitam-se das lacunas normativas a nível mundial para entrarem em países periféricos no intuito de explorarem recursos e mão de obra barata, buscando ainda locais nos quais possuam valores baixos de tributação e fiscalização, além de leis nacionais que não protegem os direitos básicos dos trabalhadores.

Com efeito, a injeção do grande capital das transnacionais gera diversas consequências negativas para a sociedade dos países periféricos. A precarização do trabalho é um dos maiores problemas enfrentados pelos países, visto que existe uma corrida ao lucro alto com baixos custos, e sem o cumprimento dos direitos básicos dos trabalhadores. Desta forma, o que se vê é cada vez mais um “corte” de gastos a influenciar diretamente a vida e a dignidade dos obreiros.

É importante compreender o contexto social da precarização do trabalho: a exclusão social que gera cada vez mais pobreza e desigualdade, afastando assim o ideal de dignidade humana. A pobreza é entendida como a situação de indigência, à qual se soma o rendimento familiar, e este valor é menos de uma cesta básica de alimentos; e o estado

---

<sup>69</sup> BAPTISTA, Luiz Olavo. *Empresa Transnacional e Direito*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1987, p. 17.

de pobreza consiste em renda familiar per capita inferior ao valor da cesta básica e na impossibilidade de acessar aos produtos e serviços considerados essenciais à sobrevivência humana<sup>70</sup>. Agregada a isso existe também a falta de escolaridade, já que a precariedade gera a lacuna de aperfeiçoamento técnico para melhores condições de trabalho e de oportunidades.

A desigualdade social se manifesta quando a distribuição de renda é feita de forma que a maior parte dos recursos se concentre nas mãos de uma minoria, enquanto a menor parte, ou sobras, fica com a maioria, criando cada vez mais uma legião de miseráveis e por conseguinte uma minoria de privilegiados que não permitem e não desejam abrir mão de nenhuma fatia desta parcela, mesmo que isso signifique a exclusão da dignidade da maioria, em benefício individual<sup>71</sup>.

Com a acumulação de capital, incluindo a flexibilização do trabalho e a relativização dos direitos dos trabalhadores, a consequência direta é acarretar prejuízos para a vida e o bem-estar de trabalhadores. Para Giovanni Alves, essa dinâmica produtiva está intrinsecamente ligada à reestruturação e à acumulação capitalista: “a precarização da classe dos trabalhadores assalariados, que atinge não apenas, no sentido objetivo, a sua condição de emprego e salário, mas, no sentido subjetivo a sua consciência de classe”<sup>72</sup>. Para Bauman, apesar de a globalização ter como característica uma universalização, ela também segrega quem não faz parte da população afetada positivamente, gerando uma desigualdade para a maior parte da população mundial.

A vida humana se banaliza com esta facilidade de os países periféricos negociarem com grandes transnacionais a mão de obra barata. Segundo os dados da ONG britânica *Oxfam International*, os seis maiores bilionários do mundo somaram uma quantia de US\$1,4 trilhão em 2018<sup>73</sup>, o que equivale à soma de toda a riqueza da parte mais pobre da população, cerca de 3,8 bilhões de pessoas<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> KUMAGAI, Cibele. MARTA, Tais Nader. *Direito Fundamental ao trabalho digno*. p. 5. Disponível em: <<http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>>.

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 5.

<sup>72</sup> ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005, p. 9.

<sup>73</sup> Os dados da *Oxfam* são do relatório de 2019, antes da pandemia do Corona Vírus.

<sup>74</sup> FERRARI, Hamilton. *26 bilionários concentram a mesma riqueza de 3,8 bi de pessoas, diz Oxfam*. Correio Braziliense. Disponível em: <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/01/21/internas\\_economia,731871/26-bilionarios-concentram-a-mesma-riqueza-de-3-8-bi-de-pessoas.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/01/21/internas_economia,731871/26-bilionarios-concentram-a-mesma-riqueza-de-3-8-bi-de-pessoas.shtml)>.

Com a introdução do *fast fashion*, quando se consegue comprar roupas a valores muito abaixo do mercado, surge a reflexão: como é possível a produção de um produto a um valor tão baixo e ainda gerar-se bastante lucro na venda? Com o fim do *Welfare State*, o neoliberalismo propõe a flexibilização com teorias não intervencionistas, enfraquecendo os direitos dos trabalhadores.

Os trabalhadores assumem um papel “descartável”, pois são claramente objetos substituíveis dentro da cadeia de produção das transnacionais. Deste modo, submetem-se a quaisquer condições de trabalho para não perderem o emprego. Essas relações de trabalho são construídas sem a proteção de normas trabalhistas, desvalorizando-se o trabalho em prol da mercadoria. De acordo com João Leal Amado, atualmente o mundo é comandado pelo “capitalismo de casino” e o Direito do Trabalho está cada vez mais se concentrando na figura da empresa e nos custos da mesma, ao invés de se focar nas pessoas e no trabalho<sup>75</sup>.

Uma das consequências desta nova forma de integração econômica mundial é o *dumping social*, o qual de acordo com a OMC ocorre quando os produtos são exportados por valores menores do que usualmente são comercializados no mercado interno de um país importador, o que acarreta concorrência injusta nos locais em que as mercadorias vão ser vendidas<sup>76</sup>. Nas palavras do professor Enoque Santos:

O dumping social é objeto frequente de discussão no Direito Internacional e no Direito Coletivo do Trabalho, tendo em vista que se trata de uma questão recorrente em países periféricos ou emergentes, em que as empresas, especialmente voltadas ao mercado global, visam a reduzir os custos dos seus produtos utilizando-se da mão de obra mais barata, afrontando direitos trabalhistas e previdenciários básicos, e também praticando concorrência desleal, com a finalidade de conquistar novas fatias no mercado de bens e produtos.<sup>77</sup>

Para Zubizarreta, o *dumping social* é uma decorrência da instalação das empresas em países em desenvolvimento ou onde as leis são menos rígidas em matéria de respeito

---

<sup>75</sup> AMADO, João Leal. *O direito do trabalho, a crise e a crise do direito do trabalho*. Revista *Direito e Desenvolvimento*. João Pessoa, v.4, n.8, p.163-186, jul./dez. 2013, p. 184.

<sup>76</sup>Texto original: “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 or third-country markets, or at less than production cost”. Disponível em: <[https://www.wto.org/english/thewto\\_e/glossary\\_e/glossary\\_e.htm](https://www.wto.org/english/thewto_e/glossary_e/glossary_e.htm)>.

<sup>77</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dumping social nas relações de trabalho – formas de combate*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região: Vol. 19, n. 20 (nov. 2015), p. 1.

dos direitos humanos, principalmente os laborais já reconhecidos internacionalmente. Assim, as grandes empresas conseguem obter maior acumulação de capital e vantagens comerciais, ao mesmo tempo que suprimem os direitos laborais dos trabalhadores locais<sup>78</sup>.

Para Ferreira e Rodrigues, o dumping social trabalhista ocorre quando as empresas buscam eliminar a concorrência através da violação frequente dos direitos básicos do trabalhador, de forma a auferirem a maior vantagem econômica, mas de maneira desleal visto que estão prejudicando a saúde e a vida dos trabalhadores<sup>79</sup>.

O *dumping social* gera uma concorrência desleal nos países em que se vendem as mercadorias, mas sobretudo gera problemas ainda maiores àqueles que trabalham nas confecções em condições de trabalho degradantes, sem o mínimo de cuidado e segurança na execução de suas tarefas, com jornadas de trabalho intermináveis e mal remuneradas, similares a situações de escravidão contemporânea. O quadro subjacente ao *dumping social* é o da necessidade de produzir em massa para atender à sociedade de consumo (atraída por preços acessíveis), o *fast fashion*, à custa de empregos precários nas oficinas dos *sweatshops*.

Para Giovanni Alves, o processo de precarização do trabalho surge sob a forma da *flexibilização*, i.e. aumento da exploração da força de trabalho e perda de direitos. O autor explica que a precarização do trabalho faz intensificar a precariedade social, ou seja, a deterioração das condições de vida do ser humano resultantes das atuais mudanças econômicas e sociais do trabalho<sup>80</sup>.

Os trabalhadores são pessoas vulneráveis e não possuem outra opção senão aceitar as condições de trabalho oferecidas pelas oficinas ou empresas maiores, para garantirem sustento às suas famílias. Por seu lado, as grandes marcas por detrás deste processo de produção não buscam mudar o cenário atual, dado que o retorno financeiro é a sua única preocupação. Mais, a aposta na transferência da produção para países periféricos, onde não existem leis que asseguram direitos básicos aos trabalhadores, faz parte de uma

---

<sup>78</sup> ZUBIZARRETA, Juan Hernandez. *Las Empresas Transnacionales frente a los Derechos Humanos: historia de una asimetría normativa*. Bilbao: Hegoa e Omal, 2009.

<sup>79</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha, RODRIGUES, Leonardo Nascimento. *Dumping social trabalhista: a concorrência desleal e a violação aos direitos dos trabalhadores*. In: Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 14(27): jul.-dez. 2014.

<sup>80</sup> ALVES, Giovanni. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de Sociologia do Trabalho*. 2.ed. Londrina: Práxis, 2007, p.126.

estratégia das transnacionais para continuarem a lucrar sem o conhecimento dos consumidores.

Para Jennifer Gordon, faltam normas de Direito Internacional Social que regulem as transações de mercadorias entre os países. Explica ainda que há três níveis de irregularidade entre a economia global e os governos. A primeira diz respeito a governos de países ricos, os quais não possuem capacidade para regular atividades econômicas fora das suas fronteiras, não havendo como responsabilizar transnacionais por danos causados em outros países. O segundo nível é sobre o governo dos países menos desenvolvidos, os quais por sua vez não possuem recursos suficientes para controlar e fiscalizar o exercício do trabalho com direitos básicos. Em terceiro, as normas internacionais no contexto trabalhista apenas vinculam os países que assinam os tratados e não há normas coercitivas, mas apenas diretrizes informativas<sup>81</sup>.

Assim, é evidente que as transnacionais podem permitir-se transitar livremente entre países mais desenvolvidos e países com sistemas normativos mais fracos, tornando a fiscalização e a responsabilização mais dificultosa. É visível que a economia consegue ter poder sobre os governos e as suas estruturas, algo que se intensificou nos últimos anos com o modo de produção capitalista.

Mais, aumentam as instâncias internacionais de regulação, com atores relevantes e organismos econômicos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional, o Banco de Compensações Internacionais, a Organização Mundial do Comércio, entre outros. Tais instituições começaram a impor restrições aos poderes dos Estados Nacionais, limitando a soberania dos Estados. É importante destacar que as relações destes organismos com os países são desiguais, porquanto as economias centrais impõem políticas econômicas que limitam os países em desenvolvimento a participarem nas decisões no âmbito internacional:

A internacionalização da ordem econômica, a partir do tripé de Bretton Woods – FMI, BIRD, GATT/OMC, serviu para estabelecer o fortalecimento da presença internacional do capital transnacional que, com isso, levou a uma fragmentação do poder de soberania estatal e oportunizou para o Direito Internacional o surgimento de atores como as empresas transnacionais, e de novos temas, como o direito do desenvolvimento e o ressurgimento de uma nova roupagem da *lex mercatoria*. A

---

<sup>81</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p. 61.

ordem econômica internacional aos poucos corrói as fronteiras dos Estados, pois o Estado deixa de ser o detentor soberano para legislar sobre grande parte das regras econômicas, porque outrora permitiu a internacionalização do sistema. A internacionalização do capital fortaleceu as economias capitalistas centrais e tornou dependentes as economias menos desenvolvidas e periféricas<sup>82</sup>.

Ocorre assim uma deterioração dos poderes dos Estados nacionais, mediante a institucionalização do Direito Internacional e as regras impostas pelo mercado global. Foram criadas regras que protegem os direitos das grandes transnacionais. De acordo com Julios-Campuzano, trata-se de uma legislação formada pelos organismos multilaterais através do direito privado transnacional entre organizações, deixando países menos desenvolvidos fora do processo de criação de regras econômicas globais<sup>83</sup>.

De acordo com o jurista francês Alain Supiot, as transformações da maquinaria ocorridas desde meados dos anos 70 e o advento da flexibilização das leis trabalhistas apenas beneficiaram determinados setores, mas sempre desfavorecendo os trabalhadores e gerando menos emprego<sup>84</sup>. O autor ressalta que os acordos internacionais de comércio vêm “apagando paulatinamente os limites territoriais anteriormente atribuídos aos mercados.” Ocorre, assim, uma falta de regulamentação das ações de transnacionais, o “*mercado mundial de regras*”, no qual é patente a desvalorização e rebaixamento dos direitos trabalhistas<sup>85</sup>.

Para o autor, as reformas trabalhistas dos países europeus apenas retrocederam em termos de direitos conquistados e limitaram as condições de trabalho das classes mais pobres, políticas estas que “decorrem da (falsa) suposição de que a legislação trabalhista constitui o principal obstáculo ao pleno emprego e deveria ser desmantelada para aumentar a competitividade das empresas”:

Na Europa continental, o lugar em que se fez mais evidente a inversão de papéis entre o Estado, a empresa privada e as finanças foi o da legislação trabalhista. Enquanto que em outros tempos o Estado estabelecia as grandes linhas de uma política econômica nacional, a qual as grandes empresas desenvolviam e da qual se esperava que os financistas se servissem, hoje em dia,

---

<sup>82</sup> MENEZES, Wagner. *Tribunais Internacionais*. Saraiva Jur: São Paulo, 2013, p. 79.

<sup>83</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p. 64.

<sup>84</sup> SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Presses Universitaires France: Paris, 2015.

<sup>85</sup> SUPIOT, Alain. Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras?. Revista Tempos Históricos. Volume 17. 1 Semestre, 2013.

os objetivos financeiros ditam as atuações das companhias, enquanto que os custos dos sacrifícios humanos envolvidos ficam a cargo do Estado, financiando incentivos para o emprego, ou de maneira indireta, tendo que ocupar-se das consequências da pobreza, da violência e da insegurança. Como resultado, se reduzem as garantias onde elas são mais necessárias, enquanto segue a acumulação por aqueles que se encontram no alto da escala social. Denunciado com regularidade, este duplo padrão não tem feito mais senão se acentuar, em especial no que se refere aos direitos coletivos – como a sindicalização, a greve –, cuja realidade tende a ser proporcional a segurança do posto de trabalho: aqueles que mais necessitam destes direitos são os que mais se vêem privados deles. A legislação do emprego proporciona um perfeito exemplo do “efeito Mateus”: “Porque ao que tem muito, se dará ainda mais; mas ao que tem pouco, até mesmo o que tem lhe será tirado.”<sup>86</sup>

Os países mais atingidos são aqueles subordinados na industrialização intermediária, como os países asiáticos, pois com a expansão dos trabalhadores industriais nas décadas passadas, o que ocorre hoje é um processo de *desindustrialização* e *desproletarização*<sup>87</sup>, com um domínio do mercado pelas grandes empresas que atuam livres nos países onde as leis são mais frágeis e com menor índice de desenvolvimento humano. É o caso do Bangladesh, que apresenta um índice de 0,632; em contrapartida, vem conquistando bastante espaço no mercado de exportação de roupas.

Por causa das insuficiências legislativas a nível nacional e internacional em matéria de regulamentação das atuações das transnacionais, devidas principalmente à inércia de muitos países que desse modo pretendem captar benefícios econômicos com o capital estrangeiro (o fenômeno do *dumping* social), as grandes empresas aproveitam essas vantagens para produzir com insumos e mão-de-obra barata, mas os danos por elas causados muitas vezes não são atribuídos à empresa-matriz.

Nos Estados Unidos ocorreu uma exceção: o caso conhecido como *Doe v. Unocal*<sup>88</sup>. Em 1997, algumas Cortes americanas admitiram ações judiciais para responsabilizar as empresas americanas por danos cometidos aos direitos humanos em países nos quais atuavam. Estas ações foram feitas através do ATCA (*Alien Tort Claim Act*), Estatuto de Reclamação por Danos cometidos contra Estrangeiros, uma seção do Código dos Estados

---

<sup>86</sup> Ibid., p. 2.

<sup>87</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do trabalho – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 105.

<sup>88</sup> *Doe v. Unocal Corp.*, 963 F. Supp. 880 (C.D.Cal. 1997). U.S. District Court for the Central District of California, April 24, 1997. Disponível em: < <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/963/880/1644957/>>.

Unidos que determinava a jurisdição das cortes federais americanas para tratar de ilícitos civis sofridos por estrangeiros. Contudo, o ATCA só pode ser recorrido para atos de empresas em cumplicidade com agentes do governo, exceto casos de pirataria, tráfico de escravos, genocídio e crimes de guerra<sup>89</sup>.

Deste modo, as transnacionais buscam migrar para países que não possuem leis protecionistas fortes e aí produzirem produtos a baixo custo. Há assim um aumento do trabalho precário e terceirizado, em especial no continente asiático, como será mostrado a seguir.

### **3.3.1. O continente asiático e as consequências trágicas da indústria da moda: o caso do Bangladesh**

Nos dias de hoje é praticamente impossível não encontrar uma etiqueta de roupa que não tenha sido fabricada em países como Bangladesh, Paquistão, Índia, Camboja, Vietnã, Myanmar, entre outros países em desenvolvimento, porquanto a mão-de-obra nestes países é extremamente barata, o que atrai diversas marcas internacionais que buscam pagar o menor preço possível pelas peças. Basta uma simples pesquisa na internet para, em resultado disso, encontrarmos histórias de trabalhadores que sofrem nesses países as piores condições de trabalho e um salário baixo. Como exemplo, em 2012 o jornal *The New York Times* fez uma série de relatórios sobre a *FoxConn*, a principal fabricante de eletrônicos do mundo (que produz inclusive para empresas como a Apple), relatório esse que revelou uma série de suicídios dos trabalhadores, cometidos em protesto contra as condições das fábricas chinesas<sup>90</sup>.

Por sua vez, o Bangladesh tem feito um longo trajeto na produção e exportação de seda e de algodão, desde o século XVII. Entretanto, figura entre os países que mais exportam roupas, tendo sua base econômica no setor do vestuário. O Bangladesh está localizado no sul da Ásia, é o segundo maior produtor de roupas do mundo, sendo a indústria têxtil a base da economia do país, com 17% do PIB. Apesar do enorme crescimento, entre 2006 e 2012 morreram mais de meio milhão de empregados da indústria têxtil.

---

<sup>89</sup> LOPES, Raphaela de Araujo Lima. *A responsabilização de empresas transnacionais por violações a direitos humanos sob a perspectiva do direito internacional*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4410a22591c15bc7>>.

<sup>90</sup> Hira, Anil. BENSON-REA, Maureen. *Governing Corporate Social Responsibility in the Apparel Industry after Rana Plaza*. New York: Palgrave Macmillan, 2017, p. 1.

O país conseguiu desenvolver-se com o estabelecimento de zonas de processamento de exportação, isenções fiscais, políticas econômicas atrativas aos investimentos estrangeiros e também a instalação do Acordo Multifibras (quando as quotas de importação eram menos restritivas, se comparadas com as da China), o que ajudou a indústria de exportação do Bangladesh a garantir um lugar entre os concorrentes globais da indústria do vestuário.

O investimento de estrangeiros ajudou a alavancar a indústria do vestuário. Contudo, atualmente a maioria das oficinas são locais; o que diferencia são os compradores, geralmente empresas americanas e europeias. As fábricas de roupas do Bangladesh podem ser consideradas de três tipos<sup>91</sup>: 1) Fabricação integrada, com a importação de algodão e confecção do processo todo de produção, incluindo corte e costura, por conta própria; 2) fábricas que importam fios e finalizam a produção; 3) fábricas que importam tecidos e costuram as roupas nas fábricas CMT<sup>92</sup>. Com a entrada do Acordo Multifibras, o Bangladesh conseguiu quotas de importação menos restritivas do que por exemplo a China, o que ajudou a economia do país a crescer mais rápido.

Com o crescimento econômico do país, sobrevieram também os reflexos: alta densidade populacional e infraestrutura pública deficitária. Apesar do desenvolvimento, a maioria da população ainda vive abaixo da linha da pobreza, com menos de 2 dólares por dia. Com a implementação das fábricas de produtos têxteis, houve uma diminuição de pessoas em extrema pobreza, ao mesmo passo em que aumentou o número de pessoas trabalhando nas indústrias, com uma estimativa de 4 milhões de pessoas empregadas. O Bangladesh tornou-se, pois, uma peça importante na industrial têxtil, ultrapassando a Índia em número de exportações para os Estados Unidos, sendo o segundo maior exportador (apenas atrás da China)<sup>93</sup>, já que o custo da mão de obra em Bangladesh é menor do que na China.

O norte da capital Dakha concentra a maior parte das fábricas de roupa do país – muitas delas fabricam roupas para marcas internacionais e mundialmente conhecidas,

---

<sup>91</sup> FERNANDEZ-STARK, K.; FREDERICK, S.; GEREFFI, G. *The apparel global value chain: economic upgrading and workforce development*. Durham: Duke University Center on Globalization, Governance and Competitiveness, 2011. Disponível em:< [https://gvcc.duke.edu/wp-content/uploads/2011-11-11\\_CGGC\\_Apparel-Global-Value-Chain.pdf](https://gvcc.duke.edu/wp-content/uploads/2011-11-11_CGGC_Apparel-Global-Value-Chain.pdf)>, p. 37.

<sup>92</sup> CMT é a sigla em inglês para *cut, make and trim* – referem-se as fabricantes de roupas que costuram os tecidos a partir dos fios.

<sup>93</sup> LIMA, Renata Scussel Ferreira. *Internacionalização produtiva e relações de trabalho: Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh*. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, p. 40.

como GAP e H&M. Foi na capital que ocorreram dois dos piores desastres da indústria têxtil do mundo: o caso *Tazreen Fashions* e o *Rana Plaza*.

Em novembro de 2012, uma fábrica conhecida como *Tazreen Fashions*, pegou fogo, o que causou a morte de mais de cem pessoas. O prédio tinha nove andares, estando os últimos três ainda em construção; mas a maioria das pessoas que morreram estavam trabalhando nos primeiros andares e, de acordo com os bombeiros, não havia saídas suficientes para que os trabalhadores pudessem sair do edifício a tempo. Houve um total de 123 mortos e 150 feridos<sup>94</sup>. A fábrica costumava fazer roupas para o *Walmart*.

Outro episódio foi o do desabamento do edifício chamado *Rana Plaza*, em 24 de abril de 2013, que resultou na morte de 1134 pessoas e deixou cerca de 2500 feridos. É importante mencionar que o desabamento do edifício foi não apenas uma tragédia, mas também uma negligência dos empregadores em relação à saúde e à vida dos seus funcionários. O edifício possuía cinco andares, posteriormente ampliados para oito, mas sem observar qualquer regra de construção, com materiais baratos e sem qualidade, e construído sobre um assentamento de um antigo lago. Os dois primeiros andares concentravam lojas, escritórios e um banco. Os andares superiores eram compostos por fábricas de roupas.

No dia anterior ao acidente, o edifício sofreu uma falha elétrica e teve seus geradores ligados, o que ocasionou uma explosão e rachaduras por todo o prédio. Um engenheiro compareceu no local e aconselhou que o edifício fosse fechado, o que não foi seguido pelo dono do prédio, que garantiu que o local era seguro. As lojas, escritórios e bancos não abriram no dia seguinte. No entanto, com prazos a terem de ser cumpridos com rapidez, os empregadores das fábricas têxteis ameaçaram despedir e não pagar os salários em atraso se os funcionários não fossem trabalhar. No dia seguinte, às nove da manhã, o edifício desabou.

---

<sup>94</sup> *Ibid.*, p. 71.

Figura 1: desabamento do edifício Rana Plaza



Fonte: Fashion United. *Rana Plaza – A tragedy remembered*.

Estavam cerca de 3600 funcionários nas fábricas, sendo 80% mulheres entre 18 e 20 anos de idade. Os trabalhadores tinham turnos de 13 a 14 horas diárias, das 08 da manhã às 22 da noite, com jornadas de 100 horas semanais e apenas dois dias de folga por mês. Os mais novos, conhecidos como ajudantes, ganhavam 12 centavos por hora, os “operadores júnior” ganhavam 22 centavos por hora, os “sêniores” já ganhavam 24 centavos por hora<sup>95</sup>.

Em 2015 foi lançado em Cannes o documentário *The True Cost*, de Andrew Morgan e financiado pelo Kickstarter (site que ajuda e custeia projetos inovadores). O seu objetivo foi demonstrar os impactos da indústria do *fast fashion* no mundo. O documentário mostrou a realidade além das roupas expostas em lojas, como as condições dos trabalhadores no Bangladesh, em especial as mulheres, que somavam mais de 85% de proletários no país.

Após o ocorrido, foram detidas algumas pessoas, como o dono do prédio e empresários que obrigaram os funcionários a trabalharem após o surgimento das rachaduras. A investigação revelou ainda que o dono do prédio, para poder construir o prédio, contornou a permissão adequada por ser amigo do prefeito. Além disso, o prédio

---

<sup>95</sup> LIMA, Renata Scussel Ferreira. Internacionalização produtiva e relações de trabalho: Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, p. 71.

não tinha aprovação para ser construído, por estar em uma área de construção altamente instável e o arquiteto do edifício afirmou que o projeto não tinha sido aprovado para uso industrial<sup>96</sup>. O prédio que desabou era o local que fabricava uma grande parte das roupas de grandes marcas, como Mango, Primark, Carrefour e outras, sendo um total de 29 marcas identificadas. É importante ressaltar que todas são marcas norte-americanas ou europeias.

*Tabela 1: 29 empresas norte-americanas e europeias vinculadas ao desastre do edifício Rana Plaza.*

<b>Corporation Name</b>	<b>Headquarters</b>
Adler Modemärkte	Germany
Ascena Retail	US
Benetton	Italy
Bonmarché	France
C&A Foundation	Switzerland
Camaïeu	France
Carrefour	France
Cato Fashions	US
The Children's Place	US
El Corte Inglés	Spain
Grabal Alok (Store 21)	UK
Iconix (Lee Cooper)	US
Inditex	Spain
JC Penney	US
Kik	Germany
KANZ/Kids Fashion Group	Germany
LC Waikiki	Turkey
Loblaw	Canada
LPP S.A.	Poland
Mango	Spain
Manifattura Corona	Italy
Mascot	US
Matalan	UK
NKD	UK
Premier Clothing	UK
Primark	Ireland
PWT (Texman)	Denmark
Robe Di Kappa	Italy
Yes Zee	Italy

Fonte: EVANS, Elizabeth A. Globalized Garment Systems: Theories on the Rana Plaza disaster and possible localist responses. Western Washington University, 2016, p. 53.

<sup>96</sup> EVANS, Elizabeth A. Globalized Garment Systems: Theories on the Rana Plaza disaster and possible localist responses. Western Washington University, 2016, p. 51.

Após o acidente, os donos de fábricas foram pressionados a darem melhores condições de trabalho e aumento de salário. Além disso, várias marcas resolveram criar, de maneira voluntária, uma indenização comunitária para as vítimas do acidente. Um dos programas criados para dar resposta depois da tragédia foi o *The Rana Plaza Arrangement*, assim como também foi criado um acordo sobre incêndio e segurança de edifícios do Bangladesh<sup>97</sup>.

O *Rana Plaza Arrangement* foi um programa coordenado pela Organização Internacional do Trabalho para arrecadar dinheiro e indenizar as vítimas do desastre, avaliando e determinando as indenizações, como compensação de valores gastos com médicos, salários perdidos, despesas com sepultamentos dos trabalhadores que morreram, entre outros custos relacionados com o colapso do prédio. O acordo foi estruturado de maneira cooperativa, com agências do governo, associações, as marcas de roupas e organizações não-governamentais<sup>98</sup>.

É importante notar que o desabamento do edifício fez com que o país ficasse no foco dos *media* internacionais, o que pressionou o governo a revisar as leis trabalhistas para adequar à atualidade. Em julho de 2013, foram promulgadas mudanças no *Bangladesh Labour Act* (BLA), que incluiu normas com o objetivo de se melhorar a segurança no trabalho, criando comissões de segurança e saúde, regime de compensação e inspeção do trabalho<sup>99</sup>.

Entretanto, há uma obscura relação entre as empresas multinacionais e o trabalho árduo dos trabalhadores no Bangladesh, já que, por não possuírem nenhum tipo de ligação com estes empregados, não há responsabilidade, o que garante a todas estas empresas uma impunidade em casos como o do edifício Rana Plaza.

O documentário *The true Cost* revela outros impactos além das alarmantes violações de direitos humanos, como a degradação do meio ambiente, já que a indústria da moda é a segunda maior poluidora do meio ambiente, apenas atrás da indústria do petróleo. As águas dos rios de Bangladesh e da Índia estão poluídas pelas descargas das indústrias têxteis, compostas por metais pesados como mercúrio, cromo, entre outros,

---

<sup>97</sup> EVANS, Elizabeth A. *Globalized Garment Systems: Theories on the Rana Plaza disaster and possible localist responses*. Western Washington University, 2016, p. 57.

<sup>98</sup> EVANS, Elizabeth A. *Globalized Garment Systems: Theories on the Rana Plaza disaster and possible localist responses*. Western Washington University, 2016, p. 58.

<sup>99</sup> LIMA, Renata Scussel Ferreira. *Internacionalização produtiva e relações de trabalho: Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh*. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, p. 44.

altamente tóxicos para o meio ambiente e perigosos para os humanos e os animais. Estes metais em contato contínuo com a pele podem provocar problemas respiratórios, infecções e até problemas congênitos em recém-nascidos. Os peixes expostos também sofrem problemas ao acumularem os metais, e, quando consumidos pelos humanos, os metais são transferidos para o corpo das pessoas<sup>100</sup>.

Figura 2: Homem caminha próximo de uma Fábrica de Tingimento em Shyampur. Os resíduos são jogados no Rio Buriganga em Dhaka, Bangladesh.



Fonte: CNN. *Asian Rivers are Turning black. And our colorful closets are to blame.*

De acordo com o jornal *The New York Times*, o mau cheiro tóxico dos canais poluídos atravessa as salas de escolas, com alunos sofrendo de desmaios e ânsias de vômito durante as aulas. Na capital do país, muitas fábricas não tratam dos seus esgotos, apesar de existirem leis de proteção ambiental, um ministério nacional do ambiente e também tribunais especiais para tratar do assunto<sup>101</sup>. O Ministro Shahab Uddin afirmou à

---

<sup>100</sup> Souza, Ferdinando de. *A caótica indústria têxtil de Bangladesh*. Disponível em: <<https://ferdinandodesouza.com/2020/03/10/a-caotica-industria-textil-de-bangladesh/>>.

<sup>101</sup> YARDLEY, Jim. *Poluição de setor têxtil macula Bangladesh*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2013/07/1313644-poluicao-de-setor-textil-macula-bangladesh.shtml?cmpid=menupe>>.

CNN que estavam sendo tomadas diversas medidas para o combate à poluição, como multas e controle de qualidade da água<sup>102</sup>.

Assim, é alarmante que os danos causados pela indústria do *fast fashion* causem prejuízos não somente aos Direitos Humanos, mas também danos irreversíveis ao meio ambiente, dado que, à medida que as pessoas consomem, as fábricas continuam despejando os seus resíduos tóxicos nos rios, envenenando e matando os animais, além dos malefícios também para a saúde das pessoas que moram nas proximidades das fábricas e que convivem com descargas de coquetéis de produtos químicos cancerígenos e metais pesados.

### **3.4. A divisão do trabalho e o gênero: mulheres como principais vítimas da indústria da moda**

Existem atualmente cerca de 60 milhões de trabalhadores no setor da indústria têxtil e a grande maioria é composta por mulheres, o que corresponde a 80% do proletariado<sup>103</sup>. A questão da mão de obra barata e do trabalho precário em contraste com a margem alta de lucro de grandes empresas é um problema à escala mundial. Além disso, o fator mais preocupante é que diversos relatórios de ONG's denunciam que as maiores vítimas do trabalho precário são mulheres: 70% na China, 85% no Bangladesh e 90% no Camboja<sup>104</sup>.

A expansão do trabalho feminino não trouxe mudanças significativas para a melhoria da vida das mulheres, já que um dos temas mais abordados ao redor do globo é a temática salarial, na qual há uma disparidade alargada entre os salários das mulheres em relação aos dos homens, o que contradiz a crescente participação das mulheres no mercado, principalmente na indústria têxtil. Sobre a divisão sexual do trabalho na indústria fabril, o que se vê são postos de trabalho masculinos baseados em capital intensivo ou atividades de concepção, ao passo que às mulheres são dados os trabalhos de menor qualificação e, na maioria das vezes, serviços mais intensos<sup>105</sup>.

---

<sup>102</sup> TRIBUNA. Mara. *Os rios da Ásia estão a ficar negros. Indústria da moda é o principal culpado*. Disponível em: < <https://executivedigest.sapo.pt/os-rios-da-asia-estao-a-ficar-negros-industria-da-moda-e-o-principal-culpado/>>.

<sup>103</sup> Clean Clothes Campaign. *Gender Discrimination*. Disponível em: < <https://cleanclothes.org/gender-discrimination>>.

<sup>104</sup> ZORATTO, Mariele Cristina de Abreu. *Trabalho feminino na indústria da moda e a luta contínua por direitos humanos*. Homa Publica - Revista internacional de Direitos Humanos e Empresas. Vol. 04. Jan-dez 2020, p. 5.

<sup>105</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do trabalho – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 106.

Acrescente-se a isso outro elemento decisivo, quando se tematiza a questão do gênero no trabalho, articulando-a, portanto, com as questões de classe. A mulher trabalhadora, em geral, realiza sua atividade de trabalho duplamente, dentro e fora de casa, ou, se quisermos, dentro e fora da fábrica. E, ao fazê-lo, além da duplicidade do ato do trabalho, ela é duplamente explorada pelo capital: desde logo por exercer, no espaço público, seu trabalho produtivo no âmbito fabril. Mas, no universo da vida privada, ela consome horas decisivas no trabalho doméstico, com o que possibilita (ao mesmo capital) a sua reprodução, nessa esfera do trabalho não diretamente mercantil, em que se criam as condições indispensáveis para a reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos/as e de si própria. Sem essa esfera da reprodução não diretamente mercantil, as condições de reprodução do sistema de metabolismo social do capital estariam bastante comprometidas, se não inviabilizadas<sup>106</sup>.

De acordo com os dados da OIT, um relatório de 2019 demonstra que as mulheres ainda sofrem com a discriminação salarial em larga escala. O relatório concluiu que, em nove países da Ásia, a diferença de salário média bruta por gênero é de aproximadamente 18%<sup>107</sup>. Além disso, um estudo feito no Bangladesh<sup>108</sup> mostrou que os homens são mais promovidos do que as mulheres. Deste modo, torna-se mais fácil perceber a disparidade salarial do gênero, já que as mulheres continuam com trabalhos mais mecânicos e pesados.

Além disso, outro fato importante suscitado pela ONG *Fashion Revolution* é a terceirização das fábricas ao contratarem trabalhadores domésticos, somando até 60% de roupas feitas em casa na Ásia e também na América Latina, o que acarreta menos direitos do que aqueles que trabalham em fábricas. O agravamento deste cenário se dá pelo fator de que, mais uma vez, a maioria dos trabalhadores domésticos é composta por labor feminino.

Ao longo dos últimos anos, a mulher vem ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho. Contudo, o lado negativo desta demanda é a marginalização da posição socioeconômica da mulher – um dos pontos mais preocupantes é o da indústria

---

<sup>106</sup> Ibid., p. 108.

<sup>107</sup> IGLESIAS, Tereza. HAVERHALS, Ellen. WEE, Tatiana De. *The Fashion industry needs to break with its gender and women's rights problems*. Fashion Revolution website. Disponível em: <<https://www.fashionrevolution.org/the-fashion-industry-needs-to-break-with-its-gender-and-womens-rights-problems/>>.

<sup>108</sup> MENZEL, Andreas. WOODRUFF, Christopher. *Gender Wage Gaps and Worker Mobility: Evidence from the Garment Sector in Bangladesh*. NBER Working Paper No. 25982, June 2019.

têxtil: com o aumento do consumo e a necessidade de inserir mais trabalhadores nas indústrias, as mulheres são vistas como vulneráveis e mais maleáveis. Em diversas culturas, a indústria têxtil está estritamente ligada à figura feminina, como se fosse uma extensão das habilidades domésticas da mulher. Muitos empregadores acreditam que este tipo de tarefa precisa de uma paciência que somente as mulheres possuem.

Essa crença decorre da posição da mulher na sociedade – desde criança, elas aprendem a desenvolver e a reforçar o estereótipo de mulher, o que irá depender do local e da cultura em que está inserida. Contudo, em geral, a mulher é vista como um ser inferior ao homem e cujas habilidades são melhores no ambiente doméstico.

Em “A criação do Patriarcado”, a historiadora Gerda Lerner explica o contexto histórico da criação do gênero e como a mulher se tornou marginalizada nas narrações masculinas – isto porque os historiadores sempre foram homens, como padres, escrivães, assim como outros intelectuais<sup>109</sup>. Independentemente do sistema político ou econômico dos séculos passados, a hierarquia de classe sempre esteve presente, sendo reconstituída dentro da família. O patriarcado resiste não apenas na esfera privada como também nas hierarquias, nas estruturas da sociedade, nos espaços públicos e nas atividades exercidas neste meio, todos ligados à organização das relações patriarcais, sendo o patriarcado um poder político.

O conceito de gênero é caracterizado principalmente por uma relação hierárquica de poder, onde a subordinação das mulheres se justifica com as suas “inferioridades” biológicas, condição que foi construída pelos homens ao longo dos anos para que mulheres acreditassem que são menores do que eles, sendo oprimidas por séculos.

Estes mecanismos ideológicos constroem, ao longo do tempo, a solidificação das diferenças entre homens e mulheres. Tal processo consiste em naturalizar as desigualdades de gênero a fim de justificá-las com as diferenças anatômicas e biológicas<sup>110</sup>. Esta construção social segue o propósito de estabelecer dois grupos diferenciados que se ocupam de atividades diferentes e possuem protagonismos diferentes dentro da sociedade. O controle do corpo feminino se fez também com o controle do trabalho feminino<sup>111</sup>.

---

<sup>109</sup> LERNER, Gerda. *The creation of patriarchy*. New York: Oxford University Press, 1986. P. 04.

<sup>110</sup> OSTERNE, Maria do Socorro Ferreira; SILVEIRA, Clara Maria Holanda. *Relações de gênero: uma construção cultural que persiste ao longo da história*. Disponível em: <<http://www.seer.uece.br/?journal=opublicoeprivado&page=article&op=view&path%5B%5D=345>>. p. 103.

<sup>111</sup> *Ibid.*, p. 114.

A estrutura da sociedade patriarcal tem como foco não apenas o âmbito privado, mas também a própria produção econômica. Este tipo de pensamento influencia também os donos de fábricas têxteis, onde as mulheres são vistas como seres mais adequados para este tipo de trabalho, justificando assim uma exploração do trabalho barato. Assim, as mulheres são a maior parte do trabalho precário nas indústrias têxteis, mas sofrem com a falta de direitos e garantias trabalhistas, não possuem um vínculo empregatício e estão marginalizadas, em uma situação de disponibilidade total para as empresas (que podem dispensá-las a qualquer momento), trabalhando em locais insalubres, estando expostas a assédio sexual no ambiente de trabalho e desgaste físico e psicológico.

Na tragédia do edifício Rana Plaza, as mulheres não tinham outra opção senão obedecer aos empregadores que as forçaram a trabalhar mesmo depois de o prédio já apresentar indícios de que iria cair, sendo constantemente ameaçadas de violência, assédio e a possibilidade de perderem seus postos de trabalho. Elas também vivem com o medo de serem violentadas ou estupradas no regresso tardio a casa durante a noite.

Figura 3: captação de imagem do filme *The True Cost*.



Fonte: <https://www.telegraph.co.uk/fashion/events/True-cost-the-documentary-highlights-issues-with-fast-fashion/>

Annete Fuentes e Barbara Ehrenreich foram as duas primeiras estudiosas a tratarem da questão do gênero na indústria. Em “*Women on the Global Factory*”, destacam a “*factory girl*” como sendo as mulheres jovens que viram exército de reserva de mão de obra à disposição das grandes empresas – as mulheres acabam sendo preferência para trabalhar por diversos motivos, como paciência e destreza manual. As autoras destacam

que essa liberdade que as mulheres conquistaram em conseguir seu espaço de trabalho na verdade não é uma libertação das mãos dos homens, mas sim um reforço do poder dos homens de controlarem as mulheres<sup>112</sup>.

As mulheres são a maioria na indústria de roupas e são as mais vulneráveis. Em “*Made by Women*”, a ONG *Clean Clothes Campaign* destaca o desafio de ajudar a população mundial a entender a importância do papel do gênero na distribuição de trabalho dentro das indústrias de roupa, como a saúde mental e física das mulheres trabalhadoras, assim como a informalidade e as mulheres imigrantes<sup>113</sup>.

O ambiente de trabalho da indústria atual é claramente explorador, principalmente para as mulheres, já que o gênero é utilizado para legitimar os abusos dentro do ambiente de trabalho, tendo como consequência a distinção de trabalho, as condições precárias nos locais de trabalho e a falta de auxílios como contrato ou licença maternidade.

Um recente relato de um estupro e assassinato de uma trabalhadora *dalit* de 20 anos em Natchi Apparels, feito por seu supervisor, em Tamil Nadu, é um exemplo trágico da violência de gênero no ambiente de trabalho. Natchi Apparels faz parte do grupo Eastman Exports Global Clothing Group, que fornece roupas para H&M e Lidl, dentre outras marcas. A violência de gênero é ainda mais severa em locais como a Índia, principalmente para as *Dalit*, que sofrem discriminação com base na casta e, de acordo com a ONU, elas são escolhidas para ataques sexuais milhares de vezes por ano. Nestes locais, a violência é mais grave porque existe o desequilíbrio de poder com base no gênero, onde as mulheres têm capacidade limitada de defender seus direitos, especialmente no setor do vestuário. A morte da trabalhadora foi resultado de uma junção de fatores, que sobretudo se reconduzem à estrutura patriarcal opressora que desvaloriza e desumaniza as mulheres<sup>114</sup>.

É importante ressaltar que os homens rebaixam as habilidades das mulheres e as mantêm como o exército de reserva de trabalho barato e explorável<sup>115</sup>, conseguindo assim mais lucro com a exploração de mão de obra barata feminina nas estruturas das indústrias

---

<sup>112</sup> FUENTES, Annette. EHRENREICH, Barbara. *Women in the global factory*. New York: South End Press, 1983.

<sup>113</sup> CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. *Made by Women*. Editors: Nina Ascoly e Chantal Finney. CCC, 2005.

<sup>114</sup> CCC Network statement in response to Natchi Apparels case. *Clean Clothes Campaign*. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/2021/ccc-network-statement-in-response-to-natchi-apparels-case>>.

<sup>115</sup> TAGER, Sabrina. *Women in the Global clothing and textile industry*. Program in International Comparative Studies Duke University, 2016, p. 24. Disponível em: <<https://dukespace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12393/finalthesis.pdf?sequence=1>>.

têxtis. Assim, mesmo que as grandes corporações não tenham a pretensão de explorar mulheres, é praticamente impossível não o fazerem, já que as mulheres são uma força de trabalho extremamente lucrativa.

#### 4 A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS: O TRABALHADOR FACE ÀS MULTINACIONAIS

Este capítulo tem como finalidade destacar o que é ser humano e o que são seus direitos inerentes, no intuito de ressaltar a proteção internacional dos direitos humanos, em especial no meio trabalhista, compreendendo as normas criadas pela ONU e também pela OIT, as quais tratam da proteção do trabalhador e do descaso dos direitos humanos dos trabalhadores em situações precárias e análogas à escravidão, sobretudo nas cadeias produtivas que abastecem as grandes empresas transnacionais de vestuário.

De acordo com Emmanuel Levinas, os direitos humanos “não se identificam com as características naturais do homem, nem com sua posição originária na sociedade, sendo, portanto, independentes de qualquer legislação, qualquer título jurídico, qualquer tradição”, e constituindo direitos irrevogáveis e inalienáveis por não necessitarem de ser atribuídos<sup>116</sup>. A característica de os direitos humanos não poderem ser revogáveis ou alienáveis se dá pelo simples fato de que estes direitos nascem com o homem e não se deixa de ser humano; logo, deve-se preservar a natureza humana.

O sentido de Direitos Humanos no aspecto de Direito Internacional pode ser definido como os valores que nascem com o indivíduo reconhecidos pelos tratados internacionais, com uma ideia de criar valores universais positivados – a positivação só começou a ser discutida após a Segunda Guerra mundial, já que entre 1939 e 1945 mais de quarenta milhões de pessoas migraram de maneira forçada (os imigrantes viviam desprotegidos das suas leis nacionais e também dos Estados em que estavam). A comunidade internacional deixou então claro que há direitos que devem ser protegidos, independentemente do vínculo do cidadão com o seu ordenamento jurídico. Houve preocupação em criar uma linguagem jurídica, que não tivesse apenas valores, mas um sentido de lei através dos tratados internacionais.

Os Direitos Humanos são considerados absolutos e universais, ou seja, jamais poderão ter limitações; não existem direitos mais relevantes do que estes. Parafraseando Norberto Bobbio<sup>117</sup>, existem dois direitos que são absolutos: o direito *de não ser escravizado e de não ser torturado*.

---

<sup>116</sup> BARRETO, Vicente de Paulo. *O fetiche dos direitos humanos e outros temas*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

<sup>117</sup> O autor debate sobre os direitos universais quando trata do assunto da pena de morte, no que diz: “O que caracteriza os chamados direitos fundamentais, entre os quais está certamente o direito à vida, é o fato

#### 4.1. O direito ao trabalho como um princípio dos Direitos Humanos

O trabalho é algo tão antigo quanto o homem. É certo que, desde os primórdios, o ser humano teve de trabalhar para garantir os meios necessários à sua sobrevivência. Para Engels, a evolução histórica do trabalho divide-se em três fases: Primeiramente, era um trabalho selvagem, no qual os homens se alimentavam de frutos e usavam arco e flecha, além do fogo. Posteriormente, veio o trabalho da barbárie, em que se fabricavam os próprios utensílios, plantando hortaliças e construindo suas casas. Em um terceiro momento, surgiu o trabalho da civilização, com a fundição do ferro e a criação de armas<sup>118</sup>.

A origem da palavra permite notar que o trabalho é o que diferencia os seres humanos dos outros animais, onde o humano tem a inteligência de pensar e saber usufruir da natureza, retirando dela o que é necessário para viver. Com o passar do tempo, as civilizações conseguiram melhorar a produção e ter riquezas através do trabalho, exercitando cada vez mais o cérebro e criando habilidades manuais. Ainda de acordo com Engels, o trabalho só foi desvalorizado por causa de sua exploração e não por conta da atividade em si<sup>119</sup>.

Existem diversos modos de explicar e conceituar o trabalho. O dicionário conceitua trabalho como “conjunto de atividades produtivas ou intelectuais exercidas pelo homem para gerar uma utilidade e alcançar determinado fim”<sup>120</sup>. No entanto, ainda pode ser visto sob diversas perspectivas. É importante observar que o trabalho faz parte de um complemento do sentido da vida e do ser humano, na medida em que através dele (do trabalho) o indivíduo pode realizar seus desejos e aptidões. De acordo com a enciclopédia

---

de serem universais, ou seja, de valerem para todo homem, independentemente da raça, da nacionalidade, etc., mas não necessariamente de valerem sem exceções. Com isso, não queremos afirmar que não existam direitos absolutos (penso que, na consciência contemporânea, esse é o caso, por exemplo, do direito de não ser torturado ou de não ser escravizado), mas simplesmente que o caráter absoluto do direito à vida não é habitualmente usado (e, de resto, seria difícil fazê-lo) como argumento em favor da abolição da pena de morte.” BOBBIO, Noberto. *A era dos Direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p.79.

<sup>118</sup> BALSANULFO, Suelena F.B. *O trabalho Humano, a sociedade e o direito do trabalho*. Revista Faculdade de Direito UFG, 17/18(1):217-231, jan/dez. 1993/94. P. 218

<sup>119</sup> FERREIRA, Hemerson Josias da Silva. *Razões da escravidão: História, historiografia e mitos*. Dissertação de mestrado – UPF. Passo Fundo, 2007. P. 35.

<sup>120</sup> Dicionário Michaelis.

Larousse, trabalho é a “Atividade humana aplicada à produção, à criação, ao entretenimento”<sup>121</sup>.

Antes de tudo, é preciso entender a denominação Direito do Trabalho. Cada designação corresponde à influência recebida do contexto e do cenário à época. Estas são: Legislação do Trabalho, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Social e Direito Industrial.

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>122</sup>, a primeira denominação, conhecida como “Legislação do Trabalho”, era apenas sobre leis tratando do tema – o que seria incorreto, já que a matéria abrange princípios, convenções e acordos coletivos, assim como o contrato de trabalho. A segunda, conhecida como “Direito Operário”, é empregada na Constituição Brasileira de 1937, que tinha como objetivo apenas proteger o trabalhador braçal, o que é incorreto, já que a disciplina não se limita apenas ao empregado. A nomenclatura “Direito Industrial” surgiu na Revolução Industrial, ou seja, as relações eram somente as de indústria. Contudo, o direito do trabalho preocupa-se, não apenas com as relações industriais, mas com qualquer atividade que implique o trabalhador. A quarta denominação é conhecida como “Direito Corporativo”, utilizada nos países fascistas. Esta diz respeito à organização sindical, corporações ou associações; todavia, o direito do trabalho não tem somente isso como objetivo. A quinta denominação é o Direito Social, que tinha como objetivo proteger a parte hipossuficiente da relação trabalhista. Porém, conforme o autor, “A denominação é totalmente genérica e vaga, não servindo para definir a matéria em estudo”. O Direito Sindical é a sexta denominação, e diz respeito apenas a sindicatos.

De acordo com Evaristo de Moraes Filho, o trabalho possui três aspectos. O primeiro é o aspecto econômico, no qual o trabalho é visto como toda a energia humana que tem como objetivo algo produtivo; assim, o ser humano trabalha quando há esforço visando produzir algo. O segundo aspecto é do âmbito filosófico, algo que para o autor é uma tarefa difícil, visto que não há um conceito filosófico, dado que a atividade humana é ampla. Por último, existe o aspecto jurídico, i.e. toda atividade humana deve ser lícita e tem um intuito de ganho<sup>123</sup>.

---

<sup>121</sup> Dicionário Enciclopédico Ilustrado: Veja Larousse. São Paulo: Editora Abril, 2006.

<sup>122</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.15.

<sup>123</sup> BALSANUFO, Suelena F.B. *O trabalho humano, a sociedade e o direito do trabalho*. Revista Faculdade de Direito UFG, 17/18: 217-231, jan/dez. 1993/1994, p. 221.

Para João Leal Amado, o Direito do Trabalho “regula uma relação que se estabelece entre trabalhador e empregador, uma relação marcada pelo sinalagma entre trabalho e salário, por força da qual o trabalhador se compromete a prestar a sua actividade de acordo com as ordens e instruções que lhe serão dadas pela contraparte”. O autor esclarece que o Direito do Trabalho é um ramo ainda jovem, que proveio da Revolução Industrial e em conjunto com o capitalismo<sup>124</sup>.

Para Rodrigo Schwarz, trabalho é definido como “a atividade realizada pelo homem, com o emprego de energia física e mental, de que resultam bens ou serviços susceptíveis de mensuração econômica.” O autor ressalta<sup>125</sup>:

O homem, através do trabalho, altera a realidade das coisas e a sua própria essência: pelo trabalho, o homem transforma o natural e se faz sempre mais humano, de forma que o trabalho nada mais é do que a essência comum das atividades pelas quais o homem se insere e se objetiva na materialidade do mundo, configura o mundo e, ao fazer isso, também produz a si mesmo. O trabalho é um dos predicados que distinguem o homem dos outros animais, comportando em si uma marca particular da humanidade: *o mundo do homem é o mundo do trabalho*; o trabalho é uma criação do homem, e a emergência do *mundo do trabalho* corresponde à emergência da própria sociedade dos homens no contexto do pacto social.

Esta última denominação surgiu na Alemanha, no ano de 1912; não sendo restrita como as suas antecessoras, é uma denominação aberta a tudo o que engloba questões trabalhistas. Assim, o Direito do Trabalho tem sua conceituação a partir da sua definição como uma matéria que pretende estudar não apenas trabalhadores sindicais ou industriais, mas também uma concentração nas relações laborais em geral. Não é mais uma matéria restrita – tem vários aspectos.

Primeiramente, o conceito subjetivo tem como base a hipossuficiência do empregado. Cesarino Júnior conceitua Direito do trabalho: “O sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos”. A corrente objetiva, por outro lado, considera a matéria do Direito do Trabalho e não os empregados como o objeto do contrato celebrado. Messias Donato conceitua “O conjunto de princípios e normas jurídicas que regem a

---

<sup>124</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 16/18.

<sup>125</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Curso de Iniciação ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 1.

prestação de trabalho subordinado ou a ele similar bem como as relações e os riscos que dela se originam”.<sup>126</sup>

Já aos doutrinadores mistos acreditam que o Direito do Trabalho é uma matéria que estuda tanto o sujeito quanto o objeto. Para Sérgio Pinto Martins<sup>127</sup>:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

O vocábulo *situações análogas* é aqui uma forma de se entender que esta matéria tem por fim estudar o trabalho subordinado, as relações do contrato de trabalho entre empregado e empregador. Porém, o Direito do Trabalho não se limita a isso, sua abrangência é para além do trabalho subordinado, tratando também dos trabalhadores autônomos e daqueles que não têm relação subordinada.

O objetivo deste ramo do direito é tornar o trabalhador economicamente mais fraco juridicamente mais forte; ou seja, assegurar direitos a este trabalhador. Visa ainda assegurar melhores condições sociais ao trabalhador, corrigindo as deficiências encontradas nas relações trabalhistas, buscando uma vida digna para todos, bem como um papel social. Por esta razão, a finalidade do direito do trabalho é proteger o trabalhador, pólo mais fraco da relação.

É errôneo acreditar que o Direito do Trabalho prega que o trabalhador tem sempre razão. A matéria apenas pretende melhores condições jurídicas que o trabalhador não teria na sua posição social ao discutir com o empregador. Sempre que se tem um direito, tem-se também uma obrigação – a finalidade é resguardar garantias mínimas ao trabalhador por ser a parte hipossuficiente da relação, tornando o empregado juridicamente mais forte. Mas, por se tratar de uma Justiça, há sempre uma análise e ponderação dos fatos trazidos e dos direitos em questão; ou seja, nem sempre o trabalhador está com a razão no caso concreto.

O Direito do Trabalho foi concebido com o intuito de resguardar as relações laborais, eliminar a prevalência das leis próprias do empregador, tentando assegurar os direitos mínimos à parte hipossuficiente da relação, o empregado. Houve períodos da

---

<sup>126</sup> JUNIOR, CESARINO. *Direito Social Apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p.68.

<sup>127</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.17.

história nos quais os empregados viviam em jornadas de trabalho extensas e em ambientes sujos, sem nenhuma preocupação com a saúde física e mental para com os subordinados.

Para serem formadas as regras que buscam a proteção das relações de trabalho, existem as fontes do direito, meio a partir do qual se estabelecem essas normas jurídicas, originando o Direito do Trabalho. Essas fontes são de dois tipos: as fontes materiais são todos os fatores externos que influenciam a origem de uma norma em um determinado momento, como os movimentos de trabalhadores em busca de melhorias na sua jornada de trabalho, sendo fatores históricos para a criação da norma. As fontes formais, por sua vez, têm forma de direito positivado, produzindo a norma.

De acordo com a Declaração dos Direitos Humanos, o trabalho faz parte do ser humano, enriquecendo o indivíduo não só materialmente, mas também moralmente, o que contribui para o desenvolvimento humano. Entretanto, sabe-se que historicamente o trabalho não foi distribuído de maneira igualitária entre os homens e que o labor pode aprisionar e gerar desumanização do ser humano, visto que pode acarretar um excessivo cansaço físico e mental, o que comumente acontece quando há trabalho precário ou em condições análogas à escravidão.

A Declaração de Filadélfia de 1944 elenca, de acordo com alguns doutrinadores, os princípios do Direito Internacional do Trabalho, conforme está disposto no artigo 1 do documento. Os quatro princípios são: a) o trabalho não é mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso interrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; e d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

Os quatro princípios, em síntese, estão interligados entre si e com um propósito: a proteção do respeito pelos direitos humanos, isto é, o trabalho não pode ser visto como uma mercadoria pois traz dignidade ao homem. A liberdade de expressão e associação está ligada à garantia da livre manifestação da vontade do trabalhador e também do direito de criar sindicatos<sup>128</sup>.

---

<sup>128</sup> FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Princípios do Direito Internacional do Trabalho*. Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária. V. 28, n. 334, abril de 2017, p. 54.

A penúria é o estado de extrema pobreza; acarreta desigualdade social, e é atualmente um problema mundial. A Declaração visa combater esta condição porque gera danos para a prosperidade da sociedade a nível mundial, já que a pobreza gera exclusão social. Por último, o princípio quarto refere a luta contra a carência, de modo que os governantes e os representantes das categorias profissionais devem avaliar os problemas dos trabalhadores em conjunto e assim criar soluções para o bem da humanidade<sup>129</sup>.

Desta forma, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho não corresponde apenas a um conjunto de leis; está estritamente ligado à luta de classes e também ao processo de luta contra a acumulação de capital, com o objetivo de valorizar o trabalho humano, para assim obter a dignidade, princípio fundamental para todos os indivíduos.

#### **4.1.1. A Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e os Acordos seguintes na busca da abolição do trabalho escravo**

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e o impiedoso Holocausto, houve necessidade de criar regras que pudessem proteger os indivíduos de maneira que calamidades como estas não voltassem a acontecer. Em 1945, foi criada a Organização das Nações Unidas, com a Carta de fundação<sup>130</sup>. Em 1948, os líderes mundiais resolveram complementar a Carta da ONU proclamando a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), referindo pela primeira vez os direitos humanos fundamentais que devem ser protegidos universalmente, com apoio de grande parte da comunidade internacional<sup>131</sup>.

O preâmbulo da Declaração considera o reconhecimento da dignidade inerente, assim como os direitos de igualdade e inalienabilidade como fundamento da liberdade, justiça e paz mundial. Ressalta assim a vontade dos estados-membros de cooperarem em conjunto com as Nações Unidas no sentido da promoção do respeito universal e dos direitos humanos.

É relevante ressaltar que a Declaração traz logo no artigo primeiro: *“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”*,

---

<sup>129</sup> Ibid., p. 54.

<sup>130</sup> As Nações Unidas tiveram como antecessora a Liga das Nações, criada em 1919 após a Primeira Guerra Mundial, sob o tratado de Versalhes, contudo, não conseguiu teve sucesso em evitar a Segunda Guerra Mundial. Em 1946, a Liga das Nações deixou de existir.

<sup>131</sup> Organização das Nações Unidas. Universal Declaration of Human Rights. Disponível em: <<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>.

corroborando a ideia do exercício da liberdade plena, o que se interliga com a proibição da escravidão e servidão, do artigo 4º. Desta forma, a DUDH garante a proibição do trabalho escravo ou da servidão, assim como o tráfico de escravos. Além disso, o artigo 5º reitera que ninguém será submetido a tortura ou tratamento desumano, degradante ou cruel.

Assim, é importante destacar que a DUDH reconhece que o trabalho deve ser livre e digno, com condições mínimas para o seu exercício, como mostra o artigo 23 – qualquer pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha, com condições satisfatórias e proteção contra o desemprego. À vista disso, a DUDH protege os seres humanos nas questões não somente do trabalho, mas principalmente da dignidade humana e do direito à vida.

Com a DUDH, os seres humanos passaram a ter direitos no plano internacional, já que a Declaração traz direitos que podem ser aplicáveis a todos os povos do mundo, sendo este o objetivo central do documento. Em especial para o trabalhador, além da proibição da escravidão e do artigo 23 já citado, a declaração amplia a proteção dos obreiros com aspectos relacionados à segurança, liberdade e saúde dos empregados, como o artigo 24, que assegura o direito ao repouso e à limitação da duração do trabalho, além de férias pagas.

A Declaração é um marco importante para os seres humanos, em especial no âmbito trabalhista. Contudo, a DUDH não é um tratado; é “uma Resolução não impositiva da Assembleia Geral das Nações Unidas, e, portanto, jamais passou pelo processo de ratificação típica dos tratados internacionais”<sup>132</sup>. É importante destacar que, com base na DUDH, os Direitos Humanos têm seu fundamento no próprio ser humano; são direitos preexistentes e da sua própria natureza. A Declaração reconhece a existência desses direitos e tem extrema importância para a comunidade internacional e o Direito Internacional costumeiro. A DUDH não constitui um Tratado; contudo, tornou-se um costume internacional que deve ser respeitado por todos os Estados. Para Din, apesar de não possuir cunho jurídico obrigatório, os princípios proclamados têm valor de Direito costumeiro<sup>133</sup>.

Para Bobbio, a DUDH firmou os direitos de maneira universal e também positiva: universal porque os destinatários não são mais vistos como pertença de um estado ou de

---

<sup>132</sup> CASADO FILHO, Napoleão. *Direitos Humanos e fundamentais*. São Paulo: Saraiva, 2012, p.69.

<sup>133</sup> DINH, Nguyen Quoc; DAILLIER, Patrick; PELLET, Alain. *Direito Internacional Público*. 7.Ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003, p. 675.

outro; todos são iguais; positiva porque não estão mais no plano imaginário, mas passaram a ser efetivamente protegidos, até mesmo contra um Estado<sup>134</sup>.

Por não possuir caráter vinculante, pactos posteriores efetivos sobre os direitos humanos começaram a adquirir forma para poderem ser inseridos nos ordenamentos jurídicos dos países. Desta forma, surge o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, concluído em 1966 e em vigor desde 1976. Este pacto tem o intuito de reconhecer os direitos e deveres da DUDH. Além disso, cria condições que “permitam a cada um gozar de seus direitos civis e políticos, assim como de seus direitos econômicos, sociais e culturais”<sup>135</sup>.

Conforme a DUDH e no que tange ao trabalhador, o Pacto reafirma o combate a tratamentos cruéis e desumanos; no artigo 7º e no artigo seguinte, determina que ninguém poderá ser submetido à escravidão, em qualquer das suas formas, pois são proibidas. Deste modo, quando estes direitos são desrespeitados, ferem também o direito à liberdade assegurado pelo mesmo pacto, o que reduz o poder do trabalhador de usufruir de seus outros direitos civis e políticos. Além disso, o artigo 22 também refere o direito de livre associação, incluindo o direito de constituir sindicatos e de filiação, com o intuito de proteger os seus interesses.

No artigo 4º da DUDH lemos: “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.”, proibição esta que foi corroborada pela Convenção Suplementar Relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e práticas análogas à escravatura, de 1956 (preâmbulo):

“Considerando que a Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral como o ideal comum a alcançar por todos os povos e nações, afirma que ninguém será submetido à escravatura ou servidão e que a escravatura e o tráfico de escravos são proibidos sob todas as formas;

Reconhecendo que, depois da conclusão, em Genebra, a 25 de setembro de 1926, da Convenção sobre a escravatura, visando a supressão da escravatura e do tráfico de escravos, se fizeram novos progressos nesse sentido;

Tendo em consideração a Convenção sobre trabalho forçado de 1930 e as medidas adotadas mais tarde pela Organização

---

<sup>134</sup> BOBBIO, Noberto. *A era dos Direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

<sup>135</sup> Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>>.

Internacional do Trabalho em matéria de trabalho forçado ou obrigatório;

Verificando, todavia, que a escravatura, o tráfico de escravos e as instituições e práticas análogas à escravatura ainda não foram eliminados em todas as partes do Mundo;

Tendo decidido, em consequência, que a Convenção de 1926, ainda em vigor, deve agora ser completada por uma convenção suplementar destinada a intensificar as medidas que, tanto na ordem interna como na internacional, levem à abolição da escravatura, do tráfico de escravos e das instituições e práticas análogas à escravatura;”

Esta Convenção foi importante para complementar o Acordo de 1926, pois este primeiro não continha todas as práticas relacionadas à escravidão, já que existiam outras formas repulsivas que deveriam ser eliminadas, e a nova convenção conseguiu abarcar práticas como a servidão por dívida. Desta forma, a definição combinada da escravidão da Convenção de 1926 com a Suplementar de 1946 permanece inalterada até aos dias atuais<sup>136</sup>.

No artigo seguinte, o tratado reconhece que todas as pessoas devem ter direito a condições de trabalho mais igualitárias, assegurando principalmente uma remuneração *justa, segurança e higiene* no trabalho. Além disso, assegura que o descanso e o limite razoável de horas de trabalho são de fundamental importância (artigo 7º). Já o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, traz no artigo 8º a proibição da escravidão e do tráfico de escravos. Além disso, proíbe a servidão e o trabalho forçado.

O Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos estabeleceu um Comitê de Direitos Humanos para monitorar o cumprimento da obrigação de abolir todas as formas de escravidão. Além disso, pode-se citar a criação do Grupo de Trabalho sobre Formas Contemporâneas de Escravidão, que tem como objetivo a fiscalização da existência de escravidão e de tráfico de escravos.

No mesmo ano, foi criado o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no qual os Estados-membros reconhecem o direito ao trabalho no artigo 6º, sendo este o “direito de toda pessoa a ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito”. O mesmo artigo ainda traz mais especificações, incluindo os deveres dos Estados-membros de incluir orientação e formação técnica e profissional, normas e

---

<sup>136</sup> Organização das Nações Unidas. *Contemporary Forms of Slavery: Updated review of the implementation of and follow-up to the conventions on slavery*. E/CN.4/Sub.2/2000/3. p. 7.

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”<sup>137</sup>.

É importante ressaltar que o Pacto traz no artigo seguinte as condições de trabalho justas e favoráveis, principalmente em relação à remuneração, e que deve haver um salário proporcional ao trabalho prestado, principalmente para as mulheres, que deverão ter a garantia de condições iguais às dos homens, e que se garanta ao trabalhador e à sua família uma existência decente. Além disso, é importante que o empregado tenha descanso, lazer, limitação razoável das horas de trabalho, assim como poder gozar de férias remuneradas.

O Pacto revela uma grande atenção ao trabalho infantil, determinando no artigo 10 que devem ser adotadas medidas para prevenir exploração econômica e social de crianças e adolescentes, devendo ser punidos por lei os empregos que façam correr perigo de vida ou prejudicar o desenvolvimento normal infantil.

Além do que foi descrito nos Pactos posteriores, é importante ressaltar que a própria DUDH prevê que, havendo a possibilidade de o Estado ser omissivo na garantia dos direitos previstos, estabelece-se em seu artigo 8º que *“Toda a pessoa tem direito a recurso efetivo para as jurisdições nacionais competentes contra os actos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei.”* Desta forma, quando o Estado não consegue cumprir com a prevenção de violações, o indivíduo prejudicado poderá recorrer aos órgãos competentes para reparar o dano.

Da mesma forma, a DUDH traz no artigo 25:

1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

O artigo em questão versa sobre a qualidade de vida dos seres humanos, o que intrinsecamente inclui também a qualidade dos empregos, dado que o salário dos

---

<sup>137</sup> Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>.

trabalhadores deve proporcionar o mínimo para uma vida confortável, designadamente, à alimentação ou saúde. Apesar de não ser parte da obrigação do Estado ofertar empregos, faz parte do seu papel criar leis trabalhistas para assegurar que os cidadãos tenham seus direitos básicos respeitados, além de regularmente fiscalizar se tais direitos estão sendo cumpridos.

Em Síntese, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em conjunto com o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, desenvolveu os direitos de maneira vinculante para os Estados que a ratificaram, estabelecendo direitos habituais, como o direito à vida, a igualdade, o direito ao trabalho, educação e seguridade social. Assim, a DUDH e os Pactos posteriores formam a *Carta Internacional de Direitos Humanos*<sup>138</sup>.

É importante salientar que o Direito Internacional dos Direitos Humanos estava estreitamente vinculado ao papel dos Estados, já que estes eram considerados os maiores violadores de direitos humanos. Com o passar do tempo, houve avanço em relação ao paradigma estatocêntrico e uma concordância em aceitar novos sujeitos internacionais não estatais com personalidade jurídica. No entanto, ainda é considerado um processo muito limitado e precário. É considerado limitado porque a adesão é facultativa nos tratados de direitos humanos, e precário porque o acesso é apenas a organismos internacionais, e nem sempre são levados a tribunais.

Assim, é imprescindível que os Estados trabalhem em conjunto para abolir todas as formas de escravidão contemporânea, principalmente o trabalho forçado ou em condições análogas às de escravo, como ocorre dentro das oficinas de roupas, as quais são vendidas para as grandes marcas de moda mundialmente conhecidas.

#### **4.1.2. O trabalho no contexto da exploração: o que é o escravo moderno?**

A exploração dos trabalhadores pode ter diversas denominações. A mais comum é o chamado trabalho escravo, que pode ser entendida também como trabalho forçado, trabalho degradante, exploração de trabalho, entre outras. O trabalho forçado é caracterizado pela falta de condições necessárias que garantam os direitos dos trabalhadores, violando seu direito de dignidade e de liberdade; ou seja, a pessoa é apenas

---

<sup>138</sup> United Nations. *The Foundation of International Human Rights Law*. Disponível em: <<https://www.un.org/en/about-us/udhr/foundation-of-international-human-rights-law>>.

vista como uma mercadoria. A Convenção de Genebra relativa à Escravatura, adotada em 1926, traz em seu artigo primeiro a definição: “a escravatura é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem todos ou quaisquer atributos do direito de propriedade”<sup>139</sup>.

A convenção faz ênfase na palavra *propriedade*, com a intenção de dar uma definição mais ampla sobre a escravidão, e não somente aquela mais conhecida sobre o tráfico de negros. Deste modo, os escravos eram propriedade de uma pessoa, podendo dispor dos escravos a qualquer hora. O escravo é qualquer pessoa que está ou já esteve em uma relação comparada a um objeto, uma propriedade de outrem, onde a pessoa escravizada é inferiorizada em uma relação hierárquica e não possui poder sobre suas decisões ou liberdade; apenas seu “dono” tem direito sobre o corpo do escravo: “nota-se que escravo é todo o indivíduo que está submetido à vontade de outrem a condições desumanas, degradantes e exaustivas, que com isso acarreta uma lesão no bem jurídico tutelado que é a liberdade individual, sob o aspecto ético-social, a própria dignidade do indivíduo, causando problemas de saúde física e psicológica.”<sup>140</sup>

A história mostra como esta relação comporta vulnerabilidade para a pessoa escravizada, por diversas razões: por sofrer traumas psicológicos, agressão, mutilação, abuso, ou até mesmo a morte. O maior exemplo de escravidão é sobre os negros de África, traficados para outros países para trabalho escravo; salienta-se que no Brasil, o país que mais recebeu escravos na América, esse número foi de 4,8 milhões de africanos<sup>141</sup>. A escravidão nos remete para esse período, principalmente, porque a pessoa tida como propriedade era algo legal e juridicamente tutelado pelo Estado.

Ocorre que tais práticas não são tão comuns hoje em dia<sup>142</sup>, e por isso apenas o critério de *propriedade* pode não aparecer tanto como as outras características relacionadas com a escravidão.

---

<sup>139</sup> Convenção Relativa à Escravatura, adotada em Genebra, 25 de setembro de 1926. Disponível em: <[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_relativa\\_escravatura.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_relativa_escravatura.pdf)>.

<sup>140</sup> SILVA, Diógenes Marcelino da Silva. *Da escravidão à dignidade humana: um estudo sobre o direito do trabalho a favor da proteção fundamental dos trabalhadores em condições análogas a escravatura contemporânea*. Revista Eletrônica Estácio Recife. Vol. 3 – n.º1 – julho, 2017. P. 3.

<sup>141</sup> BBC. *Navios Portugueses e brasileiros fizeram mais de 9 mil viagens com africanos escravizados*. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-45092235>>.

<sup>142</sup> É nítido que a escravidão ainda existe, contudo, sabe-se que atualmente é expressamente proibida a prática.

Em contrapartida, hoje convive-se com a ideia da *escravidão contemporânea*, muito diferente daquela antiga e clássica, onde existia um pensamento de que os escravos eram inferiores, levando à exploração de índios e negros. O escravo contemporâneo é diferente, porquanto o cenário internacional considera atualmente que todas as pessoas são sujeitos de direito e, em tese, todas gozam de igualdade plena e jurídica, não existindo mais a ideia de pessoas carentes de alma para assim se justificar uma exploração.

Todo o ser humano é livre, e a escravidão não é mais legalizada como nos tempos anteriores. Muitos aspectos e condições relacionadas ao trabalho transformaram-se do ponto de vista jurídico e também econômico. Ainda assim, vê-se que nos dias atuais há uma exploração daqueles em situação de miséria. Deste modo, a escravidão contemporânea se distingue por ignorar os direitos mínimos e básicos que todos os seres humanos possuem, configurando um trabalho desumanizado; é restringida não apenas a liberdade, como também todas as condições indispensáveis para que uma pessoa possa trabalhar dignamente.

Para Marcelo Campos<sup>143</sup>, a escravidão contemporânea é ainda pior do que a histórica. É importante ressaltar que o autor não menospreza a escravidão antiga; contudo, explica que um proprietário adquiria um escravo como uma mercadoria, convertendo-o em sua propriedade. Por conta disso, era natural existir certa preocupação com manter tal produto em boas condições, caso necessitasse de o trocar ou vender. Daí que, como mínimo, esses proprietários alimentavam e vestiam os seus escravos. O que ocorre atualmente é que o escravo não é mais visto como uma propriedade, mas sim como algo *descartável*. Aquele que explora não tem o mínimo de preocupação com a manutenção da vida do trabalhador; não existe uma responsabilidade ou interesse na saúde daquele indivíduo, pois existirá sempre outro para facilmente lhe ocupar o lugar.

A escravidão contemporânea, assim como a escravidão antiga ou colonial, se adapta aos meios em que está inserida:

A predatória lógica do sistema de produção estimula a superexploração da mão de obra, em diferentes formas, de modo a expandir as performances produtivas e os resultados dos negócios. A redução à condição análoga à de escravo é uma delas, aparecendo, nesse contexto, como um mecanismo de minimização dos custos. O processo de redução do trabalhador a

---

<sup>143</sup> CAMPOS, Marcelo. *Trabalho Escravo Contemporâneo in Olhares sobre a escravidão contemporânea: novas contribuições críticas*. FIGUEIRA, Ricardo Rezende. PRADO, Adonia Antunes (Orgs.). Cuiabá: EDUFMT, 2011. P. 198.

essa condição corresponde, de fato, à equiparação do indivíduo a um recurso ou bem na cadeia produtiva. Coisifica-se o trabalhador, submetendo-o à despersonalização de sua condição humana e de sua identidade, de modo que a exploração e a descartabilidade se impõem<sup>144</sup>.

As condições de uma pessoa escravizada se modificam, deixando de ser apenas aquela escravidão na qual a pessoa se encontra “presa” a um terceiro que se denomina proprietário. Existe uma conjuntura para além da propriedade, a qual segundo a ONU inclui: a) o grau de restrição do direito inerente à liberdade de movimento do indivíduo; b) o grau de controle dos pertences pessoais do indivíduo; e c) a existência de consentimento informado para uma compreensão total da natureza da relação entre as partes<sup>145</sup>.

De acordo com o documento da Comissão dos Direitos Humanos das Nações Unidas sobre as Formas Contemporâneas de Escravidão, a escravidão contemporânea abrange vários tipos: escravidão; tráfico de pessoas; trabalho forçado; servidão por dívida; matrimônio forçado; exploração infantil; e tráfico de seres humanos<sup>146</sup>.

A definição da escravidão trouxe muitos problemas desde o início da sua abolição, visto que existiam muitas distinções sobre as categorias de trabalho que poderiam configurar escravidão. Estas definições vêm seguidas de obrigações para os Estados, no sentido de tomar providências corretivas específicas, o que implicou discernir quais as medidas mais adequadas para erradicar a escravidão. Deste modo, a ONU empenhou-se em obter um consenso sobre as práticas na mira de obter explicações sobre as violações, de modo a diferenciá-las de outras violações ou injustiças sociais; para não ter um sentido tão amplo que lhe comprometa a eficácia, visando incluir todas as injustiças sociais ou as violações de direitos humanos, acabaria por ter um sentido tão amplo que não teria eficácia. A seguir, citam-se as definições da própria ONU:

O primeiro tipo é a *servidão*. Assim como acontecia no passado histórico, a servidão da gleba não é muito diferente daquela anterior. Consiste, de acordo com a Convenção Complementar de 1956, artigo 1º, inciso *b*, em “condição da pessoa que é obrigada por

---

<sup>144</sup> FILHO, Luiz Henrique Garbellini. BORGES, Paulo Cesar Correa. *O trabalho escravo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana in Escravidão Contemporânea*. 2ª câmara de coordenação e revisão, crimina. BARBOZA, Márcia Noli (org.). Brasília: MPF, 2017. P. 46.

<sup>145</sup> Organização das Nações Unidas. *Contemporary Forms of Slavery: Updated review of the implementation of and follow-up to the conventions on slavery*. E/CN.4/Sub.2/2000/3. P.7.

<sup>146</sup> SILVA, Waldimeiry Correa da. GOES, Karine Dantas Gôes e. *Formas contemporâneas de escravidão: ofensa direta à dignidade humana*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=0365aaecae1f1493>>. P.7.

lei, pelo costume ou por contrato a viver e trabalhar numa terra pertencente a outrem e a prestar-lhes, mediante remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem liberdade para mudar de condição”.

Já o *trabalho forçado*, de acordo com a Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório de 1930, artigo 2, é “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”. Este conceito mostra que a escravidão não se resume apenas a ter propriedade de outrem, já que neste caso o que ocorre é uma imposição semelhante à restrição da liberdade do indivíduo.

A *servidão por dívida* está conceituada no artigo 1º, alínea *a*, da Convenção Suplementar: “A servidão por dívidas, isto é, o estado ou condição que resulta do facto de um devedor se ter comprometido a prestar serviços pessoais, ou os de alguém sobre quem exerça autoridade, como garantia de uma dívida, se os serviços prestados e justamente avaliados não se destinarem ao pagamento da dívida, ou se não se delimitar a sua duração ou não se definir a natureza dos referidos serviços;”.

Este tipo de escravidão é muito comum em áreas rurais, onde o fazendeiro alicia trabalhadores de outros locais por meio de agenciadores chamados “gatos” – este último se encarrega de levar os trabalhadores para as fazendas, alegando sempre que será um trabalho bom e com recompensas. Ocorre que, o transporte, gastos com alimentação e hospedagem no transcurso da viagem são cobrados quando estes chegam à fazenda. A dívida aumenta mais ainda porque estes também devem comprar sua alimentação e os instrumentos de trabalhos dentro da própria fazenda, em um mercado que pratica preços bem mais elevados do que os de mercado. Este método é o chamado “sistema de barracão” ou *truck-system*<sup>147</sup>.

A *exploração de imigrantes*: os documentos que proíbem a escravidão e o trabalho forçado são bem abrangentes, protegendo também os trabalhadores estrangeiros e os migrantes, mas algumas formas de exploração afetam estes trabalhadores de modo específico. Esta prática inclui certas condutas dos empregadores, como o confisco dos passaportes. Na maioria das vezes, estes estrangeiros estão de maneira ilegal e são sujeitos a muitos abusos e discriminação.

*Tráfico de pessoas*: A Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição é a base jurídica da proteção internacional contra o tráfico de

---

<sup>147</sup> RODRIGUES, Adriana Letícia Lamounier. *A escravidão contemporânea como ofensa máxima à dignidade do ser humano*. Revista da Faculdade Mineira de Direito. V.17 n.34, 2014. P. 15.

peessoas. Desde 1949, ano da adoção da Convenção, foram propostas diversas sugestões no sentido de se ampliar a definição de tráfico de pessoas, para proteger não somente aquelas pessoas ligadas à prostituição, mas também homens, mulheres e crianças traficados para outros fins, por coerção ou sendo enganados sobre a realidade que os espera.

*Prostituição*: o artigo 1º da Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrem define que serão punidas as pessoas que “1) alicie, atraia ou desvie com vista à prostituição uma pessoa, mesmo com o acordo desta; 2) explore a prostituição de uma outra pessoa, mesmo com o seu consentimento” para satisfazer as paixões de outrem. Apesar de não propor a definição de prostituição, esta última é interpretada como qualquer ato sexual oferecido como recompensa ou lucro<sup>148</sup>.

Além disso, a escravidão sexual é relacionada com a prostituição forçada, mas é considerada uma forma diferente de exploração sexual. Na escravidão não há ganho financeiro, apenas uma imposição de controle absoluto sobre o corpo de uma pessoa.

*O casamento forçado e venda de esposas*: A Convenção Suplementar de 1956 no artigo 1º refere práticas de escravidão nas quais as mulheres podem ser forçadas a casarem. Segundo o artigo, é preciso abolir:

- c) Toda a instituição ou prática em virtude da qual:
  - 1) Uma mulher, sem ter o direito de se opor, é prometida ou dada em casamento a troco de uma compensação em dinheiro ou em espécie entregue aos pais, ao tutor, à família ou a qualquer outra pessoa ou grupo de pessoas;
  - 2) O marido, a família ou o clã do marido têm direito de ceder a mulher a um terceiro a título oneroso ou a qualquer outro título;
  - 3) A mulher, por morte do marido, pode ser transmitida por herança a outra pessoa;

*Trabalho infantil*: é tema de várias normas internacionais, com o intuito de eliminar esta prática. A Convenção Suplementar de 1956 proíbe especificamente (artigo 1º, alínea d): “Toda a instituição ou prática em virtude da qual uma criança ou um adolescente menor de 18 anos é entregue pelos pais, por um deles ou pelo tutor a outra pessoa, mediante remuneração ou sem ela, com o fim de explorar, quer a pessoa, quer o trabalho da criança ou do adolescente.”

---

<sup>148</sup> Organização das Nações Unidas. *Contemporary Forms of Slavery: Updated review of the implementation of and follow-up to the conventions on slavery*. E/CN.4/Sub.2/2000/3. P.13.

Há outras questões que foram consideradas pelo Grupo de Trabalho sobre Formas Contemporâneas de Escravidão. A ONU cita algumas delas, como o *Apartheid*, tráfico de órgãos humanos e incesto. Contudo, embora sejam violações de Direitos Humanos graves, nem todas se enquadram no âmbito das convenções internacionais sobre abolição da escravidão.

#### **4.2. O papel da Organização Internacional do Trabalho e os instrumentos de proteção do trabalhador**

Além da Declaração Universal de Direitos Humanos, é necessário mencionar o importante papel que desempenha a Organização Internacional do Trabalho. A OIT surge após o final da Primeira Guerra Mundial, através do Tratado de Versalhes, com representação permanente de 10 países. Inicialmente, a OIT tinha como objetivo a elaboração de normas que previssem direitos mínimos que protegessem os empregados dos trabalhos miseráveis e indignos da condição de trabalhador<sup>149</sup>.

Desde 1919, a OIT já adotou 189 Convenções Internacionais e 205 Recomendações sobre diversos temas da esfera trabalhista, como segurança do trabalho e proteção social. A organização tem como objetivo atender aos interesses dos indivíduos de maneira direta, ou seja, ao contrário de muitas organizações internacionais, a OIT tem representantes que fazem parte, não dos Estados, mas de classes sociais. Ao longo dos anos, a OIT já tratou sobre emprego de crianças, higiene no trabalho, desemprego, organização sindical, entre outros assuntos. A OIT é responsável pela criação e aplicação das normas internacionais do trabalho<sup>150</sup>.

Do preâmbulo pode-se extrair que a OIT tem o objetivo de tratar o trabalho não apenas como um simples objeto, mas como direito fundamental de cada ser humano, elencando os princípios da igualdade, da liberdade e do salário digno. Visa ainda proteger as crianças do trabalho infantil e tem a pretensão da igualdade de gênero no salário, a fim de melhorar as condições de trabalho ao redor do mundo.

A OIT possui uma estrutura de *Tripartismo*, a única do gênero, ou seja, trabalha reunindo os governos, organizações de empregadores e sindicatos para melhorar e estabelecer as normas de trabalho, com o auxílio de programas e políticas desenvolvidas

---

<sup>149</sup> Organização Internacional do Trabalho. *Conheça a OIT*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>.

<sup>150</sup> Ibid.

em conjunto, o que a organização chama de “diálogo social”, pois os trabalhadores e os empregadores têm estatuto de igualdade para apresentarem junto dos governos suas deliberações, garantindo que todos possam expressar suas opiniões e participar na criação de normas.

Dado que a OIT adotou quase duzentas convenções trabalhistas, serão citadas as principais convenções que auxiliam na melhoria de condições laborativas perante as empresas transnacionais e da indústria da moda.

Menos de um ano após a sua criação, nove convenções já tinham sido criadas, que cobriram pontos importantes sobre a legislação trabalhista, como a primeira convenção adotada pela OIT sobre jornada de trabalho, na qual se prevê que a jornada não deve exceder oito horas por dia e 48 por semana, a fim de se evitar prejuízos para a saúde dos trabalhadores. A mesma Convenção prevê exceções para o limite diário<sup>151</sup>. Como já exposto no capítulo anterior, as indústrias da moda não possuem qualquer controle sobre as horas trabalhadas; ou seja, esta é uma das normas internacionais mais violadas por transnacionais e fábricas têxteis, já que não existe um limite de horário para a fabricação de roupas e, geralmente, estas pessoas são pagas por peças produzidas e não por horas trabalhadas.

Em relação às mulheres, a Convenção a seguir à n.2 refere a proteção à mulher e à maternidade, autorizando a mulher a não trabalhar nas semanas seguintes ao parto, assim como a receber benefícios suficientes para a manutenção do pós-parto enquanto estiver afastada do trabalho. Além disso, deverá ter carga horária reduzida para amamentar seu filho<sup>152</sup>.

Outra convenção importante é a n.5, que determina a idade mínima para trabalhar, e dispõe que crianças menores de catorze anos não podem trabalhar em “qualquer empresa industrial pública ou privada, ou em qualquer ramo desta”<sup>153</sup>. Em relação a este

---

<sup>151</sup> Organização Internacional do Trabalho. C001 Hours of Work (industry) Convention, 1919 (n.1). Disponível em: <[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO)>.

<sup>152</sup> Organização Internacional do Trabalho. C003 – Maternity Protection Convention, 1919 (n.3). Disponível em: <[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)>.

<sup>153</sup> Organização Internacional do Trabalho. C005 – Minimum Age (industry) Convention, 1919 (n.5). Disponível em: <[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312150:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312150:NO)>.

tópico, a Convenção n.10 também limitou o trabalho de menores de catorze anos em empresas agrícolas<sup>154</sup>.

A Convenção n. 26 prevê o salário mínimo, no qual cada Estado-membro poderá decidir da natureza e da forma do mecanismo de fixação do salário mínimo, mediante prévia consulta dos representantes dos empregadores e trabalhadores. Cada membro deve fiscalizar se os empregadores não estão sendo pagos com um valor abaixo do que foi convencionado, vedando a mitigação da regra em contratos individuais<sup>155</sup>.

Uma das convenções mais importantes em relação a esta pesquisa é a n.29, sobre o trabalho forçado, que refere: “todo trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual essa pessoa não se tenha oferecido voluntariamente”. Assim, o trabalho forçado é aquele obtido por meio de violência ou ameaça, podendo ainda incluir outras denominações, como as formas modernas de escravidão, tráfico de pessoas ou a servidão por dívida. A organização enfatiza que o conceito é propositalmente amplo para abranger variadas práticas coercitivas de trabalho<sup>156</sup>.

A própria OIT define que o trabalho forçado “está presente em todas as regiões do mundo e em todos os tipos de economia, até mesmo nas de países desenvolvidos e em cadeiras produtivas de grandes e modernas empresas atuantes no mercado internacional”, no qual as transnacionais e as indústrias da moda estão inseridas. A OIT informa que mais de 71% dos 40 milhões de pessoas vítimas de escravidão eram mulheres e meninas; neste total, 25 milhões foram escravizados e 15,4 milhões foram forçadas a casar.

Para reforçar o combate ao trabalho infantil, após as convenções já mencionadas, a OIT trouxe a Convenção de n.33, na qual enfatiza que as crianças menores de catorze anos não poderão ser empregadas nas indústrias, adicionando que, após a idade mínima alcançada, só poderão trabalhar se já tiverem concluído o ensino primário obrigatório. O artigo terceiro também refere que crianças com mais de 12 anos que estejam regularmente

---

<sup>154</sup> Organização Internacional do Trabalho. Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921 (n.10). Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312155:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312155:NO)>.

<sup>155</sup> Organização Internacional do Trabalho. Minimm Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (n.26). Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)>.

<sup>156</sup> Organização Mundial do Trabalho. O que é trabalho forçado?. Disponível em: <  
[https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS\\_393058/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm)>.

frequentando a escola poderão ser empregadas em trabalhos leves que não sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento e à sua saúde<sup>157</sup>.

Os trabalhadores conquistaram a liberdade sindical com a Convenção n.87, que dispõe que empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir e aderir a organizações de sua escolha sem prévia autorização, podendo redigir constituições e normas, eleger seus representantes, organizar atividades e programas<sup>158</sup>.

Em 1949, surgiu a Convenção sobre a Proteção de Salários, que indica o significado de salário:

Art. 1: Para os fins da presente Convenção, o termo ‘salário’ significa, qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efetuado, ou pelo que deverá ser efetuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados.

Desta forma, a Convenção mostra uma preocupação com a remuneração justa pelo trabalho prestado, razão pela qual proíbe que os empregadores restrinjam a liberdade do trabalhador de dispor do seu salário. A Convenção também traz outras normas específicas para que não haja descontos de salário de maneira arbitrária por parte do empregador<sup>159</sup>. Sobre o mesmo tema, a Convenção n.100 refere um aspecto bastante relevante para os dias atuais, a igualdade salarial entre homens e mulheres, que visa que as taxas de remuneração estabelecidas sejam sem discriminação em razão do sexo<sup>160</sup>.

Sobre o trabalho forçado, a OIT reforça o que já tinha sido escrito na Convenção n.29 com a convenção n.105, aprovada em 1957, complementando que os Estados-

---

<sup>157</sup> Organização Mundial do Trabalho. C033 – Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932 (n.33). Disponível em: <[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312178:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312178:NO)>.

<sup>158</sup> Organização Mundial do Trabalho. C087 – Freedom of Association and Protection of the right to organize convention, 1948. Disponível em: <[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)>.

<sup>159</sup> Organização Mundial do Trabalho. C095 – Proteção do Salário. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm)>.

<sup>160</sup> Organização Mundial do Trabalho. C100 – Equal Remuneration Convention, 1951. Disponível em: <[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)>.

membros devem abolir o uso de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, sem qualquer exceção (diferente da convenção n.29 que previa algumas ressalvas)<sup>161</sup>.

Com enfoque nos países em desenvolvimento, em 1970 a OIT trouxe a Convenção sobre a Fixação de Salário Mínimo, estabelecendo que o sistema de salários mínimos tem força de lei e não podem ser reduzidos. Quem não aplicar a norma pode sofrer sanções penais ou outras sanções adequadas<sup>162</sup>.

Além dos instrumentos elaborados desde a sua criação pela OIT sobre os trabalhadores em geral, a organização percebeu a necessidade de tratar sobre o potencial lesivo das grandes empresas nas relações trabalhistas. Assim, produziu também declarações específicas sobre a postura das grandes empresas transnacionais, com a edição da *Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social* da OIT, adotada em 1977<sup>163</sup>.

De acordo com a organização, nas décadas de 60 e 70, as chamadas empresas multinacionais (EMNs) deram nas vistas com as suas atuações e que resultou na criação de documentos internacionais com o objetivo de regulamentar o comportamento das empresas. As EMNs possuem um papel muito importante na globalização econômica e social, de maneira positiva trazem empregos, investimento externo, contributo para exploração de tecnologia. Contudo, também possuem aspectos negativos, o que implica de regulamentações para que a atuação das grandes empresas não se torne arbitrária, como já disposto no início da declaração:

As empresas multinacionais desempenham papel muito importante nas economias da maior parte dos países e nas relações econômicas internacionais, de crescente interesse para os governos, assim como para empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações. Essas empresas, mediante investimentos internacionais diretos e por outros meios, podem carrear vantagens substanciais tanto para os países sede como para os países que as acolhem, contribuindo para uma utilização mais eficiente do capital, da tecnologia e do trabalho. No âmbito das políticas de desenvolvimento instauradas pelos governos,

---

<sup>161</sup> Organização Mundial do Trabalho. C105 – Abolition of Forced Labour Convention, 1957. Disponível em: [http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO).

<sup>162</sup> Organização Mundial do Trabalho. C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (n.131). Disponível em: [http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO).

<sup>163</sup> Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. 1. Edição. Brasília, 2002.

essas empresas podem, também, contribuir amplamente para a promoção do bem-estar econômico e social; para a melhoria do nível de vida e para a satisfação das necessidades básicas; para a criação direta ou indireta de oportunidades de emprego e para a promoção, em todo o mundo, dos direitos fundamentais do homem, inclusive a liberdade sindical. Por outro lado, porém, os progressos realizados pelas empresas multinacionais na organização de suas operações, que transcendem o âmbito nacional, podem conduzir a uma concentração abusiva de poder econômico e conflitar com objetivos da política nacional e com os interesses dos trabalhadores. A complexidade dessas empresas e a dificuldade de se entender claramente suas estruturas, operações e planejamento são também motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos<sup>164</sup>.

Assim, a Declaração busca incentivar as empresas multinacionais a continuarem a investir em outros países. Contudo, não-de poder contribuir de maneira positiva para o progresso social e econômico do país. Portanto, a Declaração traz medidas que podem ser tomadas através de uma aliança entre governos e organizações de empregadores e trabalhadores, além de orientar a classe trabalhadora com base nos princípios estabelecidos pela Constituição da OIT e na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Os princípios presentes na Declaração buscam a promoção do desenvolvimento econômico, com políticas governamentais que proporcionem o pleno emprego produtivo e livremente escolhido, principalmente em países que acolhem as multinacionais, geralmente países em desenvolvimento e que possuem problemas de desemprego e subemprego. Assim, as empresas multinacionais devem empenhar-se em “aumentar as oportunidades e níveis de emprego, levando em conta a política e os objetivos dos governos nesse sentido, bem como a segurança do emprego e o desenvolvimento da empresa no longo prazo”<sup>165</sup>.

Destaca-se o princípio de n. 20 da Declaração:

Para promover o emprego nos países em desenvolvimento, no contexto de uma economia mundial em expansão, as empresas multinacionais, sempre que possível, deveriam considerar a conclusão de contratos com as empresas nacionais para a fabricação de peças e equipamento, para utilização de matérias-primas locais e promoção gradual da transformação local das matérias-primas. Essas medidas não deveriam ser utilizadas por

---

<sup>164</sup> Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. 1. Edição. Brasília, 2002, p.11.

<sup>165</sup> Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. 1. Edição. Brasília, 2002, p. 15.

empresas multinacionais para evitar as responsabilidades formuladas nos princípios da presente Declaração.

O princípio é um dos mais relevantes para esta pesquisa, já que os contratos entre as empresas multinacionais e nacionais não devem ser feitos com o intuito de as multinacionais se afastarem das suas responsabilidades. Assim, a OIT orienta no sentido de que as empresas não devem usar de outros meios para desviar suas obrigações, como costumam as empresas fazer ao contratarem uma empresa nacional através de simples contratos civis; desse modo, afastam suas responsabilidades trabalhistas, como ocorreu no trágico acidente Rana Plaza.

Além disso, a Declaração traz outros princípios específicos que tratam sobre igualdade de oportunidade e tratamento, independentemente do sexo, religião, cor ou raça. Também dispõe que os salários, benefícios e condições de trabalhos oferecidos pelas empresas multinacionais não podem ser inferiores aos oferecidos pelas nacionais. Ademais, prevê que os governos deverão assegurar-se de que as multinacionais estão cumprindo normas adequadas de segurança e saúde para seus trabalhadores<sup>166</sup>. Em 2017, a Declaração sofreu sua última atualização, introduzindo algumas mudanças em relação a nomenclaturas e novos conceitos<sup>167</sup>.

Em outro momento, a OIT trouxe a Convenção n.138, que é mais um documento sobre a idade mínima. Refere que “Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.”, com o intuito de abolir o trabalho infantil, existindo sempre algumas ressalvas dependendo do país e o do seu desenvolvimento<sup>168</sup>.

Em 1981, a OIT adotou a Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores, na qual estipula que todos os Estados-membros devem periodicamente definir uma política nacional coerente em matéria de segurança dos trabalhadores e do meio-ambiente, a fim de prevenir acidentes e danos à saúde dos trabalhadores. A Convenção exige também que os empregadores devem garantir que tanto o local de trabalho quanto os instrumentos,

---

<sup>166</sup>Organização Mundial do Trabalho. Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. 1. Edição. Brasília, 2002.

<sup>167</sup>Organização Mundial do Trabalho. Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas multinacionais e política social. 5. edição. Genebra, 2017.

<sup>168</sup> Organização Mundial do Trabalho. C138 – Idade Mínima para Admissão. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235872/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm)>.

equipamentos e maquinários usados estejam seguros, para não envolver risco algum para a segurança dos trabalhadores<sup>169</sup>.

O foco da OIT centrou-se no conceito de “Trabalho Decente”, proveniente da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998<sup>170</sup>, que possui quatro objetivos estratégicos: I. liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; II. eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; III. Abolição efetiva do trabalho infantil; e IV. Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Com este alicerce, em 1999 o trabalho decente foi formalizado com os quatro objetivos estratégicos da OIT citados acima. Desta forma, busca promover oportunidades iguais para que homens e mulheres tenham um trabalho produtivo e de qualidade, com sua liberdade, segurança e dignidade humana asseguradas. Por consequência, estas condições geram a superação da pobreza, redução da desigualdade social, um governo mais democrático e um desenvolvimento sustentável<sup>171</sup>.

Em 2008, a OIT adotou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, sendo esta uma firme reafirmação dos valores da OIT, institucionalizando o conceito de Trabalho Digno e sendo a terceira declaração mais importante dos princípios e políticas desde a Constituição da OIT, baseando-se na Declaração da Filadélfia de 1944 e na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998<sup>172</sup>. O documento reforça os quatro objetivos da OIT, visando operar com todos os meios e instrumentos possíveis para promover a eficácia dos objetivos constitucionais, de maneira a conseguir implementá-los em cada país e tornando assim a legislação nacional trabalhista mais forte.

Para reforçar a luta contra as formas de trabalho escravo contemporâneo, a OIT adotou o Protocolo de 2014 à Convenção sobre Trabalho forçado de 1930, incluindo o tráfico de pessoas e as práticas análogas à escravidão, fornecendo ainda orientações mais

---

<sup>169</sup> Organização Mundial do Trabalho. C155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: < [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)>.

<sup>170</sup> Organização Mundial do Trabalho. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Disponível em: < [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>.

<sup>171</sup> Organização mundial do Trabalho. Trabalho Decente. Disponível em: < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>.

<sup>172</sup> Organização Mundial do Trabalho. *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Disponível em: < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_711685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711685.pdf)>.

específicas sobre normas efetivas a serem usadas pelos Estados membros, de maneira a eliminar todas as formas de trabalho forçado. O artigo primeiro prevê:<sup>173</sup>

1. No cumprimento de suas obrigações nos termos da Convenção para suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, cada Membro deve tomar medidas eficazes para prevenir e eliminar seu uso, fornecer às vítimas proteção e acesso a ações judiciais e corretivas adequadas e eficazes, como compensação e sancionar os autores de trabalho forçado ou obrigatório.
2. Cada Membro deve formular, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, uma política nacional e um plano de ação a fim de alcançar a repressão efetiva e sustentada do trabalho forçado ou obrigatório, que preveja a adoção de medidas sistemáticas pelas autoridades competentes e, quando apropriado, em coordenação com organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como outros grupos interessados.
3. A definição de trabalho forçado ou obrigatório contida na Convenção é reafirmada e, portanto, as medidas mencionadas neste Protocolo incluirão atividades específicas de combate ao tráfico de pessoas para fins de trabalho forçado ou obrigatório.

Desta forma, pretende-se com o Protocolo reafirmar a Convenção n.29. Além disso, traz medidas a serem tomadas para prevenir o trabalho forçado, como programas educacionais direcionados às pessoas mais vulneráveis, educação e informação aos empregadores, legislação para a prevenção do trabalho forçado, além da inspeção regular dos serviços responsáveis.

Tais convenções possuem um cunho importante para qualquer trabalhador ao redor do mundo, o que mostra em que medida a OIT tem buscado ao longo dos anos aprimorar-se na luta contra o trabalho forçado e o trabalho mal remunerado, ou para que todos possam ter condições mínimas e locais seguros para trabalhar.

#### **4.3. A ONU e a dificuldade de responsabilização internacional das Empresas Transnacionais por violação dos direitos Humanos**

A ordem transnacional que adveio da globalização gerou a relativização da soberania dos Estados. Assim, diante do cenário internacional, a unidade política do Estado encontra-se fragilizada ante tantas organizações internas e externas ao Estado,

---

<sup>173</sup> Organização Mundial do Trabalho. *P029 – Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre El trabajo Forzoso, 1930.* Disponível em: <  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)>.

retirando-lhes o monopólio do poder político. Deste modo, o Estado torna-se, no cenário internacional, apenas mais um “ator” que compartilha as suas competências com outros atores, públicos ou privados. De acordo com Ricardo Lewandowski, existe atualmente uma estrutura da economia globalizada que permite que empresas multinacionais e “cidades mundiais” fujam ao controle do Estado<sup>174</sup>.

Os Estados continuam a ter um papel relevante no cenário internacional e perante as empresas. Contudo, percebe-se a dificuldade cada vez maior de controlar a atuação das grandes transnacionais, o que torna necessário que o Direito Internacional procure construir normas do ponto de vista global para as empresas. Strange e Henley realizaram o estudo “Diplomacia Triangular” no qual demonstram a importância das empresas junto dos Estados. Chegaram à conclusão de que as empresas transnacionais possuem poder sobre os recursos econômicos e tecnológicos, influenciando assim o processo de desenvolvimento socioeconômico dos países, desenvolvidos ou em desenvolvimento<sup>175</sup>.

Destaca Anderson Oliveira que as empresas transnacionais podem influenciar também as normas nacionais ou internacionais, em qualquer área de seu interesse, como questões tributárias ou ambientais. Ressalta ainda que as empresas transnacionais podem ditar as atuações dos governos:

Cumprir observar que este poder das Empresas sob os Estados e, portanto, também nos governos, acabaram ocasionando, quase que de forma coletiva, a perda do poder de barganha junto às empresas transnacionais. Neste caso, tal situação ocorre principalmente pela intensa competição de governos internos e também pela luta por riquezas entre os Estados, ou seja, com o advento de constantes concorrências entre os países em conseguir mais empregos, maior suporte financeiro e investimento privado. Assim, muitos destes Estados, acabaram fornecendo diversos “benefícios” para tais empresas transnacionais, o que acarretou em um poder menor dos Estados sobre estas empresas, sendo que muitas utilizam chantagens para que os Estados lhe favoreçam nas suas decisões, sob pena de perder aquela empresa, e, portanto, todo o apoio financeiro que advém destas empresas<sup>176</sup>.

---

<sup>174</sup> LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. *Globalização, Regionalização e Soberania*, p. 259-261. Citado por CARVALHAL, Ana Paula Zavarize. *Constitucionalismo em tempos de globalização: a soberania nacional em risco?*. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito da USP. São Paulo, 2014, p.104.

<sup>175</sup> OLIVEIRA, Anderson Nogueira. *Empresas transnacionais e Direitos Humanos: responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado*. In: Jerônimo Siqueira Tybusch; Juarez Freitas; Samyra Haydê Dal Farra Napolini Sanches. (Org.). *Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito*. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013, v. , p. 504-524.

<sup>176</sup> Ibid.

É por essa razão que os Estados perdem suas forças para as grandes empresas. Por consequência, é necessária uma regulamentação internacional apta para responsabilizar as empresas transnacionais e normatizar suas atuações.

As grandes empresas contribuem para um cenário internacional de muito poder, inclusive até mais que muitos Estados, ditando assim os rumos das negociações ao redor do globo. Os direitos das transnacionais permanecem protegidos por um sistema jurídico global de investimentos de caráter mandatório. Por outro lado, os deveres ainda não possuem regulamentação normativa que possa atenuar os impactos das suas atuações, já que a ONU desenvolveu regras específicas para tratar das corporações e dos Direitos Humanos – abordagens de *soft law* que são insuficientes para equilibrar as garantias dos direitos das transnacionais e dos Direitos Humanos.

É visível a diferença de tratamento para os direitos das empresas transnacionais. Como exemplo, os tribunais internacionais de arbitragem possuem um papel importante na solidificação da *lex mercatoria*<sup>177</sup>; a OMC tem um sistema de resolução de litígios, arbitragem e sanções que raramente não são cumpridas por receio de sofrer bloqueio econômico internacional. Já o Direito Internacional dos Direitos Humanos sofre diversos obstáculos para se efetivar no meio internacional.

Outra dificuldade está no fato de as normas internacionais de Direitos Humanos somente serem aplicadas às empresas transnacionais por meio da atuação dos Estados; ou seja, responsabilizar as corporações depende exclusivamente da legislação interna de um país, o que pode sofrer variações consoante o território. Deste modo, as empresas transnacionais sabem que existem lacunas e utilizam deste benefício para continuarem a violar direitos humanos e ambientais. Existem muitos mecanismos que são usados pelas grandes empresas para fugir às responsabilizações, como acordos bilaterais e multilaterais de investimento; subcapitalização, além do princípio da responsabilidade limitada (que considera as empresas subsidiárias como distintas das empresas grandes, impedindo assim o acesso aos ativos das transnacionais)<sup>178</sup>.

---

<sup>177</sup> “Zubizarreta e Ramiro definem *lex mercatória* como o novo regime normativo global que garante certeza jurídica aos negócios realizados por grandes corporações, mas que relega suas obrigações sociais, trabalhistas e ambientais a uma lógica voluntarista, baseada no conceito de ‘ética corporativa’”. ROLAND, Manoela Carneiro. ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417, p. 397.

<sup>178</sup> *Ibid.*, p. 398.

Patricia Feeney, diretora da ONG britânica *Rights and Accountability in Development* relata que, desde os anos 70, há denúncias de ilegalidade e atividades antiéticas das grandes empresas<sup>179</sup>. Observa-se um enorme crescimento de transnacionais e, por consequência, percebeu-se que as grandes empresas detinham poder econômico suficiente para controlar as normas dos Estados. Após alguns incidentes relevantes que envolveram transnacionais, a ONU tem buscado artifícios para punir as empresas transnacionais que operam internacionalmente.

O primeiro evento que pode ser apontado foi a atuação da ITT (*International Telephone and Telegraph*) e outras empresas no golpe militar no Chile, em 1972, quando o presidente Salvador Allende foi deposto. Além disso, no Japão ocorreu a prática de suborno pela empresa Lockheed Martin aos oficiais japoneses com o objetivo de obter contratos militares<sup>180</sup>.

Com efeito, tais situações contribuíram para que a ONU decidisse criar em 1972 uma Comissão para tratar do funcionamento das Empresas Transnacionais, elaborando o Código de Conduta regulamentador das diretrizes sociais e ambientais que tais entidades deveriam seguir, aprovado em 1974. Assim, o Centro Empresarial para Empresas Transnacionais criou o “*Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*”, com o objetivo de promover um controle sobre as condutas das empresas. Em sua estrutura, continha algumas normas sobre facilitar a cooperação entre Estados e empresas transnacionais. Apesar de ter sido enviado à Assembleia Geral da ONU, nunca conseguiu ser implementado<sup>181</sup>. De acordo com Patricia Feeney, o Código de Conduta foi objecto de muita oposição da parte dos países do Norte (onde a maioria das transnacionais estão sediadas)<sup>182</sup>.

---

<sup>179</sup> FEENEY, Patricia. *A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy*. Revista Internacional de Direitos Humanos. v.6. n.11. dez. 2009, p.176.

<sup>180</sup> No Chile, a empresa ITT e o governo norte-americano buscaram impedir a posse de Salvador Allende, já que este tinha preocupação com os meios de produção e em preservar os recursos naturais. Os motivos para a tentativa de golpe foram de ordem econômica para tentar barrar que o socialista Allende pudesse governar e limitar a atuação das empresas transnacionais. O segundo caso foi chamado de “Escândalo Lockheed”, já que a referida empresa buscava vencer a concorrência para a venda de aviões ao governo japonês, oferecendo para o Primeiro-ministro 500 milhões de Ienes para fechar o contrato. WINTER, Luis Alexandre Carta. NASSIF, Rafael Carmezim. *A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional*. Cadernos do PPG em Direito/UFRGS. Volume XI, número 1. Porto Alegre: 2016. P. 9.

<sup>181</sup> Organização das Nações Unidas. *Code of Conduct on Transnational Corporations*. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/156251>>.

<sup>182</sup> FEENEY, Patricia. *A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy*. Revista Internacional de Direitos Humanos. v.6. n.11. dez. 2009, p.176.

Com receio de que a iniciativa da ONU se tornasse global, os pais ricos criaram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), no intuito de proteger os investidores internacionais contra os governos e suas respectivas legislações. Em 1976, lançaram as Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais – o documento original continha alguns direitos trabalhistas, mas não fazia referência aos Direitos Humanos. Este tópico só foi utilizado após algumas revisões, nos anos 2000<sup>183</sup>.

As décadas de 80 e 90 mostraram o poder de expansão das transnacionais, o que revelou também as condições de trabalho degradantes em que se encontravam os empregados, o que motivou diversos protestos ao redor do mundo. Em Seattle, nos Estados Unidos, foi realizada uma marcha de 100.000 pessoas contra a OMC. De acordo com Feeney, a organização foi “acusada pelos ativistas de ser um organismo criado com o intuito de se aumentar a mobilidade e a influência de empresas no âmbito global”<sup>184</sup>. A batalha prosseguiu para a responsabilização no mundo corporativo, o que teve influência em outras conferências que, como mostra Feeney, contribuíram para que a comunidade internacional pensasse mais nos Direitos Humanos:

Esta luta para obter de cortes nacionais, de organizações internacionais e das próprias empresas o reconhecimento da responsabilidade de empresas por violações de direitos humanos foi realizada em paralelo a uma série de cúpulas e conferências da ONU ocorridas nos anos 90, o que estreitaram os laços entre ONGs e movimentos sociais, além de terem promovido a responsabilidade das empresas no âmbito internacional. As mais importantes destas conferências 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). Nestas conferências, as tensões entre ativistas de direitos humanos, ambientalistas e desenvolvimentistas começaram a se dissolver gradualmente na medida em que novas alianças foram sendo constituídas.

Em 1999, a ONU lançou o “Pacto Global da ONU”, com o objetivo de as empresas buscarem comprometer-se a respeitar os princípios dos direitos humanos em suas instalações. O Pacto consta de dez princípios gerais sobre a atuação das empresas relacionada com a temática dos Direitos Humanos. Apesar de muitas empresas participarem, o Pacto é de iniciativa voluntária e juridicamente não vinculativo. Assim, gera diretrizes para a promoção do “crescimento sustentável e da cidadania, por meio de

---

<sup>183</sup> Ibid., p.177.

<sup>184</sup> Ibid., p.177.

lideranças corporativas comprometidas e inovadoras.” Atualmente, é considerado a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil membros<sup>185</sup>.

A década de 90 foi um período muito importante, já que, conforme vimos, foram criadas as regras do GAAT para a indústria da moda, além de marcar o início de denúncias das condições precárias trabalhistas no setor. De acordo com Feeney, as denúncias de violações na indústria “deram ensejo a um surpreendente número de códigos de conduta, adotados por empresas privadas e indústrias de diferentes setores”<sup>186</sup>.

Simultaneamente ao Pacto, a Subcomissão para a Promoção e Proteção de Direitos Humanos da ONU criou em 1990 um projeto para regulamentar as questões relacionadas com empresas e Direitos Humanos. São as chamadas *Draft Norms*, e surgiram depois de se observar que as propostas voluntárias não eram suficientes para regular as condutas de transnacionais. Assim, as *Draft Norms* trouxeram novas ideias, já que no preâmbulo e no artigo primeiro continham obrigações diretas de Direitos Humanos para as transnacionais<sup>187</sup>:

De modo a concretizar suas disposições, as Normas obrigavam as ETNs a incluir em todos seus contratos os dispositivos nela elencados. O documento também estipula, conforme seu artigo 18, a obrigação direta por violação das disposições nele contidas, devendo a reparação ser direcionada aos indivíduos ou comunidades que foram prejudicados com o não cumprimento das normas. O mesmo dispositivo impõe, ainda, a aplicação das Normas pelas cortes domésticas e internacionais. Assim, o documento foi elaborado de forma a possibilitar amplo acesso à justiça pelos afetados pelas atividades das ETNs e a garantir a efetiva reparação dos danos causados por elas<sup>188</sup>.

No ano de 2003, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou o documento da ONU sobre as Responsabilidades das Empresas Transacionais e Outros

---

<sup>185</sup> Pacto Global. O que é?. Disponível em: <[www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa](http://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa)>.

<sup>186</sup> FEENEY, Patricia. *A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy*. Revista Internacional de Direitos Humanos. v.6. n.11. dez. 2009, p.179.

<sup>187</sup> ROLAND, Manoela Carneiro. ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417, p.401.

<sup>188</sup> ROLAND, Manoela Carneiro. ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417, p.401.

Empreendimentos Privados com relação aos Direitos Humanos<sup>189</sup>. Contudo, organizações de empregadores e a Câmara do Comércio Internacional foram contra o documento, alegando que o mesmo não possuía base legal e que violava os direitos das transnacionais, além de que as obrigações de proteger os Direitos Humanos eram exclusivas dos Estados. Deste modo, as normas foram rejeitadas antes de serem votadas pela Assembleia da ONU.

O documento foi pioneiro no quesito de tratar dos Direitos Humanos e Empresas transnacionais, já que o texto do instrumento trazia normas muito importantes para tratar da responsabilização das empresas. Destaca-se o n.21, que alude às obrigações das transnacionais em relação a contratos, subcontratados, fornecedores, distribuidores, sendo pessoas físicas ou jurídicas as que constituíam acordos com as transnacionais, o que enuncia que a responsabilização das grandes empresas se estendia a estes com estes subcontratados. O instrumento previa ainda que as empresas deveriam proporcionar ambientes de trabalho seguros, pagamento justo e digno de salários, além de outras normas que previssessem respeitar e proteger os Direitos Humanos<sup>190</sup>.

Infelizmente, devido ao forte lobby realizado, as normas não conseguiram ter o destaque necessário para ajudar na luta pela responsabilização das empresas. Contudo, foi um documento de extrema importância para iniciar o diálogo internacional sobre este assunto, um ensaio para tentar garantir a eficácia horizontal dos direitos humanos. Primeiramente, a DUDH estabelece os objetivos para a comunidade internacional, e em princípio vinculariam os deveres aos Estados-membros, como previsto no preâmbulo da declaração. Contudo, dado o cenário internacional atual, no qual mais de 60% das maiores economias do mundo pertencem a empresas e não a Estados<sup>191</sup>, é necessário o reconhecimento da eficácia horizontal dos direitos humanos para que se possa responsabilizar personalidades não estatais pela violação dos direitos humanos. A Declaração, apesar de não citar especificamente empresas, traz no corpo do documento a

---

<sup>189</sup> Organização das Nações Unidas. *Draft Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights: Draft Norms*. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/498842>>.

<sup>190</sup> Organização das Nações Unidas. *Draft Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights: Draft Norms*. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/498842>>.

<sup>191</sup> Segundo um estudo da ONG *Global Justice Now* que comparou as cifras de negócio das principais empresas com as rendas orçamentárias dos países, 69 das 100 principais entidades econômicas são empresas e não países. Notícia extraída do site El País. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366\\_037336.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html)>.

destinação a todos os povos e órgãos da sociedade, sem distinguir se são públicos ou privados, o que vincula as empresas transnacionais a seguirem os princípios da carta.

Ora, é evidente que os Estados são considerados figuras centrais no que se refere ao Direito Internacional. Já se indicou que, ao longo dos últimos 50 anos, desde a rápida expansão das transnacionais desde os anos 70, surgiram muitos outros atores que compõem o cenário internacional, principalmente aqueles que conseguem escapar às fronteiras e às legislações dos Estados e que geraram muitos danos ao meio ambiente e aos direitos humanos, já que não há instrumentos jurídicos vinculativos para regulamentar os atos das grandes empresas.

Além disso, ao longo do tempo, os Direitos Humanos conquistaram internacionalmente o seu espaço, sendo considerados universais e inalienáveis, ou seja, devem ser assegurados por todos, não somente pelos Estados; estes devem garantir e aplicar que todos estão respeitando os Direitos Humanos, mas é um dever de todos, inclusive de empresas transnacionais, respeitar o que está regulamentado em tratados e também nas constituições nacionais.

No ano a seguir à rejeição das *draft norms*, o Conselho resolveu nomear um Representante Especial para tratar do assunto direitos humanos e empresas. Foi então nomeado para o cargo o Professor Ruggie, da Universidade de Harvard<sup>192</sup>.

John Ruggie, Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, esclarece em “*Just Business – multinational corporations and human rights*” que a DUDH ocupa um lugar único na ordem normativa internacional, e cita Louis Henkin para garantir que o preâmbulo da Declaração é direccionada a todos os indivíduos, incluindo pessoas jurídicas, não havendo exceções. A Declaração se aplica a todos.<sup>193</sup>

Por outro lado, Ruggie assevera que a DUDH não pretendia ser juridicamente vinculativa, já que os redatores esperavam que os deveres legais fossem editados posteriormente, conforme os dois pactos (Pacto sobre Direitos Cívicos e Políticos, e Pacto sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais) foram feitos. As disposições da Declaração podem ter entrado no direito internacional costumeiro; porém, não contém nenhuma chamada no preâmbulo a todos os órgãos da sociedade, porquanto os

---

<sup>192</sup> BILCHITZ, David. *O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas?*. SUR Jornal. v.7, n.12, 2010, p. 209.

<sup>193</sup> RUGGIE, John. *Just Business – multinational corporations and human rights*. New York: W.W. Norton & Company, 2013, p. 63.

preâmbulos não são considerados instrumentos vinculativos<sup>194</sup>. Desta forma, o que será vinculativo são os pactos, mas apenas para os Estados que assinaram o mesmo, o que gera a dificuldade de punir as empresas violadoras de direitos humanos, pois as obrigações serão apenas para os Estados-parte de cada Pacto.

Por conseguinte, os Pactos são assinados por Estados e Organizações Internacionais com características para serem tratadas como pessoas jurídicas internacionais. Assim, mesmo que empresas transnacionais tenham tratamento de sujeito de direito internacional, só os Estados e as Organizações Internacionais podem ser assim consideradas e aptas para assinarem pactos – desta forma, os deveres são para os países signatários, o que leva as Empresas a ficarem sujeitas às normas de cada Estado<sup>195</sup>. Em relação aos Pactos, os dois supramencionados não citam empresas multinacionais; já as Declarações da OIT mencionam parcialmente, como a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT, gerando obrigações apenas para os Estados signatários.

Para Julianna Hernandez, a mera ratificação dos Estados nos Tratados não é suficiente, já que nem todos os países cumprem severamente as convenções:

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. 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<sup>196</sup>.

Desta forma, as empresas buscam fazer contratos ou instalar fábricas em países com leis trabalhistas fáceis, onde poderão beneficiar dos salários baixos e das cargas horárias altas, em prol do máximo lucro, não havendo assim contribuição para o desenvolvimento

---

<sup>194</sup> Ibid., p.63.

<sup>195</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p. 98.

<sup>196</sup> Ibid., p.100.

da sociedade, e aproveitando lacunas de leis, a nível internacional e nacional, para não serem responsabilizadas por danos causados, ambientais ou sociais.

As empresas transnacionais devem respeitar os direitos humanos, mas para isso é necessária legislação com o intuito de fiscalizar e punir grandes empresas por suas atuações; e, como forma de prevenção, também há a necessidade de instrução empresarial para evitar mais danos no futuro.

## **5. O DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS: A VIOLAÇÃO DAS EMPRESAS NA INDÚSTRIA DA MODA E A BUSCA DE INSTRUMENTOS VINCULANTES DO DEVER DE DILIGÊNCIA**

De acordo com os documentos elaborados para tratar dos assuntos das empresas transnacionais e Direitos Humanos, este capítulo dedica-se a demonstrar as dificuldades existentes em face das atuações das grandes empresas em prol do lucro máximo, o que, por sua vez, traz consequências negativas principalmente para os trabalhadores da cadeia de produção. Deste modo, busca-se, de maneira mais específica, elaborar regulamentações a nível nacional e internacional para tratar desta problemática, principalmente no ambiente de trabalho das oficinas e indústrias de roupas.

### **5.1. A busca de John Ruggie pelo estabelecimento de padrões internacionais de responsabilização das empresas**

John Ruggie, nomeado pelo Conselho da ONU, já tinha sido antigo consultor chefe do Kofi Annan para o planejamento estratégico da criação do Pacto Global da ONU e da proposta da Declaração do Milênio<sup>197</sup>. O Representante Especial deveria apresentar recomendações e esclarecimentos sobre direitos humanos e padrões de responsabilidade empresarial, assim como desenvolver programas e materiais para avaliar os impactos das atividades das empresas nos direitos humanos. O Representante deveria ainda apresentar como seria a participação dos Estados na regularização e como poderia melhorar a prática dos mesmos para as empresas transnacionais atuarem a favor dos direitos humanos.

Sobre as *Draft Norms*, Ruggie afirmou que não haveria mais debate sobre o assunto, já que, para ele, o documento continha erros que impossibilitavam que o mesmo fosse aprovado<sup>198</sup>.

No relatório de 2006, Ruggie afirmou serem fundamentais normas internacionais que determinassem a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos. Patricia Feeney afirma que o representante “foi incapaz de vislumbrar que parâmetros e mecanismos voluntários são instrumentos insuficientes de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos.” Além disso, a autora aponta que o relatório possui falhas por “se ocupar mais dos ‘desafios em direitos humanos’ que as empresas devem

---

<sup>197</sup> FEENEY, Patricia. *A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy*. Revista Internacional de Direitos Humanos. v.6. n.11. dez. 2009, p.181.

<sup>198</sup> *Ibid.*, p. 181.

enfrentar do que propriamente das violações de direitos humanos sofridas pelas vítimas”.<sup>199</sup>

Por conseguinte, em 2008, John Ruggie elaborou um relatório importante sobre a responsabilização das empresas transnacionais que violam os direitos humanos, com o seu trabalho “Proteger, Respeitar e Reparar”. O relatório foi aprovado pela Resolução A/HRC/RES/8/7 com a aprovação pelo conselho de Direitos Humanos da ONU dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” em 2011. Os 31 princípios foram fruto da elaboração na mira da implementação dos parâmetros “proteger, respeitar e reparar”.

Segundo Ruggie, são fundamentais os três parâmetros: 1. Proteger: a obrigação dos Estados de protegerem os direitos humanos; 2. Respeitar: a responsabilidade das empresas pelo respeito dos direitos humanos; e 3. Reparar: a necessidade de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento desses direitos pelas empresas<sup>200</sup>.

O primeiro princípio baseia-se na ideia de que os Estados devem proteger os direitos humanos contra as violações de sujeitos não-estatais. Assim, devem adotar normas que regulem a atuação das empresas. Para tanto, os Estados são incentivados a adotarem medidas que possam fortalecer e proporcionar instrumentos para o cumprimento das normas.

Este primeiro princípio é a base para muitas leis e constituições ao redor do mundo. Assim, é dever primordial do Estado assegurar que ele próprio não desrespeite os direitos humanos de cada indivíduo e, por consequência, o Estado deve atuar no sentido de proteger as pessoas contra a possibilidade de terceiros violarem os seus direitos, o que inclui diretamente a atuação de empresas.

O Estado tem a função de proteger as pessoas e deve fazê-lo através de medidas necessárias que incluam a prevenção, investigação, punição e a tentativa de remediar as violações, buscando cumprir seu papel através de leis, regulamentações, políticas públicas e Poder Judiciário. É importante que o Estado seja o promotor de iniciativas, ou seja, que incentive a criação de regulamentação que organize e limite a ação das empresas, prevenindo a violação de direitos humanos.

---

<sup>199</sup> Ibid., p. 182.

<sup>200</sup> RUGGIE, John. *Empresas e Direitos Humanos. Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Conectas Direitos Humanos – Relatório Final de John Ruggie – representante especial do secretário-geral*. Disponível em: <[https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas\\_principiosorientadoresruggie\\_mar20121.pdf](https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf)>.

É importante ressaltar que proteger os direitos humanos é um dos deveres do Estado, principalmente quando este assume o compromisso junto da ONU como signatário de tratados de direitos humanos; ou seja, torna-se obrigatório que os Estados-membros implementem políticas que assegurem o respeito dos Direitos Humanos, isto é, faz parte da conduta dos Estados assegurar que as empresas cumpram seus deveres, fiscalizando suas ações. É evidente que o não cumprimento por parte dos Estados pode ensejar uma ação em um Tribunal Internacional.

Em relação a este primeiro princípio, é importante referir que, primordialmente, os Estados devem proteger os Direitos Humanos. Contudo, sabe-se que a realidade não é bem assim, principalmente em países em desenvolvimento, já que estes possuem poder político e econômico com estruturas mais limitadas. Conforme já referido, as grandes empresas possuem um poder econômico tão forte que a consequência é a necessidade de países em desenvolvimento dependerem da injeção de capital das transnacionais. Desse modo, aceitam as condições ditadas pelas corporações, devido à vulnerabilidade e à falta de legislação mais rígida contra as atuações violadoras de Direitos Humanos.

O segundo parâmetro espera que as empresas respeitem os direitos humanos, sendo por isso que o relatório de Ruggie propõe uma conduta de “*due dilligence*”, mediante a qual as empresas devem garantir que suas atividades não violem direitos humanos. Assim, faz parte também do papel do Estado orientar as empresas que atuem de maneira mais adequada quanto aos Direitos Humanos. Os Estados devem, pois, indicar modos de melhorar a atuação das empresas, principalmente no que tange a atividades de elevado risco.

A *Due Dilligence* é um instrumento de auditorias internas para que as organizações possam administrar os possíveis impactos desfavoráveis que as suas atividades possam gerar em relação aos Direitos Humanos. Através desse procedimento, será possível identificar, prevenir, mitigar e esclarecer de que modo serão abordados os impactos nos direitos, como referido no princípio n.15 por Ruggie. É de extrema importância que a *devida diligência* seja uma iniciativa contínua por parte das empresas, para constantemente poder identificar e avaliar os impactos causados por suas atuações.

O respeito por parte das empresas transnacionais requer que tal postura seja adotada em outros países que se venham a instalar, mesmo que nos países escolhidos não haja legislação “forte” para lhes regular as ações; ou seja, elas próprias devem assumir o compromisso de proteger as pessoas e o meio ambiente, independente de onde estejam

alojadas. Além disso, propõe que, mesmo que não haja atuação ativa dos Estados, as empresas deverão buscar normas internacionais que lhes regulamente a atuação e indique como utilizar a Declaração Internacional de Direitos Humanos e as Convenções da OIT.

A conduta da empresa deve prevenir os impactos das suas operações nas pessoas e também no meio ambiente. Neste caso, a empresa deve também fiscalizar desde o início da sua cadeia produtiva, fazendo a devida diligência, e assegurando-se de que as suas operações estão isentas de violações. Este princípio é de extrema relevância para o caso das empresas transnacionais que fazem constantes contratos com pequenas oficinas e *sweatshops* na indústria da moda.

É o caso das grandes empresas que, após diversos acontecimentos trágicos, se afastam das suas responsabilidades ao alegarem que não possuem vínculo com as oficinas. Como já citado anteriormente, a Nike é um exemplo de marca que não possui fábricas, concentrando-se apenas no design e no marketing, mas já foi alvo de escândalo nos anos 90 após muitas denúncias de trabalho infantil e mão-de-obra escrava nas fábricas terceirizadas na Indonésia. Ao ser acusada, a marca apenas afirmou que não era responsável, e remeteu responsabilidade para os donos das fábricas. Ora, o exemplo da Nike é extremamente relevante para o problema atual, dado que o princípio da devida diligência auxilia, ao impedir que argumentos como isenção de culpa sejam usados.

Deste modo, Ruggie procura que o processo de devida diligência das empresas seja um ato permanente, o qual pode ter uma configuração diferente, dependendo do tamanho da empresa e dos riscos que as operações possuem. Os princípios ainda vetam a utilização de argumentos relacionados com as dificuldades de fiscalizar os fornecedores, ou seja, as empresas devem conhecer seus fornecedores e avaliar como funciona o ambiente de trabalho.

O terceiro princípio prevê que quando houver violações de direitos humanos, deve haver acesso a recursos para reparar e punir, quando necessário, por parte do Estado. Desta forma, para que haja o respeito das garantias de direitos humanos, o princípio prevê que haja sempre acesso a recursos quando houver litígios envolvendo a atuação das empresas e violação de direitos humanos, devendo existir instrumentos judiciais e extrajudiciais para executar as medidas punitivas.

Este princípio aceita que nem sempre será possível o Estado controlar e prevenir as violações. Deste modo, o Estado deve investigar e punir quando houver necessidade. Além disso, Ruggie ressalta a importância da *compliance*, devendo os Estados estabelecer

ou participar em mecanismos de denúncia, no sentido de se alcançarem soluções por meio de diálogo ou da mediação de terceiros, e para que não seja apenas a empresa a resolver o litígio.

Os princípios foram pensados a partir de normas de direitos preexistentes e visam ser aplicados por todos os Estados e todas as empresas, sendo transnacionais ou nacionais, grandes ou pequenas, de qualquer setor ou de qualquer parte do mundo. De acordo com Ruggie, os princípios são só o “fim do início”, ou seja, é necessário que as empresas e os Estados se comprometam a respeitar os princípios e a aplicá-los nos seus cotidianos internos<sup>201</sup>.

De acordo com Ruggie, para diferenciar o papel das empresas e dos Estados, o representante concluiu que são ambos órgãos da sociedade. Entretanto, o Estado é uma instituição pública democrática, ao passo que as empresas são consideradas órgãos econômicos especializados, não tendo as mesmas responsabilidades dos Estados – apenas obrigações específicas. Finalmente, Ruggie afirma que as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, não devendo causar-lhes danos<sup>202</sup>. Os princípios orientadores de Ruggie constituem um *framework* básico para outros instrumentos que podem vir a ser elaborados posteriormente.

Deste modo, é possível que, com base nas convenções e nos esforços da ONU, haja punição para as grandes empresas transnacionais por violação dos direitos humanos. Contudo, de acordo com Ruggie, as empresas apenas deveriam respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos em documentos. Portanto, não há força vinculativa para punir empresas que causam danos sociais e ambientais.

### **5.1.1 Entre o *soft law* e as normas *jus cogens*: o princípio da intervenção para proteção da dignidade humana dos trabalhadores**

Os princípios de Ruggie tornam-se marco referencial para iniciar a luta contra as impunidades transnacionais, o que teve aceitação por parte da Comissão de Direitos

---

<sup>201</sup> Organização das Nações Unidas - Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos das Nações Unidas. The Corporate Responsibility to respect human rights – An interpretive Guide. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>>.

<sup>202</sup> OLIVEIRA, Anderson Nogueira. *Empresas transnacionais e Direitos Humanos: responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado*. In: Jerônimo Siqueira Tybusch; Juarez Freitas; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches. (Org.). *Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito*. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013, v. , p. 504-524.

Humanos e por associações empresariais. Contudo, conforme avaliado, ainda não constitui um documento regulamentador e vinculante, ou seja, as empresas não possuem obrigação de seguir os parâmetros da ONU, o que traz dúvidas sobre a eficácia do *soft law*.

O *Soft Law* é a norma desprovida de poder coercitivo, ou seja, é uma mera faculdade para os Estados, diferente da *Hard Law* (normas rígidas). De acordo com Ruggie, as leis não criam obrigações legais vinculantes, não possuindo força normativa para os estados. Para Valério de Oliveira Mazzuoli, o *soft law*:

Pode-se afirmar que na sua moderna acepção ela compreende todas as regras cujo valor normativo é menos constringente que o das normas jurídicas tradicionais, seja porque os instrumentos que as abrigam não detêm o status de ‘norma jurídica’, seja porque os seus dispositivos, ainda que insertos no quadro dos instrumentos vinculantes, não criam obrigações de direito positivo aos Estados, ou não criam senão obrigações pouco constringentes<sup>203</sup>.

Deste modo, os instrumentos de *soft law* são mais fáceis e interessantes para serem seguidos, já que a flexibilidade do conteúdo jurídico atrai mais os Estados (e empresas) para escolherem o que será considerado como norma, de acordo com seus interesses internos, o que não é possível escolher no *hard law*.

Para Paulo Borba, a tradução da expressão ainda não existe para português, mas “tem certa semelhança com os deveres morais”. O Autor acrescenta que o *soft law* possui uma certa importância política, acrescentando o papel importante de formar um costume. Contudo, não é considerado parte do direito positivo, como as normas jurídicas. Além disso, cita o caso da Plataforma Continental do mar Egeu de 1978 da CIJ, no qual a Corte analisou a natureza do aviso da Grécia e Turquia sobre a dedução do título de competência da Corte. A CIJ reconheceu que “podem existir acordos informais e somente com seu estudo, caso a caso, será possível determinar se há ou não a presença de acordos com conteúdo jurídico”<sup>204</sup>.

Os estudiosos acreditam que deveria dar-se mais enfoque aos deveres dos Estados do que aos direitos dos mesmos e que, de acordo com Hans Kelsen, existe uma

---

<sup>203</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso De Direito Internacional Público*. 4. ed. São Paulo: RT, 2010. p. 54.

<sup>204</sup> CASELLA, Paulo Borba. ACCIOLY, Hildebrando. NASCIMENTO E SILVA, G.E. *Manual de Direito Internacional Público*. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 472.

supremacia inquestionável do dever sobre o direito, já que “as normas do direito internacional geral impõem deveres sobre os estados e ao fazê-lo conferem direitos aos demais”, concluindo que “se os deveres forem formulados corretamente a formulação do direito correspondente é supérflua”<sup>205</sup>.

Os deveres, portanto, são mais difíceis de ser elaborados do que os direitos. Os atos jurídicos são elementos positivados do direito internacional para assim produzir efeitos, mas devendo sempre mostrar a intenção de se vincular em determinada declaração, para assim ser considerada juridicamente vinculante. Para a doutrina, o *soft law* é considerado um dilema, por não se saber se constitui ou não um tratado. Para Paulo Borba, a “teoria dos atos jurídicos em direito internacional permitiria determinar, com maior clareza, o que se inscreve no âmbito jurídico e o que escapa deste”, o que facilitaria entender com maior clareza os efeitos do *soft law*<sup>206</sup>.

É preciso remeter-se às fontes: se no direito internacional a soberania é a regra, as limitações à soberania, aceitas pelos estados, devem ser interpretadas restritivamente. Na medida em que estes expressamente não tiveram a intenção, salvo exceções bastante delimitadas, de atribuir às organizações internacionais o papel de legisladores universais, não é possível atribuir força obrigatória geral às resoluções emanadas das organizações internacionais, sem ir consideravelmente mais além do que pretenderam atribuir a essas organizações os estados que as constituíram. O próprio Conselho de Segurança da ONU, ao adotar decisões, não atua como legislador universal, mas dispõe do poder de aplicar a Carta a determinadas situações<sup>207</sup>.

Desta forma, o *soft law* será incorporado nos ordenamentos jurídicos consoante a vontade dos Estados, e o *dever* do outro Estado é o da não intervenção. À vista disso, a intervenção no Direito Internacional pode ser caracterizada como “ingerência de um Estado nos negócios peculiares, internos ou externos, de outro estado soberano com o fim de lhe impor a sua vontade”<sup>208</sup>.

O princípio em questão, tal como formulado pelo Comitê, é inequívoco ao dispor que “a intervenção armada e todas as outras formas de interferências ou atentados contra a personalidade do Estado ou contra seus elementos políticos, econômicos e culturais, são contrários ao direito internacional”; estipula ainda

---

<sup>205</sup> Ibid., p.466.

<sup>206</sup> Ibid., p. 467.

<sup>207</sup> Ibid., p.473.

<sup>208</sup> Ibid., p.473.

que “nenhum Estado pode usar ou encorajar o uso de medidas econômicas, políticas, ou de qualquer outro tipo, para coagir outro Estado para dele obter a subordinação do exercício de seus direitos soberanos e dele extrair vantagens de qualquer tipo”. O texto acrescenta que “a escolha de seus próprios sistemas político, econômico, social e cultural sem interferência de qualquer tipo de outro Estado é um direito inalienável de todo Estado”; assevera -se, enfim, que nada nessas cláusulas deve ser interpretado como afetando os dispositivos relevantes da Carta da ONU relativos à paz e segurança internacionais<sup>209</sup>.

Citam alguns autores que a intervenção só poderá ocorrer no caso de ingerência nos negócios internos – é o que prediz a Carta das Nações Unidas. É certo que esta “regra” não possui validade quando se trata da atuação de países ricos, que usam de quaisquer argumentos para intervir em outros Estados<sup>210</sup>, já que a Carta diz que “todos os membros deverão evitar em suas relações internacionais a ameaça ou o uso da força contra a integridade territorial ou a independência política de qualquer estado ou outra ação incompatível com os propósitos das Nações Unidas”<sup>211</sup>.

De acordo com a ONU, “o domínio reservado dos Estados está atualmente sendo submetido a um processo contínuo de redução” devido ao aumento da cooperação internacional, e dos avanços da ciência e da tecnologia<sup>212</sup>. De mais a mais, segundo a teoria, se um Estado assumiu o compromisso de um tratado, ele é obrigado a cumpri-lo; caso contrário, tratados como a Carta das Nações Unidas permitem que o Conselho de Segurança tome medidas necessárias para se restabelecer a paz e a segurança internacional, conforme o documento.

Por outro lado, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados trouxe uma novidade importante: as Normas Imperativas de Direito Internacional, ou também chamadas de *Jus Cogens*, são aquelas normas que, mesmo que o Estado não seja

---

<sup>209</sup> CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Princípios do Direito Internacional Contemporâneo*. 2. Ed. Rev. Atual. Brasília: FUNAG, 2017, p. 155.

<sup>210</sup> Um dos exemplos mais conhecidos é o da invasão do Iraque por parte dos Estados Unidos. O Presidente à época, George W. Bush utilizou de diversos argumentos para intervir no território iraquiano após a tragédia do 11 de setembro. Bush primeiramente alargou a definição de legítima defesa no documento de Segurança Nacional dos Estados Unidos ao alegar que o Iraque possuía armas de destruição e ligação com o terrorismo. Depois de não ter provas concretas para sustentar seu argumento, o governo justificou a invasão como intervenção humanitária. Os Estados Unidos usaram de justificativas que, na verdade, eram apenas falácias. Não existiram provas concretas dos argumentos usados para invadir o país, o que não foi aceito pela comunidade internacional.

<sup>211</sup> Artigo 2, n. 4. Carta das Nações Unidas – Decreto 19.841/45. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm)>.

<sup>212</sup> CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Princípios do Direito Internacional Contemporâneo*. 2. Ed. Rev. Atual. Brasília: FUNAG, 2017, p.154.

signatário de um determinado tratado, ele deve cumprir por se tratar de uma norma de origem costumeira, aceita pela comunidade internacional. Uma norma imperativa é considerada inderrogável, ou seja, só poderá ser modificada se trocada por outra que amplie seu campo de proteção. O conceito está no artigo 53 da Convenção de Viena de 1969<sup>213</sup>:

Artigo 53: É nulo todo o tratado que, no momento da sua conclusão, seja incompatível com uma norma imperativa de direito internacional geral. Para os efeitos da presente Convenção, uma norma imperativa de direito internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados no seu todo como norma cuja derrogação não é permitida e que só pode ser modificada por uma nova norma de direito internacional geral com a mesma natureza.

O princípio do *jus cogens* foi adotado após longos debates da Comissão de Direito Internacional, maioritariamente aceito pela comunidade internacional. Contudo, não se sabia ao certo sobre o seu alcance. Após algumas dificuldades em ressaltar quais seriam os direitos que os Estados teriam a obrigação de reconhecer, e de acordo com o artigo 64, a Convenção prevê que cabe à CIJ decidir a respeito<sup>214</sup>.

As normas imperativas de Direito derivam de regras do Direito Internacional costumeiras. A Comissão de Direito Internacional sugeriu que o conteúdo incompatível com normas *jus cogens* é aquele que favorece o uso ilícito da força (visto que é algo contrário aos princípios da Carta da ONU), assim como qualquer outro ato criminoso, como o tráfico de escravos ou genocídio<sup>215</sup>.

Para explicar a normatividade internacional e as suas fragilidades, referimos as explicações de Francisco Almeida na sua obra *Direito Internacional Público*, onde o autor esclarece que a estrutura da sociedade internacional ainda é considerada muito primitiva, com escassez de órgãos superiores de Estados que possam garantir o controle de comportamento, não havendo na comunidade internacional *ni législateur; ni juge ni*

---

<sup>213</sup> Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969. Disponível em: <<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/rar67-2003.pdf>>.

<sup>214</sup> CASELLA, Paulo Borba. ACCIOLY, Hildebrando. NASCIMENTO E SILVA, G.E. *Manual de Direito Internacional Público*. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 470.

<sup>215</sup> CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Princípios do Direito Internacional Contemporâneo*. 2. Ed. Rev. Atual. Brasília: FUNAG, 2017, p. 80.

*gendarme*, ou seja, não há legislador, juiz ou policial, havendo ainda muitas fragilidades no ordenamento jurídico internacional<sup>216</sup>:

Genericamente – dado o característico processo de formação da maior parte das normas jurídico-internacionais – podemos afirmar que o Direito Internacional se apresenta ainda lacunoso em determinados domínios, que dele fazem parte, por outro lado, normas com um conteúdo algo controverso ou polêmico, o que redundará numa sua relativa ineficiência, e que, além disso, é também constituído por outras, de caráter geral e abstracto, tantas vezes demasiado vagas e imprecisas, carecidas, em virtude disso, de uma densificação ou concretização que as torne realmente operativas.

De acordo com o autor, as normas *jus cogens* surgem após o final da Segunda Guerra Mundial e suas catastróficas consequências para a humanidade. Assim, a teoria parte da ideia de afirmar núcleos de direitos já existentes, indisponíveis e fundamentais, assentando em uma *summa divisio*, contendo normas imperativas e normas obrigatórias. Tais normas estão relacionadas com uma escala de normatividade. As normas imperativas, “por tutelarem interesses fundamentais da comunidade internacional, são hierarquicamente superiores às demais que integram o *corpus* do Direito Internacional vigente.”

Para corroborar a escala de normatividade, as normas *jus cogens* são consideradas *erga omnes*, uma obrigação que o Estado “em qualquer circunstância, tem a obrigação de observar, quanto à comunidade internacional, com base em valores comuns e no próprio interesse do estado, que tal obrigação seja respeitada, de maneira que a sua violação autoriza todos os estados a reagirem contra a referida violação”<sup>217</sup>. Assim, quando há violação da obrigação *erga omnes*, os outros Estados podem exigir que o responsável cesse o fato que é considerado internacionalmente ilícito ou que execute a reparação junto daquele que foi diretamente violado.

Além disso, se existiam vínculos entre os Estados, o Estado a que seja devida a obrigação pode ensejar uma denúncia junto da CIJ ou de outro Tribunal Internacional de Justiça:

---

<sup>216</sup> ALMEIDA, Francisco Ferreira de. *Direito Internacional Público*. 2.<sup>a</sup> edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 20.

<sup>217</sup> CASELLA, Paulo Borba. ACCIOLY, Hildebrando. NASCIMENTO E SILVA, G.E. *Manual de Direito Internacional Público*. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 77.

Caso ocorra violação grave, amplamente reconhecida, de obrigação erga omnes, há previsão de que todos os estados aos quais tal obrigação é devida: (a) devem se empenhar em pôr termo a tal violação, recorrendo aos meios lícitos, em conformidade com a Carta das Nações Unidas; (b) devem se abster de reconhecer como lícita qualquer situação decorrente desse ato violador; (c) tem a faculdade de tomar as contramedidas, que não impliquem uso da força, nas condições análogas às que seriam aplicáveis por estado diretamente atingido. E tudo isso deve ser entendido e aplicado, sem prejuízo: (a) dos direitos e das prerrogativas de estado diretamente atingido pela violação de obrigação erga omnes; (b) da aplicação das regras especificamente concernentes à violação de determinadas obrigações erga omnes; (c) dos direitos de que estado parte em tratado multilateral dispõe, em virtude do direito dos tratados, como consequência da violação desse direito<sup>218</sup>.

Em se tratando da lei branda, apesar de pontos positivos, o *soft law* carece de elementos fortes para acompanhar as mudanças que envolvem empresas e Direitos Humanos, já que este mecanismo não agrega valor à eficácia horizontal dos direitos, pois os Estados, principalmente aqueles em desenvolvimento, não possuem políticas e regulamentações suficientes para obrigar grandes empresas a atuarem respeitando os direitos básicos dos indivíduos, havendo necessidade de se impor uma obrigação legal para transnacionais. As normas de *soft law* resultam em regras de conteúdo genérico, que não possuem força suficiente para punir.

Assim, os princípios de Ruggie possuem relevância para esta pesquisa, se analisados como forma de esclarecer e informar Estados, organizações, empresas e pessoas.

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 entendam que para não haver flexibilidade a norma precisa estabelecer obrigações de resultado [...] <sup>219</sup>.

---

<sup>218</sup> Ibid., p.78.

<sup>219</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, 122.

Desta maneira, apesar dos esforços de Ruggie, o problema da falta de normatividade vinculante é ainda um problema a enfrentar, já que os princípios criados não são obrigatórios para os Estados e, através das regras do *soft law*, cada Estado escolhe quais normas serão incorporadas no ordenamento jurídico interno, de acordo com os seus interesses.

Por consequência, as grandes empresas possuem apenas a opção de escolher respeitar os Direitos Humanos, visto que as normas não possuem cunho obrigatório; ou seja, o número de empresas que se empenham em mudar as políticas internas em prol dos Direitos Humanos e do meio ambiente é muito baixo por não haver exigência de legislação, o que acarreta cada vez mais graves violações de direitos dos trabalhadores.

Em se tratando de normas *jus cogens* e *soft law*, existem muitos países que são signatários de diversos tratados de Direitos Humanos, mas que não possuem força para deter as ações das transnacionais, visto que necessitam da injeção do capital que as grandes empresas trazem aos seus países. A norma imperativa deve ser cumprida por todos e, se não for feito assim, é imprescindível que organismos internacionais atuem para intervir nas omissões estatais de proteger os Direitos Humanos nas oficinas e nas indústrias da moda, onde milhares de pessoas estão trabalhando em ambientes insalubres, com condições precárias e recebendo salários baixos.

Desta forma, é importante salientar que o direito *ao trabalho digno* está preceituado na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Sendo assim, faz parte da dignidade humana e, por consequência, é dever dos Estados respeitar esta obrigação de alcance internacional, ou seja, tem caráter *erga omnes* – é exigido que se cumpra esta norma em todo e qualquer Estado, perante a sociedade internacional:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

Este artigo é importante para demonstrar que faz parte da proteção da dignidade humana cada pessoa ter direito a um trabalho justo e digno, com condições satisfatórias. Além disso, de acordo com o artigo 24, “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.” A liberdade e a igualdade previstas logo no início da DUDH se fazem presentes neste artigo, porquanto validam a noção de que nenhuma pessoa pode ser sujeita a condições de trabalho que ofendam o princípio maior da dignidade humana.

Conceituar a dignidade humana pode ser tarefa árdua, mas é imprescindível que, apesar de um reconhecimento tardio, este princípio esteja presente em todos os ramos do direito, o que deve ser sempre preservado pelo legislador e pelo intérprete da lei. Este princípio permite que nos dias atuais exista um respeito pela vida e pela manutenção da vida de cada indivíduo, algo que influi diretamente no trabalho.

O pensamento kantiano foi um dos principais recursos para a ideia contemporânea da dignidade. O autor explica a ideia de igualdade como válida para todos os seres racionais, sem distinção – o homem não pode ser comparado com outros seres e coisas em geral; é um ser que não tem um valor susceptível de ser definido de maneira quantitativa; o ser humano possui um valor absoluto porque somente ele tem dignidade. Desta forma, Kant ressalta que, por possuir um valor absoluto, o homem não pode ser tratado como meio para atingir um fim por outrem<sup>220</sup>; ele é fim em si mesmo e, por isso, não pode ser tratado de outra maneira.

A dignidade do homem tem, para Kant, seu maior aproveitamento em não ter preço. O que tem um preço pode ser comprado ou trocado; mas a dignidade não permite isso para o ser humano. Deste modo, é possível refletir que a dignidade não permite que um ser humano possa ser tratado como objeto, como ocorre na escravidão contemporânea.

De acordo com Ingo Wolfgang Sarlet<sup>221</sup>, este princípio veda a instrumentalização humana, proibindo a disponibilização de outrem, um uso de uma pessoa apenas como meio para alcançar uma finalidade. Esta ideia choca justamente com o problema do trabalho em condições análogas às do escravo, já que o que ocorre é a banalização da vida do trabalhador em prol do lucro do empregador. O autor conceitua:

---

<sup>220</sup> SALGADO, Karine. *A paz perpétua de Kant – atualidade e efetivação*. Belo Horizonte: Mandamentos, Faculdade de Ciências Humanas/FUMEC, 2008. p. 46.

<sup>221</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 46.

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos<sup>222</sup>.

Do mesmo modo, de acordo com José Cláudio Monteiro de Brito Filho:

A dignidade, dessa feita, deve ser considerada como atributo do ser humano, algo que dele faz parte e, portanto, o faz merecedor de um mínimo de direitos, e é ela que, principalmente, é violada quando tipificado o crime de redução à condição análoga à de escravo, pois o que ocorre é o não respeito a esse atributo do ser humano, que é tratado como coisa, qualquer que seja o modo de execução, com a negação de sua dignidade e, por consequência, de sua condição de ser humano<sup>223</sup>.

O trabalhador que se torna vítima de um trabalho análogo à escravidão é antes de tudo um cidadão com direito de liberdade e de igualdade. Sendo assim, deveria estar protegido pelas leis de seu país para assim ter um tratamento digno com direito a alimentação, jornada de trabalho justa, férias, folgas e um ambiente sadio para trabalhar. O que ocorre na realidade é um cotidiano com uma jornada de trabalho com muitas horas diárias e com condições semelhantes às da escravidão, análogas por isso à escravidão.

Vale ressaltar que os trabalhadores não devem ser vistos como elementos banais de uma cadeia produtiva, como preceitua o autor João Leal Amado: “A chamada «mão de obra» será, decerto, um factor produtivo, a conjugar com os demais no todo que é a empresa. Mas, antes e acima disso, a mão de obra são pessoas que trabalham.<sup>224</sup>” Desta forma, é fundamental a reflexão por parte dos Estados e das empresas transnacionais sobre a dignidade humana de cada trabalhador.

A dignidade humana é o eixo central que norteia a repressão da escravidão, seja ela de qualquer tipo ou grau, por tratar o ser humano como o principal bem jurídico que deve ser tutelado pelos ordenamentos jurídicos dos Estados. No trabalho escravo ou em

---

<sup>222</sup> Ibid., p. 62.

<sup>223</sup> FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. *Trabalho Escravo: caracterização jurídica dos modos típicos de execução*. *Hendu* 4(1): 2014. P. 45.

<sup>224</sup> AMADO, João Leal. *O direito do trabalho, a crise e a crise do direito do trabalho*. *Revista Direito e Desenvolvimento*. João Pessoa, v.4, n.8, p.163-186, jul./dez. 2013.

condições análogas às do escravo, o que ocorre é uma omissão na segurança dos direitos mínimos e, por consequência, o tratamento do ser humano como coisa, negando assim a sua dignidade. De acordo com Sarlet:

A dignidade da pessoa humana, compreendida como vedação da instrumentalização humana, em princípio proíbe a completa e egoística disponibilização do outro, no sentido de que se está a utilizar outra pessoa apenas como meio para alcançar determinada finalidade, de tal sorte que o critério decisivo para a identificação de uma violação da dignidade passa a ser (pelo menos em muitas situações, convém acrescentar) o do objetivo da conduta, isto é, a intenção de instrumentalizar (coisificar) o outro<sup>225</sup>.

O trabalho também é um direito fundamental, sendo parte dos direitos sociais; ou seja, são aqueles direitos que surgem como deveres sociais, com a valorização da responsabilidade social, e não apenas a felicidade individual. De acordo com Habermas, os direitos de segunda geração (os direitos sociais) possibilitam uma igualdade material, um gozo mais efetivo dos direitos humanos através de instrumentos para exercer tais direitos. Desta forma, há um reforço dos direitos humanos de primeira geração.

Para José Afonso da Silva, os direitos sociais são direitos fundamentais do ser humano que devem ser prestados pelo Estado de maneira direta ou indireta, no intuito de proporcionar melhores condições de vida, principalmente a grupos mais fracos, isto é, condições sociais desiguais que igualem<sup>226</sup>. Desta forma, o direito social do trabalho valoriza a melhoria de vida das pessoas, contribuindo para a alcançar a dignidade humana.

Defender o direito social do trabalho é defender condições básicas e adequadas no ambiente de trabalho, além de um ambiente seguro e o direito a um salário mínimo. Portanto, é necessário que o Estado busque atuar para assegurar que todos os trabalhadores tenham direito ao trabalho digno para se atingir a dignidade humana.

Para corroborar, a Corte Internacional de Justiça reconheceu que a proteção contra a escravidão é um dos dois exemplos de obrigação *erga omnes* decorrente dos direitos humanos. Deste modo, a prática da escravidão é universalmente recebida como um crime contra a humanidade. Além disso, o direito de ficar livre da escravidão é tão fundamental

---

<sup>225</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. P.51.

<sup>226</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37. Ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2014, p. 288.

“que todas as nações têm legitimidade para levar os estados infratores perante o Tribunal de Justiça”<sup>227</sup>.

Assim, é papel do Estado ser ativo com as suas obrigações internacionais, principalmente no que tange aos Direitos Humanos. Não pode um Estado usar de argumentos de isenção, ou de que não foi signatário de determinado tratado, visto que as normas imperativas versam primordialmente sobre situações que ferem a dignidade humana em sua essência, o que não pode ser visto pela comunidade internacional como algo comum dentro daquele Estado. As Nações Unidas, através dos seus órgãos, devem agir em caso de violação das obrigações, principalmente daquelas assumidas por seus membros, para aplicar medidas diplomáticas e econômicas. Nas palavras de Paulo Borba, o direito internacional “penetra no coração da soberania [...]”<sup>228</sup>.

É necessária ação humanitária em conjunto, ou seja, um dever de *solidariedade* entre todos os Estados para ajudar principalmente países em desenvolvimento a adotarem medidas que assegurem respeito pelos direitos humanos, principalmente dos trabalhadores desamparados por falta de legislação rígida. No caso de ocorrerem violações de Direitos Humanos, é necessária a cooperação dos estados para prevenir e punir, sempre em busca de assegurar que a Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos estão sendo respeitadas.

[...] Para a proteção internacional dos direitos humanos, qualquer intervenção deverá ser praticada por organização internacional, leia-se as Nações Unidas, de que todos os países envolvidos sejam membros e que, como tais, tenham aceito a adoção da medida. De modo equivalente nos sistemas regionais de proteção internacional dos direitos humanos<sup>229</sup>.

O importante é compreender que o ser humano não pode ser negligenciado em prol do lucro das grandes transnacionais, como o trágico acidente do Rana Plaza no Bangladesh tragicamente demonstrou. O caso evidencia a lacuna dos acordos internacionais e o não cumprimento de direitos inerentes aos seres humanos, seja pelo país no qual está situado tais fábricas da indústria têxtil quanto pelos países que recebem as mercadorias, sem excluir todos os países que assinam os tratados de direitos humanos

---

<sup>227</sup> Organização das Nações Unidas. *Contemporary Forms of Slavery: Updated review of the implementation of and follow-up to the conventions on slavery*. E/CN.4/Sub.2/2000/3, p. 4.

<sup>228</sup> CASELLA, Paulo Borba. ACCIOLY, Hildebrando. NASCIMENTO E SILVA, G.E. *Manual de Direito Internacional Público*. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.76.

<sup>229</sup> *Ibid.*, p. 481.

e se comprometem a respeitar os direitos humanos de qualquer pessoa, independentemente da sua nacionalidade.

É necessária a cooperação internacional dos países para ajudar a limitar a atuação das grandes empresas, pois como visto, o mero respeito das normas imperativas não é suficiente; tão-pouco a incorporação do *soft law* nos ordenamentos jurídicos.

### **5.1.2. A importância dos princípios orientadores na indústria da moda**

Em 2011, após o Relatório aprovar os princípios orientadores de Ruggie para a postura das empresas perante os Direitos Humanos, almejava-se que as empresas seguissem as normas, especialmente aquelas envolvidas com as *sweatshops* na indústria da moda. Os parâmetros são comentados principalmente no continente asiático, onde existem os maiores indícios de trabalho análogo à escravidão nas oficinas de roupas, sendo o local escolhido principalmente pelas transnacionais, na mira da mão-de obra barata.

As condições de trabalho variam ao redor do mundo, visto que existem diferentes tipos de exploração de mão de obra barata. No Brasil, é comum o trabalho ser feito em ambiente doméstico, conquanto na Índia ou Bangladesh existam pequenas, médias e grandes fábricas (as *sweatshops*). Contudo, sabe-se que as condições são parecidas em sua essência: baixos salários, jornada de trabalho excessiva, ambiente insalubre, falta de instrumentos para reclamação ou reparação de algum dano sofrido, horas extra forçadas, falta de equipamentos de proteção individual, trabalho infantil, entre outras violações.

Por outro lado, a indústria vem buscando algumas mudanças após diversas denúncias pelos *media*. O Código de Conduta das empresas é algo que merece destaque e está se tornando cada vez mais popular. As grandes marcas e varejistas estão desenvolvendo padrões para “as condições de trabalho, salários, horas e saúde e segurança, e exige que seus fornecedores aceitem esses padrões”. Assim, é feita uma auditoria para avaliar as fábricas em relação ao cumprimento dos códigos de conduta<sup>230</sup>.

Contudo, a implementação do código de conduta nem sempre supre as necessidades dos colaboradores, não passando muitas das vezes de meras declarações públicas sem conteúdo específico e com lacunas entre os padrões éticos e as reais condições das

---

<sup>230</sup> TAGER, Sabrina. *Women in the Global clothing and textile industry*. Program in International Comparative Studies Duke University, 2016, p. 89. Disponível em: <<https://dukespace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12393/finalthesis.pdf?sequence=1>>.

fábricas. É o caso da fábrica Ali Enterprises no Paquistão que, algumas semanas após a auditoria (que certificava os padrões de condições de trabalho), pegou fogo e matou 289 trabalhadores; alguns ficaram presos por causa das saídas de emergência e de janelas trancadas.

Em 2012, após a adoção dos princípios orientadores, o Centro de Pesquisas de Empresas Multinacionais (SOMO)<sup>231</sup> elaborou relatório *Maid in India*, para avaliar a situação das trabalhadoras *dalit* no sul do país. A pesquisa concluiu que, em diferentes níveis, algumas melhorias foram alcançadas pelas fábricas. Alguns aspectos foram citados pelos trabalhadores que participaram da pesquisa, como a melhoria da comida fornecida. Contudo, o relatório ainda indicava que as violações trabalhistas e de direitos humanos continuava.

Não houve melhoria em relação às jornadas de trabalho, já que as trabalhadoras ainda permaneciam por muitas horas no local de trabalho, chegando até a trabalharem 24 horas por dia; além disso, foi relatada a presença de trabalho infantil, com meninas menores de 16 anos. Outrossim, não existiam indícios de mecanismos que auxiliassem no caso de reclamações ou organizações sindicais<sup>232</sup>. A pesquisa advertiu que as violações permaneciam:

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’.”<sup>233</sup>

---

<sup>231</sup> Criado em 1973, o SOMO é um centro de conhecimento crítico, independente e sem fins lucrativos sobre multinacionais. Seu objetivo é investigar as empresas multinacionais e os impactos causados pelas atividades nas pessoas e no meio ambiente, de maneira a contribuir para a sustentabilidade social, ambiental e econômica. Disponível em: < <https://www.somo.nl/about-somo/>>.

<sup>232</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p.129.

<sup>233</sup> *Ibid.*, p.129.

O perigo do ambiente de trabalho ameaça a segurança dos trabalhadores, a falta de inspeção traz consequências irreversíveis; mas isso não parece influenciar a vontade dos empregadores. De acordo com o documentário *The True Cost*, no ano do acidente do Rana Plaza, o total de mortes chegou a ser de 1.241, somando o incêndio da Tazreen Fashion (112) e do desabamento do edifício Rana Plaza<sup>234</sup>.

Foi também relatado pelo documentário o incêndio na fábrica *Ali Enterprises*, que causou a morte de 260 trabalhadores e 30 feridos; 70% da produção da empresa foram para a varejista alemã KIK. O desastre traduz as más condições em fábricas no Paquistão. A marca KIK foi acusada de não exercer a devida diligência, já que as fortes relações comerciais entre a fábrica e a empresa alemã exigiam que a empresa fizesse mais para garantir as condições básicas de trabalho nas fábricas das subcontratadas. A Empresa garantiu que fez visitas regulares à fábrica, através de uma empresa prestadora de serviços. Após o incêndio, a KIK ofereceu 1000 euros por vítima e uma ação foi movida no tribunal alemão; quase quatro anos depois, a KIK pagou 5,15 milhões de dólares em indenização às vítimas. Contudo, recusa-se a pagar a indenização por danos morais ou para reconhecer sua responsabilidade<sup>235</sup>.

Os casos de incêndio e incidentes nas fábricas são problemas extremamente sérios e habituais em países como o Bangladesh e o Paquistão. Após o incêndio do Tazreen Fashion, pelo menos mais 28 incêndios foram relatados em fábricas no Bangladesh, com quase 600 pessoas feridas e 8 mortes. As duas fábricas mencionadas acima tiveram certificação fornecidas por empresas de auditoria de que ambas estavam cumprindo as normas de saúde e segurança. Ora, é nítido que o dever de diligência dos princípios orientadores não foi seguido, visto que não houve o cumprimento das etapas necessárias para assegurar que as normas de segurança estavam sendo implantadas.

A fábrica Tazreen Fashion que no Bangladesh sofreu um incêndio em 2012 tinha mais de mil trabalhadores no dia do incidente e muitos sobreviventes relataram que os gerentes haviam trancado as portas dos andares, razão pela qual muitos trabalhadores tiveram de pular do edifício. A fábrica tinha contratos com muitas marcas, como C&A e

---

<sup>234</sup> MORGAN, Andrew. *The True Cost*. [Filme]. Produção de Michael Ross. França, maio. 2015.

<sup>235</sup> BRENNAN, Brid. MORGANTINI, Raffaele. PETIJEAN, Olivier. RENAUD, Juliette. VARGAS, Monica. *The EU and the Corporate Impunity Nexus – Building the UN binding treaty on transnational corporations and human rights*. Disponível em: >  
<[https://multinationales.org/IMG/pdf/eu\\_corporate\\_impunity\\_nexus.pdf](https://multinationales.org/IMG/pdf/eu_corporate_impunity_nexus.pdf)>.

Walmart. Neste cenário, a C&A pronunciou-se em sua defesa, alegando que a fábrica havia sido inspecionada<sup>236</sup>.

Os desastres ocorridos após a criação dos princípios orientadores servem de alarme para a comunidade internacional de que o *soft law* possui pontos negativos quanto ao cumprimento das normas, visto que não houve melhorias nas instalações das fábricas em matéria de condições básicas para os trabalhadores por forma a prevenir que acidentes como estes pudessem acontecer, conforme preconiza o princípio 13 dos Princípios Orientadores da ONU:

13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas:

(a) Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer; (b) Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos.

Desta maneira, fica claro que as empresas podem estar envolvidas nos impactos danosos, pelas suas próprias atividades e como resultado das suas relações comerciais com subcontratadas. Assim, é papel das empresas prevenir os impactos que possam ser causados aos Direitos Humanos. Por outro lado, é dever das empresas arcar também com as consequências dos danos causados pelos subcontratados, ou seja, não é válido usar de argumentos de que não estavam envolvidas e que inspeções foram feitas corretamente, quando está claro que isso não ocorreu. Não há escapatória para as grandes marcas: não devem eximir-se das suas responsabilidades.

Quanto ao parâmetro reparador, pode-se citar o caso da C&A, que anunciou a destinação de milhões de euros para monitorar a cadeia de suprimento e produção das roupas produzidas para a marca, bem como para prevenir violações e também a destinação para indenizar vítimas e suas famílias envolvidas nos desastres. Neste quesito, é bastante nítido que a grande maioria das empresas buscaram cooperar para reparar os

---

<sup>236</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p.133.

danos ocorridos, já que as tragédias impactam negativamente na imagem da marca após as denúncias feitas pelos *media*<sup>237</sup>.

Em 2013, após o desastre do Rana Plaza no Bangladesh, a ONG *Global Exchange* desenvolveu um movimento em colaboração com as organizações locais de direitos trabalhistas para pressionar as grandes varejistas a assinarem o acordo internacional de prevenção de acidentes, a fim de proteger os direitos dos trabalhadores das fábricas no Bangladesh – o Acordo sobre Incêndios e Segurança de Edifícios no Bangladesh, assinado por mais de 170 marcas. Contudo, a GAP (a segunda maior compradora de roupas no país) se recusou a assinar sob o pretexto de criar uma iniciativa própria, a “Iniciativa para Fábricas mais Seguras”, que contou com o apoio do grupo Walmart e outras<sup>238</sup>.

Ocorre que esta iniciativa da GAP e do Walmart tinha apenas o intuito de não se comprometerem com o tratado, já que deveriam seguir os parâmetros ditados no documento, além de aceitarem que poderiam ter algum tipo de responsabilidade financeira para garantir que as fábricas e as oficinas sejam seguras para os trabalhadores. Assim, o plano do Walmart era manter a produção habitual, visto que a iniciativa foi das empresas e controlada pelas mesmas, não havendo representante dos trabalhadores; ou seja, as grandes corporações garantiram os lucros, ao passo que a segurança dos trabalhadores continuou má.

Por outro lado, é importante ressaltar que os acordos lançados no Bangladesh tiveram uma repercussão positiva no país, já que lançaram a estrutura para um Plano Nacional de Seguro contra Ferimentos por Emprego, com o quesito da obrigatoriedade no cumprimento das normas do acordo. Para Julianna Hernandez, os “efeitos vinculantes entre as empresas causou o efeito esperado já que pelo menos grandes tragédias fatais para os trabalhadores do setor não têm mais ocorrido em Bangladesh, pelo menos não na proporção anterior à assinatura do Acordo”. Ressalta ainda que outras violações não estão incluídas no acordo continuam no país e em outras partes do continente asiático<sup>239</sup>.

---

<sup>237</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p.136.

<sup>238</sup> GREENHOUSE, Steven. *As Firms Line up on factories, Walmart plans solo effort*. *The New York Times*. Disponível em: < <https://www.nytimes.com/2013/05/15/business/six-retailers-join-bangladesh-factory-pact.html>>.

<sup>239</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p.139.

Os acordos feitos após a tragédia do edifício Rana Plaza tinham o intuito de garantir a segurança dos trabalhadores. Cinco anos após o desastre, o relatório “*The Sourcing Squeeze, Worker’s Rights, and Building Safety in Bangladesh since Rana Plaza*” indicou que os acordos garantiram que a vida de 2,5 milhões de trabalhadores se tornassem mais seguras. De acordo com o relator Mark Anner, o número de edifícios polivalentes como o Rana plaza diminuiu 49%, de 155 fábricas para 79. Outro exemplo citado pelo relator para demonstrar a diferença após os acordos é que muitas fábricas começaram a se mudar da capital Dhaka para a zona industrial de Gazipur. Deste modo, já empregam melhores condições de segurança desde o início da sua implantação. O relator indicou que no princípio do Acordo, 969 fábricas possuíam disjuntores inadequados (o que pode gerar um risco de incêndio), mas cinco anos após os acordos 82,8% dos casos foram corrigidos<sup>240</sup>.

Apesar de grandes passos, o trabalho no setor têxtil do Bangladesh ainda se encontra em condições muito perigosas para milhares de fábricas, mesmo após o desastre do edifício. Foi o que relatou o *NYU Stern Center for Business and Human Rights*, que concluiu que mais de 3.000 subcontratados não estão protegidos pelos acordos firmados pelas grandes marcas; ou seja, milhares de fornecedores ainda não implementaram as melhorias de condições de trabalho dentro das oficinas<sup>241</sup>.

Outro aspecto igualmente importante é o trabalho infantil. De acordo com a SOMO, geralmente não há indícios de trabalho infantil, porque, quando há auditorias, crianças e trabalhadores ilegais são escondidos. Em 2017, a SOMO publicou o relatório *Branded Childhood*, no qual noticiou que mais de 3,5 milhões de crianças de 5 a 17 anos estavam trabalhando no Bangladesh, muitas vezes para suplementar a renda familiar<sup>242</sup>.

Em 2019, o relatório publicado pelo *Worker’s Right Consortium* sobre os direitos dos trabalhadores no Bangladesh revelou que os proprietários de fábricas e o governo estavam retaliando os trabalhadores que estavam fazendo campanha pelo aumento do salário mínimo no país, que tinha sido elevado para 95 dólares por mês em dezembro de

---

<sup>240</sup> Fashion United. *5 years on: what effect has Rana Plaza had on garment workers lives?*. Disponível em: < <https://fashionunited.uk/news/fashion/5-years-on-what-effect-has-rana-plaza-had-on-garment-workers-lives/2018041629133>>.

<sup>241</sup> Fashion United. *5 years on: what effect has Rana Plaza had on garment workers lives?*. Disponível em: < <https://fashionunited.uk/news/fashion/5-years-on-what-effect-has-rana-plaza-had-on-garment-workers-lives/2018041629133>>.

<sup>242</sup> HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018, p.144.

2018. Muitos trabalhadores foram presos sob acusações criminais infundadas. As fábricas que fornecem roupas à H&M e à Mango demitiram mais de 11.600 trabalhadores sem uma justificativa legal<sup>243</sup>.

O relatório revela ainda que a liberdade de expressão e de associação está sendo suprimida pelo governo do país ao longo dos anos, usando principalmente da Lei de Tecnologia da Informação e Comunicação para prender dezenas de pessoas que criticam os líderes políticos nas redes sociais e noutros sites, usando de força física para violar os direitos de expressão dos cidadãos<sup>244</sup>.

Sabe-se que, entre os países do continente asiático, a China é o país mais conhecido como fabricante de produtos exportados para o mundo inteiro, devido à mão de obra barata e disponível no país. Recentemente, no ano de 2021, um relatório chamado “*Uyghurs for sale*”<sup>245</sup> foi divulgado pelo instituto australiano de estratégia política (ASPI) com denúncias da prisão de mais de 80 mil seguidores da minoria muçulmana *Uiguri*; estes membros estariam sendo forçados a trabalharem em fábricas da província de Xinjiang, que fornecem produtos principalmente para grandes marcas como Nike, Gap ou a japonesa Uniqlo.

Este caso é bastante delicado por envolver uma minoria muçulmana perseguida na China, acusada pelo governo de extremismo religioso. De acordo com o relatório da ASPI, o governo chinês facilitou a transferência volumosa de cidadãos uigures e também de outras minorias étnicas para as fábricas, os quais vivem em condições degradantes e forçados a trabalhar para a cadeia de abastecimento de pelo menos 82 marcas, não apenas de vestuário, citando também marcas automóveis como a BMW, e de tecnologia, como a Apple. Além disso, estão proibidos de participar nos ritos religiosos e vivem constantemente vigiados, sob uma forte restrição de liberdade<sup>246</sup>.

Após as denúncias, os Estados Unidos resolveram bloquear remessas de camisas da japonesa Uniqlo no porto de Los Angeles, por não fornecer informações suficientes sobre a origem da produção das camisas. É importante destacar que os Estados Unidos possuem uma legislação sobre a ilegalidade da entrada de produtos provenientes de fábricas de

---

<sup>243</sup> Fashion United. *New Report Highlights abuses faced by Bangladeshi garment workers*. Disponível em: < <https://fashionunited.uk/news/fashion/new-report-highlights-abuses-faced-by-bangladeshi-garment-workers/2019042442806>>.

<sup>244</sup> Ibid.

<sup>245</sup> Australian Strategic Policy Institute. *Uyghurs for sale*. Disponível em: < <https://www.aspi.org.au/report/uyghurs-sale>>.

<sup>246</sup> Ibid.

trabalho análogo à escravidão, o *Global Magnitsky Act*, que impõe punições aos governos e seus funcionários estrangeiros que estão de acordo com as violações de direitos humanos<sup>247</sup>.

A China, de acordo com a *Bloomberg News*, negou qualquer envolvimento com trabalho escravo e incentivou as empresas a se oporem aos Estados Unidos, o que provoca mais faísca na geopolítica internacional<sup>248</sup>. A União Europeia, o Reino Unido e os Estados Unidos decretaram diversas sanções contra a China, por estarem a praticar o que consideram como genocídio.

A prática do governo chinês relatada pela ASPI como forma de “reeducação” desta minoria étnica consiste em uma violação de direitos humanos internacionais, razão pela qual os Estados Unidos acreditam que o próprio governo está praticando genocídio cultural. O relatório mostra ainda que, se é encontrado alguma informação em relação à religião, como o Alcorão, a pessoa é enviada para os campos por um período de até cinco anos, sob a classificação de ameaça terrorista. Além disso, são forçados a se distanciarem das suas culturas e línguas quando são obrigados a aprenderem mandarim, além de decorarem músicas nacionalistas e de comerem carne de porco.

Deste modo, pode-se perceber que as condições em que vive a minoria étnica na China é um exemplo das dificuldades de um controle sobre a abolição do trabalho em condições análogas à escravidão, principalmente quando o próprio governo atua contra esta luta. Por esta razão, é praticamente impossível que as grandes marcas tenham interesse em fiscalizar as condições de trabalho na sua cadeia produtiva, além das muitas dificuldades de rastreio dos seus fornecedores – o próprio relatório traz informações de marcas como Adidas ou Panasonic, que se pronunciaram isentas de culpa e sem qualquer envolvimento contratual com os fornecedores do relatório. Contudo, tais marcas não são capazes de trazer todas as informações referentes à sua cadeia de abastecimento.

É alarmante como as empresas e os próprios governos não cooperam em prol da vida humana, e sim apenas do lucro. Além disso, não há interesse no comprometimento com a devida diligência. Deste modo, dez anos após a criação dos princípios orientadores, é possível analisar que alguns aspectos foram implementados e melhorados dentro da

---

<sup>247</sup> Executive Order 13818 of December 20, 2017. Blocking the Property of Persons Involved in Serious Human Rights Abuse or Corruption. Disponível em: <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2017-12-26/pdf/2017-27925.pdf>>.

<sup>248</sup> Bloomberg News. U.S. Blocked Uniqlo Shirts on Xinjiang Forced-Labor Concerns. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-19/u-s-blocked-uniqlo-shirts-on-xinjiang-forced-labor-concerns>>.

cadeia de produção que abastece grandes marcas de vestuário. Contudo, sem que haja um mecanismo vinculativo, ainda há muitas lacunas nas leis e violações de direitos humanos, visto que as empresas transnacionais ainda não se responsabilizam pelos danos causados por subcontratados.

## **5.2. A responsabilidade Social Corporativa e a necessidade de instrumentos vinculativos: o exemplo da União Europeia**

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ganhou destaque após inúmeras denúncias de casos de violação de Direitos Humanos por parte de grandes empresas, principalmente relacionadas com a indústria da moda, de marcas internacionalmente conhecidas, como Zara ou Nike. Os acontecimentos chamam a atenção para as condições de trabalho em que se encontram os empregados, o que pode afetar a reputação da empresa e gerar danos na sua imagem.

A RSC foi comentada pela primeira vez por Archie Carrol, em 1979, que propôs a definição operacional, ao afirmar que “a responsabilidade social dos negócios engloba as expectativas económicas, legais, éticas e discricionárias que a sociedade tem da organização em um determinado ponto do tempo”<sup>249</sup>. Deste modo, as empresas deveriam cumprir quatro parâmetros de responsabilidade.

A primeira dimensão é a económica, relacionada com a rentabilidade, e base para as outras responsabilidades. A dimensão legal está ligada ao cumprimento das leis por parte das empresas, ou seja, agir conforme o que é certo na sociedade. O parâmetro ético é a obrigação de fazer o que é certo e justo, a fim de se evitarem danos à sociedade. Por fim, a dimensão discricionária ou filantrópica consiste na melhoria da qualidade de vida da sociedade através de recursos (posteriormente, esta dimensão foi rejeitada na definição da RSC)<sup>250</sup>.

A dimensão do ponto de vista da ética é a questão que mais dúvidas traz, já que é muito relativo o que será considerado antiético na sociedade em que se está inserido. Assim, torna-se difícil que grandes empresas tenham um padrão de comportamento ético em todos os seus mercados de atuação.

---

<sup>249</sup> Carrol, A.B. *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. Academy of Management Review, 1979.

<sup>250</sup> CORDEIRO, Rafaela Almeida. BRANDÃO, Mariana Hammel. STREHLAU, Vivian Iara. *Exploração de mão de obra na fabricação de produtos: quem se importa?*. RIMAR. Maringá, v.8, n.1, Jan/Jun, 2018.

O conceito de RSC tem o objetivo de estabelecer uma conduta para as empresas. Da mesma forma, visa esclarecer de que forma as transnacionais podem contribuir para o desenvolvimento. Contudo, não havia concordância sobre o conceito da RSC. Em 1999, a ONU produziu o documento “*The Social Responsibility of Transnational Corporations*” com o intuito de apresentar as diferenças entre a responsabilidade social e a filantropia. De acordo com o documento, a responsabilidade social corporativa “deve corresponder a algo além do mínimo exigido por lei, equiparando-se aos princípios éticos e às expectativas sociais, indo além do dever jurídico, sem, contudo, ampliá-lo.” Ou seja, é uma relação entre a empresa e a comunidade “que ocorre de modo voluntário baseado na ética empresarial”<sup>251</sup>.

O documento ressalta que a filantropia e o cumprimento da lei não significam responsabilidade social, dado que a filantropia não é uma componente fundamental nas empresas, e o cumprimento da lei é exigência mínima para o exercício de qualquer empresa. Deste modo, busca-se esclarecer que a RSC está interligada com a ideia de ética das empresas, pois estas devem executar suas ações sem esquecerem os seus impactos na sociedade, principalmente em locais com leis de Direitos Humanos mais frágeis. Cabem mais alguns esclarecimentos acerca da filantropia e da RSC:

A diferença entre a filantropia e a responsabilidade social é uma questão de grau definida em três fases (UNCTAD, 1999). Na primeira, na qual se enquadra a filantropia, a ação empresarial é motivada por um dever moral de iniciativa do benfeitor. Prerrogativas de caridade e benevolência estão presentes na ação. No segundo estágio, a expectativa que a sociedade possui com relação à empresa torna-se mais forte, e as ações deixam de ter caráter meramente voluntário e humanitário para se constituírem em mandados judiciais. O não cumprimento da lei pode acarretar normas imperativas e restritivas. A empresa tem o dever de cumprir a lei. Na terceira fase, os laços sociais estão presentes e os padrões de responsabilidade são incorporados à natureza das relações corporativas. Não é simplesmente o respeito a normas jurídicas, ainda que as ações empreendidas possam vir a normatizar-se. É perceber impactos e ver-se como responsável, passando a incorporar a expectativa social e sendo capaz de promover iniciativas para o bem-estar<sup>252</sup>.

---

<sup>251</sup> VASCONCELLOS, Patrícia Mara Cabral. *Responsabilidade sociale defesa dos direitos humanos: o debate sobre a atuação das empresas transnacionais*. Revista Direitos Humanos e Democracia. Editora Unijuí. Ano 8. N.15, p. 46.

<sup>252</sup> *Ibid.*, p. 46.

Em síntese, a RSC não deixa de ter caráter voluntário, já que atualmente a ONU possui documentos que sugerem como devem ser as atuações das empresas, respeitando-se sempre a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as convenções da OIT. Mas, por serem facultativas, nem sempre são respeitadas pelas grandes corporações, como já anteriormente se mostrou, ou quando se usa a RSC apenas como *marketing* para promover a imagem positiva das empresas.

É o que ocorre nos casos em que as empresas apenas mascaram suas condutas, com o chamado *bluwashing* – o termo usa-se para quando a empresa se declara “azul”, isto é, é usado pelas grandes empresas para aumentar a comercialização dos seus produtos ao informar os consumidores de que estão adotando medidas ligadas às questões sociais e ambientais (o *greenwashing*<sup>253</sup>), utilizando imagens e discursos em prol do meio ambiente e dos direitos laborais. Contudo, o que ocorre na verdade é apenas o *marketing* da imagem de preocupação com o meio ambiente e os direitos humanos laborais, sem que estejam realmente atuando de maneira sustentável.

No *bluwashing*, as empresas, apesar de passarem uma imagem que exercem responsabilidade social, de fato desrespeitam os direitos sociais. Em âmbito laboral, consta-se que uma das formas das instituições incorrerem em *bluwashing* é a utilização de trabalho em condições análogas à de escravo e/ou mão de obra infantil em sua cadeia produtiva, realizar discriminação em termos de salários entre homens e mulheres, pagar baixos salários aos trabalhadores, desrespeitar os direitos previstos na legislação que regulamenta as relações de trabalho, dentre outros. Logo, a utilização dessas ações na cadeia de produção não pode caracterizar uma empresa socialmente responsável<sup>254</sup>.

É o caso da H&M, que há anos, após a imagem negativa dos desastres, propagou que pagaria um salário justo aos trabalhadores da sua cadeia de fornecimento. De acordo com o *Clean Clothes Campaign*, até 2017 o salário baixo continuava em toda a cadeia de produção da H&M. Através do *marketing*, as empresas exibem ações relacionadas com a RSC como forma de divulgar melhor seus produtos, demonstrando que são empresas

---

<sup>253</sup> O *Greenwashing* é “o *marketing* realizado pela empresa que utiliza informações que estão ligadas à proteção ao meio ambiente, com o objetivo de aumentar seu lucro por meio da venda de seus produtos e serviços, usando como artifício o meio ambiente, mas que, entretanto, não são verdadeiras”. SILVA, Erica de Kassia Costa. FERREIRA, Vanessa Rocha. *A prática do bluwashing pelas empresas: a violação dos direitos fundamentais do trabalhador na relação laboral através da propaganda enganosa*. Florianópolis: Organização CONPEDI, 2020.

<sup>254</sup> SILVA, Erica de Kassia Costa. FERREIRA, Vanessa Rocha. *A prática do bluwashing pelas empresas: a violação dos direitos fundamentais do trabalhador na relação laboral através da propaganda enganosa*. Florianópolis: Organização CONPEDI, 2020.

socialmente responsáveis, ligadas a matérias de cunho social e ambiental; é uma maneira de estabelecer relações com os *stakeholders*<sup>255</sup>.

Desta forma, vale lembrar que os princípios orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos dispõem que as empresas devem respeitar os Direitos Humanos em toda a produção de seus produtos, sejam elas terceirizadas ou empresas subordinadas, devendo ainda promover programas e políticas a fim de se garantir que os direitos dos trabalhadores estão sendo preservados.

Os códigos de conduta começam a se mostrar ineficazes. Contudo, uma abordagem diferente surge em torno do conceito de capacitação. Para Richard Locke, os programas de capacitação visam prevenir violações, fornecendo competências, tecnologia e habilidades organizacionais que auxiliam as fábricas a aplicarem padrões de trabalho, diferentemente de um modelo que visa apenas impedir violações por meio de policiamento e penalização das fábricas<sup>256</sup>. Deste modo, a capacitação visa criar um “ciclo de reforço mútuo em que fábricas mais eficientes investem em seus trabalhadores”.

Isto posto, é importante concluir que a RSC é um instrumento importante, mesmo que de maneira voluntária, para que surja reflexão por parte das empresas sobre a ética empresarial. Contudo, além da RSC, é necessária a discussão da proposta de um tratado vinculante para tratar das responsabilidades empresariais, com o objetivo de pôr fim às inúmeras impunidades a que as corporações escapam por causa de lacunas a nível internacional, visto que a demanda dos Direitos Humanos exige respeito nas relações transnacionais, o que pode ser feito através de normas obrigatórias, além de mecanismos jurídicos que facilitem o acesso à justiça.

É importante acrescentar que os próprios Estados devem buscar cumprir os acordos em que são parte, em especial na busca da abolição do trabalho escravo ou em condições análogas à escravidão. Cita-se como exemplo o *Modern Slavery Act* (MSA), aprovado em 2015 pelo Parlamento inglês, com o objetivo de criar uma lei moderna e compreensível sobre o trabalho escravo e o tráfico de pessoas no Reino Unido. Esta lei traz menções à Convenção sobre a Escravatura de 1926, assim como às Convenções n.

---

<sup>255</sup> Os *stakeholders* são os grupos de pessoas afetados consideravelmente pelas atividades organizacionais das empresas, ou seja, são os clientes, os acionistas, colaboradores, fornecedores, distribuidores, governo, comunidade, entre outros.

<sup>256</sup> LOCKE, Richard M. *Can Global Brands Create just supply chains?*. Boston Review. 2013 in TAGER, Sabrina. *Women in the Global clothing and textile industry*. Program in International Comparative Studies Duke University, 2016, p. 90.

29 e 182 da OIT, trazendo para o direito interno uma lei com muitos detalhes sobre a proibição de todas as formas de escravidão<sup>257</sup>.

Além de estabelecer medidas para combater a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, a seção 54 da lei se faz importante no que tange às grandes corporações, já que este artigo dispõe que deve existir uma transparência nas cadeias de abastecimento, de maneira que exige que as empresas divulguem uma declaração sobre escravidão e o tráfico de pessoas, como forma de garantir que estão sendo tomadas medidas para se garantir que as práticas de escravidão não estão ocorrendo dentro de suas empresas ou nas suas cadeias de abastecimento.

Da mesma forma, em 2018 a Austrália instituiu o *Modern Slavery Act* em seu ordenamento jurídico interno, dispondo que as empresas maiores que operam na Austrália devem divulgar relatórios sobre o risco da escravidão moderna nas suas operações e na cadeia de abastecimento. É importante ressaltar que estes relatórios são quesitos obrigatórios no país, estabelecendo que as grandes empresas devem revisar suas cadeias de suprimento, para se abolir a escravidão moderna<sup>258</sup>.

Embora existam os documentos da ONU e da OIT, como já explicado no capítulo anterior, as violações ainda são recorrentes, principalmente em países em desenvolvimento e que fornecem produtos às grandes marcas, muitas delas com sede em países da União Europeia. Em vista disso, a EU e alguns países-membros, buscam cessar a impunidade de grandes empresas em solo nacional e na cadeia de produção em outros países, através do dever de diligência.

### **5.2.1 A Lei do “Dever de Vigilância” na França e a Lei do Dever de Cuidar da Alemanha.**

As violações por parte das empresas transnacionais são reconhecidas internacionalmente, já que devido à omissão de normas punitivas contra as empresas e o grande poderio das mesmas, é evidente que a falta de mecanismos de responsabilização é alarmante. Assim, o processo de criação de instrumentos vinculativos evoluiu, principalmente no âmbito nacional.

---

<sup>257</sup> *Modern Slavery Act 2015*. United Kingdom. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>>.

<sup>258</sup> *Modern Slavery Act 2018*. Australia. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>>.

Deste modo, em busca da responsabilização das transnacionais por violações de direitos humanos e de danos ambientais causados ao longo dos anos, a legislação francesa instituiu o “*devoir de vigilance*”, que poderá ser espelho inspirador para outros países na busca de se acabar com as atuações arbitrárias das empresas transnacionais. A França torna-se pioneira na criação da lei, por causa dos movimentos de trabalhadores e sindicatos do país, os quais trabalharam em conjunto com as entidades e organizações de defesa do meio ambiente.

Em português, essa legislação é conhecida como “dever de Vigilância”, lei 2017-399, promulgada em 2017, portanto, pioneira no assunto. A lei prevê que grandes empresas francesas (empresas mãe) são obrigadas a desenvolver, publicar e implementar medidas apropriadas para se identificarem os riscos e se prevenirem violações de direitos humanos, assim como que violem também a liberdade, saúde, segurança pessoal e do meio ambiente<sup>259</sup>.

Desta forma, a lei francesa prediz que as empresas mãe (geralmente beneficiárias finais de uma cadeia de produção) devem exercer vigilância em todo o processo produtivo do seu produto, devendo saber qual a origem da matéria prima até à entrega do produto ao consumidor. Assim, as empresas devem obter esse conhecimento através de um plano de vigilância dos riscos que podem violar os direitos humanos, e do modo de prevenir que isso aconteça.

O plano de vigilância deve ser elaborado implementado e publicado pela empresa, contendo medidas para identificar riscos e prevenir graves violações dos direitos humanos e liberdades fundamentais, da saúde, da segurança humana e do ambiente, as quais decorram da atividade da empresa ou de suas subsidiárias. A lei prevê ainda que essas atividades não se limitam apenas ao âmbito da empresa mãe, estendendo-se às atividades de subcontratados ou fornecedores com relação comercial constituída.

O plano, que deve ser executado pela empresa, deve conter um mapeamento de risco; métodos regulares de avaliação da cadeia de valor; ações adequadas para diminuir riscos ou prevenir danos graves; um mecanismo de alerta e coleta de relatórios e, por fim, um sistema de acompanhamento de medidas implementadas e avaliação da sua eficácia. Deste modo, as empresas ficam responsáveis por monitorar os riscos das suas atividades, mas também das atividades geradas pelos subcontratados.

---

<sup>259</sup> La Loi Sur Le Devoir de Vigilance. Disponível em: <<https://plan-vigilance.org/la-loi/>>.

Para se enquadrarem no âmbito da lei, as empresas mãe devem atender a dois critérios: o primeiro é sobre a sua forma social, e o segundo está relacionado com o número de funcionários, da própria empresa e de suas subsidiárias diretas e indiretas, devendo ser de mais de 5.000 se tiver sede na França, ou de 10.000 se operar na França mas com sede em outro país.

A lei francesa torna-se muito importante para o início de uma caminhada na senda da responsabilização das empresas transnacionais em legislações internas, já que ainda há lacunas no âmbito internacional em matéria de responsabilização das empresas, sendo necessário criar-se um tratado internacional que delimite e ordene as atuações das empresas. Sendo assim, a lei interna da França é uma alternativa encontrada pelo governo para enfrentar o problema.

A lei segue os parâmetros de John Ruggie, que, como explicado, requer que as empresas pratiquem a “*due dilligence*”, ou seja, tenham um dever de cuidado em toda a atuação, não somente interna, mas da cadeia de produção que começa desde a extração da matéria prima a ser usada no produto final, com o intuito de se prevenirem danos ambientais ou violações dos direitos humanos.

De acordo com o relatório sobre o primeiro ano da lei, algumas empresas ainda não tinham feito planos de vigilância, citando-se empresas como a Zara ou a H&M. Dos 80 planos de vigilância analisados, concluiu-se que os objetivos da lei ainda não são levados totalmente em consideração, já que os primeiros planos ainda possuem características muito heterogêneas; as empresas aplicaram a lei com diferentes níveis de rigidez. Os planos ainda possuem conteúdos mais centrados nas empresas e não em terceiros ou no meio ambiente<sup>260</sup>.

O relatório enfatiza que as diretrizes do plano devem ser legíveis e acessíveis, transparentes e honestos. Os planos lidos têm conteúdos insuficientes, cheios de lacunas, sem definição do escopo do plano, principalmente no que se refere a fornecedores e a subcontratados. Outrossim, os planos também devem mencionar os riscos, inclusive os ambientais, já que a revisão feita relatou que estes riscos são deixados de fora ou somente mencionados de maneira rápida. Por fim, o relatório tem o intuito de ajudar as empresas a saberem interpretar o texto da lei, de forma a evitarem-se processos judiciais ou sanções.

---

<sup>260</sup> The Law on Duty of Vigilance of parent and outsourcing companies – Year 1: companies must do better. Disponível em: < <https://vigilance-plan.org/wp-content/uploads//2019/06/2019.06.14-EN-Rapport-Commun-Companies-must-do-better.pdf>>.

Desta forma, se as grandes empresas têm poderio para ditar como será o ritmo da produção dos fornecedores, e até para controlar a quantidade ou a qualidade dos produtos, é perfeitamente aceitável que consigam também controlar as condições de trabalho em que seus fornecedores se encontram; ou seja, as grandes empresas também têm a responsabilidade de desenvolver políticas para prevenir que as pessoas trabalhem em ambientes insalubres e com carga horária de até 8 horas diárias.

Apesar disso, é incontestável que a lei francesa é um avanço internacional e tornou-se uma das referências no debate mundial sobre a impunidade das empresas transnacionais. Pela primeira vez, as empresas são obrigadas a identificarem os riscos e a prevenirem as violações de direitos humanos que resultam das suas atividades e das suas cadeias de suprimentos, em solo francês ou no exterior. É certo que a lei teve uma dura corrida para ser aprovada, visto que o primeiro projeto de lei foi entregue em novembro de 2013 e demorou mais de um ano para ser agendado para debate na Assembleia Nacional Francesa<sup>261</sup>.

A lei francesa mostra que a elaboração de um tratado vinculante a nível internacional e leis nacionais não se excluem. Pelo contrário, são instrumentos complementares que reforçam o rigor para as empresas respeitarem os Direitos Humanos. Desta forma, cumprem as lacunas de planos anteriores que não conseguiam controlar os impactos causados por transnacionais em diversos Estados.

Na Alemanha, foi criado um projeto de lei da nova Cadeia de Abastecimento, a lei *Lieferkettengesetz*, também conhecida como Lei do Dever de Cuidar. A lei versa sobre a devida diligência corporativa com o intuito de se evitarem violações dos direitos humanos nas cadeias de abastecimento, e com o objetivo de proteger os direitos humanos, além de garantir o cumprimento da proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado. A lei visa também garantir o cumprimento dos direitos humanos fundamentais, buscando estabelecer padrões trabalhistas e ambientais nas cadeias de abastecimento<sup>262</sup>.

A lei alemã entrará em vigor gradualmente a partir de 2023. Contudo, o projeto deve ser revisado, devido a falhas apontadas pelas empresas sobre ações civis.

---

<sup>261</sup> BRENNAN, Brid. MORGANTINI, Raffaele. PETIJEAN, Olivier. RENAUD, Juliette. VARGAS, Monica. *The EU and the Corporate Impunity Nexus – Building the UN binding treaty on transnational corporations and human rights*. Disponível em: <[https://multinationales.org/IMG/pdf/eu\\_corporate\\_impunity\\_nexus.pdf](https://multinationales.org/IMG/pdf/eu_corporate_impunity_nexus.pdf)>.

<sup>262</sup> EU Due Diligence Act: Changes at the European level – scope of jurisdiction, standards and the significance of the new law for European companies. Disponível em: <<https://www.quentic.com/articles/eu-due-diligence-act/>>.

Originalmente, a lei será aplicada a empresas alemãs com 3.000 ou mais funcionários. Em 2024, o número vai diminuir para 1.000 funcionários, além de se aplicar aos fornecedores diretos e, em alguns casos, aos fornecedores indiretos.

Estas duas leis são exemplos de que a matéria sobre empresas transnacionais e Direitos Humanos necessita de uma atenção especial, trazendo assim aspectos importantes sobre as violações. Contudo, as leis não abrangem o cuidado com os Direitos Humanos de maneira mais geral, com efeito uniforme em todas as empresas e de todos os setores, visto que o cenário atual internacional necessita de obrigações uniformes para equilibrar as potenciais desvantagens competitivas das diferenças nas legislações nacionais. Desta forma, seria importante a criação de um instrumento a nível de todos os países da União Europeia, começando pela constituição de normas vinculativas de caráter internacional.

### **5.2.2. A União Europeia e a *due diligence***

Em 2020, o comissário da União Europeia para a Justiça, Didier Reynders, comunicou que a Comissão Europeia irá divulgar uma proposta legislativa sobre a obrigatoriedade em toda a União Europeia (UE) do dever de diligência ambiental, visto que, de acordo com um estudo encomendado pela Comissão Europeia, 70% dos entrevistados concordaram que as regras da UE sobre Direitos Humanos e a devida diligência ambiental podem trazer benefícios às empresas<sup>263</sup>.

A Comissão de Assuntos Jurídicos do parlamento Europeu (responsável pela elaboração da legislação) emitiu o projeto de relatório para a Comissão da EU sobre recomendações para adotar a legislação da devida diligência corporativa. Além disso, a Comissão exibiu uma proposta de resolução do Parlamento Europeu para que apresente, sem demora, a proposta legislativa.

---

<sup>263</sup>The European Parliament Committee on Legal Affairs proposes text for the corporate due diligence and corporate accountability directive that EU Member States would transpose into national law. This new law would apply both to companies in the EU as well as companies providing goods and services in the internal market. It would require companies to conduct due diligence on human rights, environment (including climate change) and governance risks, with specific requirements to engage stakeholders and trade unions, create grievance mechanisms, provide remedy, and ensure boards and senior managers have the necessary responsibility and expertise (The European Parliament Committee on Legal Affairs). Disponível em: <<https://triponelconsulting.com/2020/09/21/european-parliament-committee-on-legal-affairs-proposes-text-for-the-corporate-due-diligence-and-corporate-accountability-directive-that-eu-member-states-would-transpose-into-national-law/>>.

O conteúdo legislativo abrange os temas dos direitos humanos, meio ambiente e também da boa governança, além de trazer o conceito sugerido da devida diligência, o qual seria “processo implementado por uma empresa a fim de identificar, cessar, prevenir mitigar, monitorar, divulgar, contabilizar, abordar e remediar os riscos colocados aos direitos humanos, incluindo direitos sociais e trabalhistas, meio ambiente, assim como, mudanças climáticas e governança, tanto por suas próprias operações quanto por suas relações de negócios”.

Assim, de acordo com os princípios de Ruggie sobre o dever de diligência, o objetivo desta lei visa melhorar o funcionamento do mercado interno, assim como garantir que se possam responsabilizar as empresas pelos danos causados aos Direitos Humanos e também ao meio ambiente em toda a sua cadeia de produção.

O projeto legislativo destina-se a todas as empresas regidas pela legislação de um Estado-Membro ou instaladas no território da União. Além destas, a diretiva também se aplicaria a empresas não sediadas na UE mas que operam no mercado interno vendendo bens ou prestando serviços.

Desta forma, o projeto de lei propõe que as empresas desenvolvam estratégias internas de devida diligência, tendo periodicamente de identificar e avaliar de maneira contínua se as suas operações e relações de negócios com subcontratados podem estar causando risco de violação dos direitos humanos ou ambientais, devendo assim fazer um monitoramento apropriado. Caso sejam reportados riscos, a empresa deve ter uma estratégia de devida diligência, especificando os riscos e o nível de gravidade, assim como a urgência dos mesmos<sup>264</sup>.

Além disso, as empresas devem divulgar, de maneira pública, as informações e detalhes relevantes sobre a cadeia de fornecimento, englobando nomes, localizações e outras informações importantes sobre suas subcontratadas, fornecedores ou parceiros que estejam na sua cadeia de produção. Outro aspecto que deve ser indicado é sobre as políticas e medidas adotadas pelas empresas, com o intuito de se prevenirem, mitigarem ou cessarem os riscos. Mais, devem estabelecer uma política de priorização dos casos em que a empresa não esteja conseguindo lidar com todos os riscos ao mesmo tempo.

---

<sup>264</sup> Business & Human Rights Resource Centre. EU Commissioner for justice commits to legislation on mandatory due diligence for companies. Disponível em: <<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/eu-commissioner-for-justice-commits-to-legislation-on-mandatory-due-diligence-for-companies/>>.

No início de 2021, a Comissão dos Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu adotou um relatório que inclui recomendações à Comissão sobre o assunto. O relatório final de iniciativa legislativa foi aprovado com 504 votos a favor, 79 contra e 112 abstenções<sup>265</sup>, o relatório é uma recomendação à Comissão Europeia para introduzir uma lei sobre este tema.

A Comissão definiu a proposta legislativa para junho de 2021, mas adiou o cronograma, devido ao parecer negativo sobre a avaliação de impacto da proposta do Conselho de Fiscalização Regulatória da Comissão.

Com a União Europeia trabalhando na proposta legislativa sobre o assunto, muitos países também já desenvolveram os seus próprios planos nacionais e implementaram leis em seus territórios, conforme referimos anteriormente. Os Países Baixos e a França foram os pioneiros a introduzirem as orientações, ao passo que Portugal ainda não possui um plano geral. Já a Alemanha tem a nova lei da cadeia de abastecimento. O conteúdo das normas varia de acordo com cada país, e as diretrizes também, o que pode acarretar prejuízos para os objetivos gerais. Em síntese, diante das leis nacionais nos países europeus, a lei da devida diligência da EU está prestes a ser apresentada e introduzida em toda a Europa, o que trará desafios novos para as empresas, que deverão adaptar-se às futuras mudanças. É notório que o problema não é a nível europeu, mas sim mundial; isto é, é necessário discutir leis vinculantes a nível internacional, para haver maior eficácia na responsabilização das empresas que violam os Direitos Humanos.

### **5.3. O tratado vinculativo da ONU sobre as corporações e Direitos Humanos**

Os princípios criados por John Ruggie enquanto Representante Especial em matéria de Direitos Humanos e empresas foi considerado um marco conceitual, mas apenas reforçou a ideia de voluntarismo das empresas ao esperar que as empresas fossem respeitar os Direitos Humanos; ou seja, almejava-se uma conduta responsável, uma espécie de compromisso mais do que uma obrigação. Portanto, como já citado anteriormente, a esperança de uma boa postura por parte das empresas não obteve muitos resultados, visto que, mesmo após os princípios serem lançados, aconteceram diversas tragédias envolvendo empresas e Direitos Humanos.

---

<sup>265</sup> Ibid.

É importante uma discussão a nível internacional de um instrumento vinculante para as empresas transnacionais em matéria de Direitos Humanos, pois o que há atualmente é um cenário de debates, principalmente políticos, que não constrói normas geradoras de responsabilidade para as grandes empresas. O instrumento vinculante deve substituir os princípios orientadoras, visto que as empresas devem cumprir as regras além das fronteiras dos Estados em que estão situadas, de forma a prevenir-se a lacuna normativa que surge quando se trata dos limites extraterritoriais.

Após o enquadramento feito anteriormente, é visível que os instrumentos anteriores não possuem eficácia por serem apenas voluntários; acordos voluntários não possuem nenhum controle de eficácia. Com este problema a nível mundial, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas está focado no Tratado Internacional da ONU sobre Empresas Transnacionais e o cumprimento dos Direitos Humanos, um tratado considerado vinculativo; ou seja, o cumprimento é obrigatório para todos. O tratado visa proteger o direito das vítimas, de forma que exista uma compensação e, além disso, que os culpados possam ser processados e punidos pelos crimes causados (incluindo empresas multinacionais em seus países sede). O tratado ainda está nos primeiros passos e com uma certa resistência da União Europeia e dos Estados Unidos.

Após a validação dos princípios, o Conselho de Direitos Humanos criou uma resolução que estabeleceu um Grupo de Trabalho sobre matéria de Direitos Humanos, Transnacionais e outras Empresas, com o objetivo de implementar os princípios orientadores. Em seu primeiro relatório, o grupo de trabalho apresentou a estratégia que seria usada, assim como o incentivo e a orientação para os Estados ao criarem os planos Nacionais de Ação – os planos deveriam conter obrigatoriamente o conteúdo dos princípios, sendo ajustado ao cenário interno de cada Estado. Deste modo, o plano regularia a matéria a nível nacional. Contudo, os planos ignoram a principal característica das transnacionais, o seu aspecto *transfronteiriço*. Deste modo, com a implementação dos princípios em solo interno, “perpetua-se a impunidade na esfera internacional, uma vez que as empresas transnacionais continuam se valendo da fragmentação societária e jurisdicional para se esquivar de obrigações concisas em matéria de Direitos Humanos”<sup>266</sup>.

---

<sup>266</sup> ROLAND, Manoela Carneiro. ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417, p. 402.

No ano de 2013, o Equador trouxe novamente o assunto ao Conselho de Direitos Humanos, que, apoiado por mais 85 Estados, se manifestou sobre a insuficiência dos princípios orientadores, por terem apenas caráter voluntarista. A sociedade civil transnacional, através de 620 organizações e mais 400 indivíduos, celebrou um documento que apoiava a declaração equatoriana, chamada *Call for an international legally binding instrument on human rights, transnational corporations and other business enterprises*<sup>267</sup>.

Em 2014, na 26ª Sessão da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR em português, ou UNCHR em inglês), foi dado um mandato para que se elaborasse um instrumento vinculativo para regular as atividades de empresas transacionais e outras. Após três anos de muitas discussões acerca do conteúdo do tratado pelos Estados, a Terceira Sessão do Grupo de Trabalho sobre empresas transacionais e outras empresas de negócios, a *Open-ended intergovernmental Working Group on transnational corporations and the business enterprises with respect to human rights (OEIWG)*, foi decidido criar um tratado sobre as empresas internacionais<sup>268</sup>.

O Conselho de Direitos Humanos aprovou em julho de 2014 a Resolução A/HRC/RES/26/9, que implementou o Grupo Intergovernamental de Trabalho (GIT)<sup>269</sup> para criar um instrumento internacional vinculante, com o intuito de regular as atividades das empresas transacionais e outras empresas no campo dos Direitos Humanos. Entretanto, o documento não obteve a concordância dos países, já que apesar dos 20 votos a favor, 14 países votaram contra (como França, Alemanha, Japão, Reino Unido e Estados Unidos) e 13 abstenções, incluindo Argentina, Brasil e México<sup>270</sup>.

O GIT reuniu em algumas sessões para tratar sobre a forma e o conteúdo do instrumento que seria criado. A primeira sessão teve participação da sociedade civil transnacional, mas poucos Estados cooperaram, principalmente países do Norte global (o que se agravou com a saída da União Europeia das discussões). A saída do bloco “seria consequência da rejeição da proposta de expansão do escopo apresentada, que pretendia

---

<sup>267</sup> Ibid., p. 402.

<sup>268</sup> Global Justice Now. *Briefing paper: Ending corporate impunity. The Struggle to bring about a binding UN treaty on transnational corporations and human rights.* July 2018. Disponível em: [https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/binding\\_treaty\\_briefing\\_july\\_2018\\_web.pdf](https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/binding_treaty_briefing_july_2018_web.pdf).

<sup>270</sup> Organização das Nações Unidas. *26/9 Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.* Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>>.

encobrir todas as empresas no âmbito de discussão e não apenas as de caráter transnacional, como originalmente previsto em nota de rodapé da resolução n.26/9”.

Desde o início das negociações, a UE e seus estados-membros expressaram falta de confiança no tratado. Antes mesmo da primeira sessão do GIT, a UE estabeleceu quatro condições para participar: Primeiramente, o Presidente do GIT deveria ser neutro, ou seja, que não fosse o Equador (a UE criticou por diversas vezes a maneira como o Equador conduz o processo). Em segundo lugar, a prioridade deveria ser dada à aplicação dos Princípios Orientadores da ONU. Além disso, o Tratado deveria abranger todas as empresas, e não apenas as Transnacionais. Por último, o setor privado teria de participar como parte da elaboração do Tratado<sup>271</sup>.

Após se opor à agenda do primeiro dia de discussão, a UE boicotou a primeira sessão das negociações. Apenas a França permaneceu como país “observador”, mas este status não existe oficialmente. A UE apenas participou da segunda sessão após pressão da sociedade civil, inclusive com petição assinada por 90 mil europeus.

Já a segunda sessão teve como objetivo tratar do conteúdo, como o do impacto das operações das transnacionais em direitos econômicos, sociais e ambientais<sup>272</sup>. Os próximos passos do GIT pretendiam a introdução da proposta do instrumento vinculante. A terceira sessão do GIT decidiu que iriam começar as negociações para o tratado vinculante. O GIT realizou quatro consultas informais em Genebra para obter propostas dos Estados sobre qual seria conteúdo do projeto<sup>273</sup>.

Na terceira sessão do GIT, a UE participou das negociações, mas no último dia de discussão para concluir a sessão a União questionou a validade do mandato do GIT para além da terceira sessão e apelou à adoção de uma nova resolução pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, o que contou com o apoio dos Estados Unidos (este não participou da sessão, mas enviou um representante para opinar nas reuniões). A UE ainda

---

<sup>271</sup> BRENNAN, Brid. MORGANTINI, Raffaele. PETIJEAN, Olivier. RENAUD, Juliette. VARGAS, Monica. *The EU and the Corporate Impunity Nexus – Building the UN binding treaty on transnational corporations and human rights*. Disponível em: <[https://multinationales.org/IMG/pdf/eu\\_corporate\\_impunity\\_nexus.pdf](https://multinationales.org/IMG/pdf/eu_corporate_impunity_nexus.pdf)>.

<sup>272</sup> ROLAND, Manoela Carneiro. ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417, p. 403.

<sup>273</sup> Global Justice Now. *Briefing paper: Ending corporate impunity. The Struggle to bring about a binding UN treaty on transnational corporations and human rights*. July 2018. Disponível em: [https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/binding\\_treaty\\_briefing\\_july\\_2018\\_web.pdf](https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/binding_treaty_briefing_july_2018_web.pdf)>.

tentou interromper o processo ao propor uma emenda ao orçamento da ONU, o que acabaria por cortar o financiamento do GIT<sup>274</sup>.

A doutrina ainda se questiona se o tratado deveria ser ampliado para qualquer empresa ou se deveria ser elaborado somente para empresas transnacionais, como já estava prescrito na resolução de criação do GIT. A primeira corrente, com influências de Estados que possuem as sedes das transnacionais, defende que todas as empresas deverão ser responsabilizadas para não ficarem em desvantagem<sup>275</sup>. Contudo, este ponto de vista é ilógico, visto que empresas que estão apenas dentro de um território são mais fáceis de controlar pela legislação interna de um Estado, diferentemente de empresas com diversas cadeias de produção em muitos países ao mesmo tempo; desse modo, desviam-se de cumprir com as legislações nacionais. O que se tem atualmente é uma omissão legislativa que envolva a responsabilização de empresas transnacionais. Além disso, seria injusto responsabilizar da mesma forma pequenas empresas e empresas transnacionais, tornando a normatividade internacional mais rígida para os que possuem menos recursos de defesa.

Outro ponto importante é que o instrumento deve conter as características dos princípios criados por John Ruggie, como a descrição das empresas transnacionais, de maneira que esta possa ser responsável pelos danos causados por uma de suas empresas menores; ou seja, é imprescindível que a responsabilização seja para a empresa *plurissocietária*, não havendo assim justificativa para se omitir de suas responsabilidades, dado que a empresa em rede descentraliza suas atuações, fazendo divisões entre a corporação, formando um conjunto de empresas menores, isto é, a transnacional atua apenas como organizadora da sua produção:

Quando se faz referência a uma empresa transnacional, trata-se, na verdade, de uma grande quantidade de sociedades empresárias de responsabilidade limitada estabelecida em uma pluralidade de jurisdições. Essas estruturas complexas adotadas pelas ETNs compõem um dos fatores centrais da arquitetura da impunidade. Isso porque as ETNs se valem dessa fragmentação e da suposta autonomia de cada ente para se eximir de responsabilidades por violações de Direitos Humanos, sob a alegação de que cada

---

<sup>274</sup> BRENNAN, Brid. MORGANTINI, Raffaele. PETIJEAN, Olivier. RENAUD, Juliette. VARGAS, Monica. *The EU and the Corporate Impunity Nexus – Building the UN binding treaty on transnational corporations and human rights*. Disponível em: <[https://multinationales.org/IMG/pdf/eu\\_corporate\\_impunity\\_nexus.pdf](https://multinationales.org/IMG/pdf/eu_corporate_impunity_nexus.pdf)>.

<sup>275</sup> ROLAND, Manoela Carneiro. ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417, p. 405.

sociedade componente do grupo seria independente, não podendo, por exemplo, a sociedade controladora responder pelos danos causados por uma de suas subsidiárias<sup>276</sup>.

Desta forma, a empresa transnacional ainda continua com o controle de toda a produção, não perde parte de seus poderes por estar descentralizando suas funções, ainda estabelece os padrões que devem ser seguidos, por suas empresas menores ou para os seus subcontratados; contudo, “foge” às suas responsabilidades porque muitas vezes os danos cometidos estão em outros países, não havendo punição para a empresa transnacional.

O projeto de um tratado vinculativo é um grande desafio que os ativistas terão de enfrentar, já que a prioridade em qualquer país é a vontade de atrair novos investidores estrangeiros e, assim, alcançar o crescimento econômico, mesmo que estes investidores ameacem o meio ambiente dos países e não haja o mínimo de respeito pelos direitos trabalhistas.

Apesar da postura de oposição dos Estados Unidos e da União Europeia, o *Zero Draft* do projeto foi apresentado aos signatários em 2018, com uma proposta de diversas obrigações, de maneira que um tratado vinculativo sobre Direitos Humanos e empresas transnacionais poderá oferecer aos governos um instrumento que possa regular as atividades das grandes corporações, além de poder responsabilizá-las pelos danos causados aos seres humanos e ao meio ambiente. De acordo com o papel informativo da *Global Justice Now*, “*The struggle to bring about a binding UN treat on Transnational corporations and human rights*”, o objetivo do documento vinculativo é abranger todas as violações de direitos humanos que são consequência das atividades de transnacionais, independentemente de sua estrutura ou tamanho.

O preâmbulo do documento ressalta que todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, independentes e inter-relacionados. Também ressalta que todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, propriedade e estrutura,

---

<sup>276</sup> ROLAND, Manoela Carneiro. ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417, p. 406.

devem respeitar os direitos humanos, com o intuito primordial de se evitarem impactos adversos sobre os direitos pelas suas atividades<sup>277</sup>.

O objetivo da Convenção é “fortalecer o respeito, promoção, proteção e cumprimento dos direitos humanos no contexto de atividades comerciais de caráter transnacional”, além de buscar garantir “um acesso efetivo à justiça e reparação às vítimas de violações dos direitos humanos no contexto das atividades empresariais de caráter transnacional, e para prevenir a ocorrência de tais violações”, igualmente indispensável, para “avançar a cooperação internacional com vista a cumprir as obrigações dos Estados sob o Direito Internacional dos Direitos Humanos”<sup>278</sup>.

O documento também refere os direitos das vítimas, que devem ter direito a um acesso justo, eficaz e imediato à justiça de acordo com o direito internacional. Algumas soluções são exemplificadas, como restituição, indenização ou reabilitação, além do dever de reparar os danos causados também ao meio ambiente.

Da mesma forma, a Convenção refere o dever da devida diligência, como o monitoramento dos impactos das atividades comerciais, incluindo das suas subsidiárias e entidades que estão no controle direto ou indireto das transnacionais. Além disso, os Estados partes devem assegurar, através de legislação interna, que pessoas físicas e jurídicas possam ser detidas civil, penal ou administrativamente por violações cometidas.

Como esperado, grupos de *lobby* corporativos estão se opondo ao projeto do Tratado vinculativo da ONU. E o governo dos Estados Unidos negou sempre participação, como já havia feito em outras tentativas de regulamentar a responsabilidade das empresas transnacionais. Por seu lado, a União Europeia também se opôs ao processo. Porém, vale lembrar que estão sendo criadas leis em territórios nacionais. A posição contrária da UE está alinhada com os grupos de pressão empresarial, como a Câmara do Comércio Internacional (CCI) e a Organização Internacional de Empregadores (OIE).

Em 2019, o Comitê Econômico e Social Europeu (CESE) fez o parecer REX/518 sobre o projeto do tratado vinculativo, concluindo que o comitê concorda com a criação da norma vinculativa e que as empresas na Europa estão sempre buscando seguir as orientações sobre o respeito dos direitos humanos nas suas atividades empresariais.

---

<sup>277</sup> Legally Binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>>.

<sup>278</sup> Ibid.

Contudo, ressalta que o tratado é importante para as empresas que ainda não se comprometeram a assumir suas responsabilidades no aspecto humano.

Deste modo, o tratado assegura que existirá acesso igualitário (e eficaz) à justiça, promovendo assim uma segurança jurídica e uma concorrência internacional mais leal. Recomendam ainda que exista um foro atribuído para que se faça um processo justo. Igualmente, que se crie um mecanismo internacional de controle e execução, tornando mais fácil apresentar a reclamação a um comitê internacional, e devendo ter um funcionário da ONU com atribuições de mediação para investigar as reclamações feitas.

O próprio documento salienta as dificuldades do *soft law* na Europa:

Embora se tenham verificado, especialmente na Europa, progressos bem-vindos no que se refere às orientações não vinculativas para o respeito dos direitos humanos no âmbito das atividades das empresas (por exemplo, princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos, orientações da OCDE para as empresas multinacionais), a existência de um tratado vinculativo é importante para as empresas que ainda não assumem seriamente as suas responsabilidades. Deste modo, as normas uniformes, a jurisdição e a legislação aplicáveis internacionalmente em matéria de direitos humanos, bem como o acesso equitativo e eficaz à justiça, ficarão assegurados para as vítimas de violações de direitos humanos relacionadas com empresas. O tratado assegurará ainda condições de concorrência equitativas para as empresas, proporcionará segurança jurídica e promoverá uma concorrência internacional mais leal<sup>279</sup>.

Em síntese, o parecer concorda que seja criado um tratado vinculativo que tenha como base os princípios orientadores das Nações Unidas, incluindo a obrigação da devida diligência para as empresas transnacionais e obrigações extraterritoriais. Além da inclusão da responsabilidade penal das empresas, com mecanismos de coordenação e cooperação entre os Estados para investigar e executar os processos transfronteiriços, também devem ser criados mecanismos judiciais e extrajudiciais internacionais de supervisão e execução.

O GIT já teve seis sessões de trabalho até agora, e o Equador, presidente do GIT, divulgou recentemente o terceiro projeto do instrumento<sup>280</sup>, com algumas correções de

---

<sup>279</sup> Comitê Econômico e Social Europeu. Parecer sobre o Tratado Vinculativo das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos – REX/518.

<sup>280</sup> OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft 17.08.2021. Legally Binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises.

nomenclaturas para abranger melhor os sujeitos a que se refere. O terceiro projeto do instrumento deverá ser revisado e servirá de base para negociações intergovernamentais substantivas diretas lideradas pelo Estado durante a sétima sessão, a qual está previsto acontecer no final do ano de 2021.

#### **5.4. Ativismo social internacional na indústria do vestuário: O papel dos consumidores e a conscientização contra o *fast fashion***

Após acidentes trágicos como o Rana Plaza, além da criação de códigos de condutas, acordos, entre outros meios para se tentar contornar os danos causados por grandes empresas, as ONGs também têm buscado evitar que mais acidentes possam acontecer, de maneira que atuam no cenário internacional preventivamente, mobilizando não somente trabalhadores, mas também ambientalistas e ativistas de direitos humanos em prol dos direitos humanos e do meio ambiente.

As ONGs internacionais começaram a ganhar destaque com a Carta das Nações Unidas, em 1945, e existem diversas razões relacionadas com o surgimento das mesmas, como o final da Segunda Guerra Mundial no mesmo ano, o que beneficiou de iniciativas de cidadãos com objetivos em comum de ajudar a combater a desigualdade a nível mundial, além de lutar pelos direitos ambientais e por causas humanitárias. O trabalho é feito por voluntários e também por profissionais, que são sustentados por empresas, governos e organismos internacionais. De acordo com Liszt Vieira:

A contribuição das ONGs internacionais é multifacetada: mobilizam recursos para refugiados e para projetos de desenvolvimento, colaboram para assistência humanitária em situações de emergência. Também desempenham um papel de influência ao engajarem-se em trabalhos de educação e de assistência social. São perseverantes em exigir dos governos ações mais conscientes no nível nacional e multilateral para fixar altos padrões de direitos humanos e ambientais, estabelecer e manter a paz e para atender aspirações e necessidades básicas dos cidadãos<sup>281</sup>.

Desta forma, compreende-se que os governos não consigam ter força suficiente para controlar e fiscalizar os locais de trabalho de forma regular, assim como os sindicatos

---

Disponível

em:

<

<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>>.

<sup>281</sup> VIEIRA, Liszt. *Os argonautas da cidadania. A sociedade civil na globalização*. Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 2001, p.125.

também não consigam atuar com eficácia, já que, por vezes, ou não existem ou os empregados são fortemente desaconselhados a participarem. Assim, o papel da ONGs se torna extremamente necessário para auxiliar governos a lidarem com estas questões, principalmente no que tange aos Direitos Humanos.

A atuação das ONGs, em complemento aos esforços internacionais em prol dos direitos trabalhistas, ocorre justamente através da percepção de que o consumo é a força coercitiva que falta à OIT e que pode e deve ser utilizada como tal, atingindo tanto países como grandes corporações. A partir do momento em que as grandes empresas percebem que, de fato, há ameaça de redução de seus lucros, conseqüentemente passam a agir e adotar condutas de acordo com direitos sociais e trabalhistas defendidos internacionalmente. Já os países, quando são expostos negativamente na comunidade internacional e considerando a facilidade da mobilidade do capital, especialmente na indústria vestuarista, se veem pressionados para mostrar eficiência de sua governança e, portanto, atuar em favor da melhoria das condições trabalhistas. A opinião pública internacional e o marketing anticorporativista integram, portanto, o rol de instrumentos centrais no combate à precarização das condições trabalhistas<sup>282</sup>.

Sobre a violência e o assédio de gênero, é correto afirmar que esse tipo de violação é uma das mais cruéis, por se tratar dos direitos humanos, principalmente os das trabalhadoras do setor de vestuário, já que as mulheres são a maioria na indústria, mas quase sempre são visadas por homens, geralmente superiores hierárquicos delas, sofrendo assédio sexual e violência de gênero dentro do trabalho.

Sindicatos e defensores do direito das mulheres no Lesoto (África) reuniram-se para negociar um novo programa de prevenção e também de informação sobre a violência e o assédio. Em 2019, os cinco sindicatos e organizações de direitos das mulheres do Lesoto assinaram acordo com as principais marcas de vestuário para combaterem a violência de gênero no trabalho. As ONGs que ajudaram nas negociações não foram signatárias do acordo, apenas tendo o papel de auxiliares das partes envolvidas para implementação do

---

<sup>282</sup> LIMA, Renata Scussel Ferreira. *Internacionalização produtiva e relações de trabalho: Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh*. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, p.89.

programa, com o objetivo de estabelecerem uma organização investigava sobre as alegações de violência nas fábricas de Nien Hsing no Lesoto<sup>283</sup>.

O acordo entre o fornecedor e os sindicatos visa determinar se o *código de conduta* foi violado, para assim a organização direcionar soluções específicas, que podem incluir demissão de funcionários agressores. O intuito deste programa é fornecer às trabalhadoras um canal seguro para relatar incidentes de assédio e violência, sem medo de retaliação. O programa oferece também informações, assistência jurídica e também serviço de aconselhamento às trabalhadoras, além de atividades como educação e conscientização.

Este programa serve de exemplo para informar marcas, proprietários de fábricas, sindicatos e organização de direitos das mulheres no sentido de juntos trabalharem contra os problemas de violência e assédio sexual, o que inclui a desigualdade de gênero. De maneira conjunta, eles podem responsabilizar os abusadores, além de criarem soluções significativas através de programas para investigar a violência de gênero.

No Bangladesh e na Índia, após o desastre do Rana Plaza, a ONG *Fair Wear Foundation* foi pioneira no estabelecimento de comitês contra o assédio. A organização conta com programas que envolvem treinamento de gerentes, supervisores e trabalhadores do setor têxtil, além da criação dos comitês para receber as reclamações das fábricas de maneira independente<sup>284</sup>.

As mulheres que trabalham no setor do vestuário estão sempre expostas à violência e ao assédio sexual. É papel das empresas abordarem e informarem seus funcionários, além de adotarem acordos vinculativos com organizações que representem as trabalhadoras, a fim de se garantir a defesa dos direitos das mulheres sem medo de retaliação. Acordos como o do Lesoto são importantes para demonstrar que existe a possibilidade de erradicar a violência de gênero dentro das indústrias da moda.

Por outro lado, há diversas ONG's envolvidas na luta contra as *sweatshops* e o trabalho degradante, espalhando conhecimento sobre os bastidores das oficinas, principalmente em países em desenvolvimento. Muitas pessoas já boicotam a compra em determinadas lojas ou marcas. Ocorrem muitas discussões sobre o sofrimento dos

---

<sup>283</sup> ABIMOURCHED, Rola. MATLHO, Libakiso. NTLAMA, Thusoana. RUNGE, Robin. *Lesotho garment workers struck landmark deals to tackle gender-based violence. Here's how it happened*. Disponível em: < <https://www.workersrights.org/commentary/lesotho-garment-workers-struck-landmark-deals-to-tackle-gender-based-violence-heres-how-it-happened/>>.

<sup>284</sup> Fashion United. *5 years on: what effect has Rana Plaza had on garment workers lives?*. Disponível em: < <https://fashionunited.uk/news/fashion/5-years-on-what-effect-has-rana-plaza-had-on-garment-workers-lives/2018041629133>>.

trabalhadores, e alguns defendem (como mostrado no documentário *The True Cost*) que apesar de estarem em condições análogas às da escravidão, tal trabalho é o único que possuem e, por isso, são as melhores opções para a população obter uma fonte de renda.

O pensamento de boicotar algumas marcas ou continuar comprando para ajudar pessoas mais pobres não pode ser visto como solução. Para mudar este cenário a saída é a educação e a conscientização, principalmente dos governantes dos países desenvolvidos e dos em desenvolvimento, bem como aplicar leis mais rígidas e fiscalizar grandes empresários, aplicando sanções aos que não garantem os direitos básicos para os trabalhadores.

Nos últimos anos, após diversas denúncias, alguns consumidores começaram a valorizar os fatores éticos nas decisões de compra, levando em conta as práticas antiéticas das marcas que lucram com os trabalhos análogos ao da escravidão. Muitos consumidores ingressam e participam de movimentos sociais como o *Fashion Revolution*, o qual incentiva os participantes a pensarem onde foram feitas suas roupas e por quem<sup>285</sup>.

O *Fashion Revolution* foi criado em 2013 por Carry Somers e Orsola de Castro, após o desabamento do edifício Rana Plaza, por um Conselho Global de profissionais da moda que buscavam conscientizar os consumidores sobre o verdadeiro custo das roupas e o impacto que isso tem no mundo, incluindo as fases de produção e o consumo. A organização busca uma indústria de moda “limpa, segura, justa, transparente e responsável”, através de educação e informação<sup>286</sup>.

O primeiro movimento da ONG foi o *Who Made My Clothes?* ou em português, “Quem fez minhas roupas?”, o que muito comprometeu as marcas, tornando a organização a maior ativista de moda do mundo, com mais de 2.416 marcas a participarem compartilhando informações sobre a cadeia de suprimentos e de produção das suas roupas.

A organização está baseada em três mudanças: cultural, industrial e política. O movimento tem a campanha do *Fashion Revolution Day*, comemorado no dia 24 de abril como o Dia da Revolução da moda, com o intuito de lembrar a tragédia do edifício Rana Plaza e mostrar qual é o verdadeiro custo da moda. A campanha inclui dias de

---

<sup>285</sup> TAGER, Sabrina. *Women in the Global clothing and textile industry*. Program in International Comparative Studies Duke University, 2016, p. 85. Disponível em: <<https://dukespace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12393/finalthesis.pdf?sequence=1>>.

<sup>286</sup> Fashion Revolution. *Fashion Revolution Brazil*. Disponível em: <<https://www.fashionrevolution.org/south-america/brazil/>>.

atividade, oficinas, palestras, com ações que promovem uma moda sustentável, de acordo com os princípios éticos e ambientais<sup>287</sup>.

Também foi criado o movimento do *slow fashion*, relacionado com o movimento “*slow food*” que estimulava as pessoas a terem boas práticas culinárias. Em paralelo a isso, o *slow fashion* busca o anticonsumo, a valorização das economias locais e também do trabalho, além de se focar na ética dos negócios e na sustentabilidade<sup>288</sup>. Muitas marcas já estão atendendo à tendência de uma moda com consciência, como a *People Tree* ou a *Stella McCartney*.

Os críticos da “moda com consciência” acreditam que o comportamento do consumidor é bem diferente das suas considerações éticas, ou seja, muitos se preocupam com as atuações violadoras de direitos humanos por parte das empresas de *fast fashion*; contudo, não há um consumo ético eficaz, já que é apenas “usar o capitalismo para resolver o capitalismo”. Apesar de terem consciência do que se passa no processo de produção das roupas, nenhum efeito significativo foi encontrado em relação às suas decisões de compra<sup>289</sup>.

Em uma pesquisa publicada por Gereffi, Garcia e Sasser, 74,1% dos americanos entrevistados afirmaram que “sentem uma obrigação moral de realizar esforços a fim de assegurar que os trabalhadores de outros países não sejam obrigados a trabalhar em condições difíceis ou inseguras”. Além disso, na mesma pesquisa, 75,7% dos americanos disseram que não se importariam de pagar USD5 a mais em uma roupa que garantisse que não tivesse sido produzida em *sweatshops*<sup>290</sup>. Desta forma, presume-se que os consumidores estão conscientes dos papéis que devem desempenhar, para haver mudanças nas indústrias e fábricas de roupas.

A ONG *Global Exchange* produziu a campanha do *Sweatfree*, com o objetivo de garantir que os consumidores não se tornam cúmplices das violações ocorridas nos

---

<sup>287</sup>SEIBEL, Vanessa de Mello. GREGORY, Isabel Christine Silva. *Fashion Revolution como movimento ambientalista de justiça ambiental: uma análise sob a ótica do direito ao ambiente ecologicamente equilibrado*. Revista Digital Constituição e Garantias de Direitos, v.12, n.2, p.194-209.

<sup>288</sup> TAGER, Sabrina. *Women in the Global clothing and textile industry*. Program in International Comparative Studies Duke University, 2016, p. 86. Disponível em: <<https://dukespace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12393/finalthesis.pdf?sequence=1>>

<sup>289</sup> TAGER, Sabrina. *Women in the Global clothing and textile industry*. Program in International Comparative Studies Duke University, 2016, p. 87. Disponível em: <<https://dukespace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12393/finalthesis.pdf?sequence=1>>

<sup>290</sup> LIMA, Renata Scussel Ferreira. *Internacionalização produtiva e relações de trabalho: Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh*. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, p.78.

*sweatshops*. Busca certificar-se de que roupas e outros produtos comprados pelas cidades e estados dos Estados Unidos não são feitos nessas fábricas. Incentiva assim os cidadãos a comprarem roupas com a etiqueta *Fair Trade Federation* ou o *Fair Trade USA*<sup>291</sup>.

A Clean Clothes Campaign (CCC) é uma associação de ONGs, além de ser integrada por sindicatos de dezasseis países europeus, e da colaboração com outras instituições nos Estados Unidos, Canadá e Austrália. Deste modo, a CCC é uma rede global de mais de 235 organizações, com operação em mais de 45 países. O objetivo da CCC é a confecção de roupas “limpas”, e busca fiscalizar e denunciar casos de violação de direitos humanos, além de promover a conscientização da sociedade através da mudança de comportamento do consumidor<sup>292</sup>. A CCC busca conectar todos os sujeitos envolvidos na produção de roupas, desde trabalhadores domiciliares, sindicatos, organizações de mulheres, ativistas, entre outros. Foca seu trabalho em relatórios, pesquisas e ativismo.

A ONG *Institute for Global Labour and Human Rights* também tem o objetivo de realizar pesquisas, o que foi bastante importante para o movimento da moda consciente, visto que está sempre denunciando atos violadores dos direitos dos trabalhadores, como o relatório “Gap e Old Navy no Bangladesh: traindo os trabalhadores mais pobres do mundo”. A marca GAP, após a divulgação do relatório, passou a tomar medidas para mudar as condições de trabalho na fábrica “*Next Collections*”, como pagar auxílio maternidade às grávidas e demitindo gerentes abusivos<sup>293</sup>.

Além disso, o crescimento do *fast fashion* também produziu danos ambientais incalculáveis, já que, conforme exposto, não há controle das atuações das empresas, o que acarreta resíduos têxteis descartáveis no meio ambiente, bem como poluição dos rios, entre outros. Com este cenário, a organização *Fashion Revolution* busca o consumo consciente de roupas em prol dos seres humanos e do meio ambiente, já que estas dimensões estarão sempre interligadas para um direito ao ambiente ecologicamente equilibrado.

Em se tratando de esforços para melhorar os despejos de resíduos químicos nos rios na Ásia, o Greenpeace promove a campanha “*Detox my Fashion*”, com o objetivo de

---

<sup>291</sup> Global Exchange. *Fair Trade & Sweatfree*. Disponível em: < <https://globalexchange.org/campaigns/legacy-campaigns/fair-trade/>>.

<sup>292</sup> Clean Clothes Campaign. Who we are. Disponível em: < <https://cleanclothes.org/about/>>.

<sup>293</sup> LIMA, Renata Scussel Ferreira. *Internacionalização produtiva e relações de trabalho: Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh*. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, p. 95.

eliminar produtos químicos perigosos da indústria da moda desde 2011, buscando assim um comprometimento das grandes marcas em identificarem os seus fornecedores, além de implementarem regulamentações ambientais mais rígidas em suas fábricas ou cadeias de abastecimento<sup>294</sup>.

De acordo com o Greenpeace, as marcas globais estão fabricando mais roupas do que o planeta pode suportar. Assim, as tendências de hoje serão amanhã lixo. Desta forma, é importante estabelecer um equilíbrio no sentido de impedir que sejam despejados produtos químicos tóxicos, principalmente em comunidades que vivem próximas das fábricas.

É certo que os ativistas e os próprios consumidores ainda têm um longo caminho a percorrer para que todas as pessoas que trabalham no setor têxtil tenham um trabalho digno, com condições básicas e segurança no local de trabalho – algo que demanda uma maior participação por parte das empresas, dos governantes e dos próprios consumidores, em prol de uma moda consciente.

---

<sup>294</sup> Greenpeace. *Detox My Fashion*. Disponível em: <<https://www.greenpeace.org/international/act/detox/>>.

## 6. CONCLUSÃO

A globalização causou alguns impactos, especialmente no mundo da indústria da moda, devido à pressão de manter os custos baixos e, portanto, também os salários. Nesse sentido, possui características exploradoras. Para a garantia dos preços baixos, as empresas buscam fábricas em locais com mão de obra barata. Assim que o salário e os custos aumentam, as empresas buscam fábricas em outros locais que ainda possuem preços menores. E assim, continuamente. Este cenário é ainda mais precário com governos que lutam pelo não aumento dos salários, em favor do investimento econômico das grandes companhias, por receio de faltar capital estrangeiro em solo nacional.

Como os salários são deixados de lado devido à competição internacional, os fabricantes contratam obreiros que aceitam pagamentos baixos, devido à vulnerabilidade e à escassez de emprego. As mulheres são os principais alvos, e são vistas como uma solução para as oficinas de roupas, já que aceitam salários mais baixos do que os dos homens e, além disso, produzem um trabalho desvalorizado e secundário, tendo como consequência a subordinação e a violência de gênero.

As condições de trabalho são as piores, já que a indústria da moda é feita de camadas de subcontratados e de oficinas. As grandes empresas fazem contratos para produzirem suas roupas em diversas fábricas de muitos países ao mesmo tempo. Esta organização conduz a um descontrole direto do fluxo de demandas para as fábricas; ou seja, as oficinas (principalmente as de pequeno e médio porte) ficam sujeitas à instabilidade da escolha de grandes empresas para a produção.

Para o mundo globalizado e hierarquicamente estruturado pelo capitalismo, a produção de roupas se torna mais importante do que o trabalhador, menosprezado este último para que a cadeia beneficie as grandes companhias. Assim, as marcas pressionam sempre para conseguirem os menores custos, o que não deixa alternativa aos donos de fábricas e de oficinas, que tentam encontrar maneiras novas de permanecerem no mercado competitivo – além das baixas remunerações, as oficinas têm de cortar outros custos de produção, o que acarreta ambientes de trabalho em condições precárias, sem equipamentos de proteção, entre outras infraestruturas necessárias às fábricas.

Ao longo das décadas, o cenário internacional está sendo construído por diversas empresas transnacionais, que geralmente utilizam mão de obra barata de países em desenvolvimento na mira de conseguirem um fim específico: gerar uma grande

quantidade de lucro – as consequências são as mais diversas, como a destruição dos recursos naturais, ou a radical mudança em comunidades locais e consideradas mais pobres.

A tendência para o *fast fashion* transformou a indústria têxtil e do vestuário, que se tornou uma altamente competitiva, em relação ao preço e incluindo também a entrega de produtos diferentes ou exclusivos, no menor tempo possível, com flexibilização por parte das grandes varejistas para suprir as mudanças nas demandas dos consumidores. Desta forma, a pressão em oficinas e indústrias é cada vez maior, já que têm de entregar roupas baratas em tempo curto, produzindo uma série de produtos maior, além de serem responsáveis pelo controle da qualidade do produto.

A supressão de direitos humanos nas cadeias produtivas de vestuário é um árduo desafio para os ativistas e juristas internacionais, pois é grande a complexidade de identificar e mapear indústrias, fábricas ou locais de trabalho doméstico para as relacionar com as transnacionais que subcontratam mão de obra barata. Por vezes, como ocorreu no desastre do edifício do Bangladesh, as grandes corporações não são culpadas, mesmo quando levadas a tribunal, já que a responsabilidade não é delas, mas de outras empresas menores. O resultado desta lacuna no âmbito internacional é uma imensidão de casos levados a tribunal em cada país. Só que dificilmente essas empresas serão condenadas.

Como vimos, as legislações nacionais ainda não possuem estruturas para lidar com as empresas transnacionais com linhas de produção espalhadas pelo mundo; ou seja, não é suficiente que os países tenham um sistema de justiça e leis de punição das violações de Direitos Humanos, já que as transnacionais conseguem escapar à regras por não estarem somente em um território, seja por terceirizarem sua produção para subcontratadas ou porque também se realocam em outros locais com leis mais brandas em matéria de Direitos Humanos.

É evidente que as normas de proteção de Direitos Humanos têm de ser analisadas com cuidado, pois é óbvio que a responsabilidade por garantir a proteção destes direitos é do Estado. Contudo, percebe-se ao longo dos anos a atuação de outros atores internacionais, como é o caso de grandes corporações. É algo que acarreta fragilidade da parte do Estado assegurar que tais direitos vão ser respeitados pelas empresas transnacionais, principalmente por questões econômicas, sendo certo que os governos dão preferência ao capital que será injetado pelas empresas, deixando de lado os direitos que deveriam ser prioridade para o Estado.

Com a crescente atuação das empresas transnacionais, a ONU vem buscando mecanismos para tentar frear os frequentes impactos nos direitos humanos e ambientais, sem que haja qualquer tipo de regulamentação obrigatória que todas as empresas devam seguir, independentemente do território em que se encontrem, razão pela qual a problemática virou pauta na agenda as Nações Unidas, com maior destaque para as ações da Organização desde os anos 90. Como resultado, há atualmente mais informações sobre as responsabilidades das empresas no que se refere à proteção dos Direitos Humanos.

Os Princípios Orientadores da ONU foram muito relevantes para o início da punição das violações das transnacionais. Visam, por isso, primordialmente, prevenir que as grandes empresas violem os Direitos Humanos e do meio ambiente. O documento formulou um marco conceitual, com obrigações par os Estados e para as empresas, de maneira a prevenir, ou em último caso reparar, o dano já causado.

No entanto, sabe-se que as normas do *soft law* não são suficientes para mudar o cenário internacional atual, pois ainda é possível perceber que os impactos negativos causados pelas atuações das transnacionais ainda são inúmeros. São muitos os Pactos, Acordos e documentos instrutivos não geram obrigações para as empresas, o que acarreta cada vez mais as piores formas de exploração de trabalho, porque atuam de maneira deliberada ao contratarem e subcontratarem trabalhadores.

Tendo em conta que os Códigos de Conduta das empresas de vestuário são também instrumentos eficazes na problemática, estes devem ser usados corretamente. Podem, por isso, auxiliar os trabalhadores na informação sobre os seus direitos, e também na ajuda à resolução de conflitos. De acordo com o exposto, os Códigos de Conduta não são mecanismos valorizados pelas empresas internamente, sendo apenas usados para propagar uma imagem falsa junto dos seus consumidores – uma estratégia de marketing que visa demonstrar uma atuação em benefício do meio ambiente e dos trabalhadores, quando na verdade apenas estão maximizando os lucros com propagandas desleais.

Diante do exposto em todo o trabalho, verifica-se a complexidade da responsabilização das empresas transnacionais por meio de normas voluntárias, já que, apesar da edição dos princípios orientadores e dos planos já elaborados, inclusive da legislação francesa, ainda há uma lacuna a nível internacional sobre o assunto. Deste modo, faz-se necessário complementar tais documentos com instrumentos internacionais vinculantes para responsabilizar empresas transnacionais.

É importante ressaltar que, de acordo com os objetivos da OIT, os indivíduos precisam do exercício do trabalho pleno, com a necessidade de uma observância em função do exato valor de cada ser humano, por forma a entender que cada pessoa é um fim em si mesmo, conforme ensinava Kant. Citando o filósofo, a força de trabalho de cada pessoa não pode ser descartável ou vista como apenas uma mera peça na cadeia produtiva das grandes transnacionais que buscam somente o lucro, deixando de lado os direitos básicos e sociais do trabalhador. É necessário seguir à risca o conceito de dignidade humana, mesmo que sejam precisas medidas mais rígidas para assegurar o cumprimento do dever de cuidado com os trabalhadores da cadeia produtiva.

Assim, a responsabilidade jurídica internacional é apresentada como uma solução legal para que cesse a impunidade de empresas transnacionais que não se preocupam com a saúde e a segurança dos seus trabalhadores ou de laborais terceirizados, razão pela qual é de fundamental importância que seja adotado o Tratado Vinculativo da ONU e respeitado pelos países, algo que ainda está sendo objeto de discussão e que apresenta dificuldades sem o apoio da União Europeia e dos Estados Unidos.

É de suma importância também ressaltar que o objetivo desta pesquisa não é punir os consumidores que compram as grandes marcas de vestuário, nem mesmo salientar que os consumidores devem boicotar as lojas ou o comércio de importação de produtos. Pelo contrário, deve haver uma educação promovida pelos Estados em parceria com as ONGs no sentido de orientar a sociedade quanto ao modo de consumir, além da regulamentação conducente ao respeito dos direitos mínimos trabalhistas pelas empresas em qualquer parte do mundo. Desta maneira, o sistema econômico capitalista não veria surgirem novos problemas como o da crise econômica e da falta de emprego, especialmente em países em desenvolvimento.

Desta forma, o objetivo da pesquisa é expor e sugerir que as soluções já existentes sejam realmente utilizadas, como os princípios de John Ruggie para as empresas transnacionais, mesmo que seja preciso regulamentar de maneira vinculativa, para padronizar a atuação das empresas, de maneira a que a confecção de peças em oficinas terceirizadas, principalmente em países em desenvolvimento, decorra com as garantias mínimas trabalhistas, desde o início da cadeia de produção, aquando da colheita de matéria-prima.

Portanto, sabe-se que atualmente há um modo de atuação das grandes empresas sem limites no mercado econômico, buscando sempre o lucro excessivo, e sem se observar o

limiar ético na utilização de mão de obra barata, por forma a diminuir os custos de produção. Além disso, a insuficiência dos Estados na regulamentação de normas ou na atitude de rigidez para com o comércio internacional é um problema global, que deve também ser combatido mediante a pressão da ONU em conjunto com a OIT.

Desta maneira, tendo em vista o conteúdo exposto ao longo da pesquisa, com enfoque na problematização da precariedade dos trabalhadores vulneráveis da cadeia de produção da indústria do *Fast Fashion*, entende-se que os mecanismos atuais são de suma importância para trazer para o cenário internacional o debate sobre a relação das transnacionais com os Direitos Humanos, assim como os avanços já realizados como Convenções, Cartilhas educacionais, os Princípios de Ruggie, Pacto Global, não suficientes para mudar o panorama atual.

Diante dos impactos causados, é necessário que os países ajam em conjunto com organismos internacionais para corrigirem os impactos causados pela indústria têxtil, a fim de que no futuro, em nome da dignidade humana de cada trabalhador, terminem estas violações constantes de Direitos Humanos análogas à escravidão dentro das oficinas, bem como a falta de direitos básicos e as tragédias e perda de milhares de vidas.

## BIBLIOGRAFIA

ABIMOURCHED, Rola. MATLHO, Libakiso. NTLAMA, Thusoana. RUNGE, Robin. *Lesotho garment workers struck landmark deals to tackle gender-based violence. Here's how it happened*. Disponível em: < <https://www.workersrights.org/commentary/lesotho-garment-workers-struck-landmark-deals-to-tackle-gender-based-violence-heres-how-it-happened/>>.

ALMEIDA, Francisco Ferreira de. *Direito Internacional Público*. 2.<sup>a</sup> edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2003.

ALVES, Giovanni. *As dimensões da Globalização- Marx e a Globalização como Lógica do Capital*. Disponível em: < [https://www.ufjf.br/pur/files/2011/04/Marx\\_e\\_a\\_Globalizacao.pdf](https://www.ufjf.br/pur/files/2011/04/Marx_e_a_Globalizacao.pdf)>.

\_\_\_\_\_. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de Sociologia do Trabalho*. 2.ed. Londrina: Práxis, 2007.

\_\_\_\_\_. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

AMADO, João Leal. *O direito do trabalho, a crise e a crise do direito do trabalho*. *Revista Direito e Desenvolvimento*. João Pessoa, v.4, n.8, p.163-186, jul./dez. 2013.

\_\_\_\_\_. *Contrato de Trabalho*. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas. 1995.

\_\_\_\_\_. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAGÃO, Daniel Maurício. ANGELUCCI, Paola Durso. NETO, Arindo Augusto Duque. GALIL, Gabriel Coutinho. LELIS, Rafael Carrano. *Desafios e perspectivas para*

*a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas.*  
Revista Direito GV. São Paulo: v.14, n.2. 393-417.

AUSTRALIAN STRATEGIC POLICY INSTITUTE. Uyghurs for Sale. Disponível em:  
< <https://www.aspi.org.au/report/uyghurs-sale>>.

BALSANUFO, Suelena F.B. *O trabalho humano, a sociedade e o direito do trabalho.*  
Revista Faculdade de Direito UFG, 17/18: 217-231, jan/dez. 1993/1994.

\_\_\_\_\_. *O trabalho Humano, a sociedade e o direito do trabalho.* Revista Faculdade de  
Direito UFG, 17/18(1):217-231, jan/dez. 1993/94.

BAPTISTA, Luiz Olavo. *Empresa Transnacional e Direito.* São Paulo: Editora Revista  
dos Tribunais, 1987.

BARBOZA, Márcia Noli. *Escravidão Contemporânea.* 2ª câmara de coordenação e  
revisão, crimina. Brasília: MPF, 2017.

BARKER, A.F. *Hand book of Textiles.* Chandigarh: Abhishek Publications, 2009.

BARRETO, Vicente de Paulo. *O fetiche dos direitos humanos e outros temas.* 2. ed. Porto  
Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho.* 10. ed. São Paulo: LTr,  
2016.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização – as consequências humanas.* Trad. Marcus Penchel.  
Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999

\_\_\_\_\_. *Modernidade Líquida.* Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BBC. *Navios Portugueses e brasileiros fizeram mais de 9 mil viagens com africanos  
escravizados.* Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-45092235>>.

BILCHITZ, David. *O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de  
direitos humanos das empresas?.* SUR Jornal. v.7, n.12, 2010.

BOBBIO, Noberto. *A era dos Direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONNASSIE, Pierre. *From Slavery to Feudalism in south-western Europe*. Translated by Jean Birrell. New York: Cambridge University Press, 1991.

BRENNAN, Brid. MORGANTINI, Raffaele. PETIJEAN, Olivier. RENAUD, Juliette. VARGAS, Monica. *The EU and the Corporate Impunity Nexus – Building the UN binding treaty on transnational corporations and human rights*. Disponível em: <[https://multinationales.org/IMG/pdf/eu\\_corporate\\_impunity\\_nexus.pdf](https://multinationales.org/IMG/pdf/eu_corporate_impunity_nexus.pdf)>.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direitos humanos, cidadania, trabalho*. 1. ed. Belém, 2004.

BROWLIE, Ian. *Principles of public international law*. 5.ed. Oxford: Oxford University Press, 1998.

BRUNO, Flavio da Silveira. *A quarta revolução industrial do setor têxtil e de confecção: a visão de futuro para 2030*. 1. Ed. São Paulo: Estação das Letras e Cores, 2016.

Business & Human Rights Resource Centre. *EU Commissioner for justice commits to legislation on mandatory due diligence for companies*. Disponível em: <<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/eu-commissioner-for-justice-commits-to-legislation-on-mandatory-due-diligence-for-companies/>>.

CAMPOS, Marcelo. *Trabalho Escravo Contemporâneo in Olhares sobre a escravidão contemporânea: novas contribuições críticas*. FIGUEIRA, Ricardo Rezende. PRADO, Adonia Antunes (Orgs.). Cuiabá: EDUFMT, 2011.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Princípios do Direito Internacional Contemporâneo*. 2. Ed. Rev. Atual. Brasília: FUNAG, 2017.

CARROL, A.B. *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. Academy of Management Review, 1979.

CARVALHAL, Ana Paula Zavarize. *Constitucionalismo em tempos de globalização: a soberania nacional em risco?*. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito da USP. São Paulo, 2014.

CASADO FILHO, Napoleão. *Direitos Humanos e fundamentais*. São Paulo: Saraiva, 2012.

CASELLA, Paulo Borba. ACCIOLY, Hildebrando. NASCIMENTO E SILVA, G.E. *Manual de Direito Internacional Público*. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CHOMSKY, Noam. *O lucro ou as pessoas – o neoliberalismo e ordem global*. Trad. Pedro Jorgensen Jr. Nova Iorque: Seven Stories Press, 1999.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. *CCC Network statement in response to Natchi Apparels case*. Disponível em: < <https://cleanclothes.org/news/2021/ccc-network-statement-in-response-to-natchi-apparels-case>>.

\_\_\_\_\_. *Gender Discrimination*. Disponível em: < <https://cleanclothes.org/gender-discrimination>>.

\_\_\_\_\_. *Made by Women*. Editors: Nina Ascoly e Chantal Finney. CCC, 2005.

\_\_\_\_\_. *Who we are*. Disponível em: < <https://cleanclothes.org/about>>.

CNN. *Asian Rivers are Turning black. And our colorful closets are to blame*. Disponível em: < <https://edition.cnn.com/style/article/dyeing-pollution-fashion-intl-hnk-dst-sept/index.html>>.

CORDEIRO, Rafaela Almeida. BRANDÃO, Mariana Hammel. STREHLAU, Vivian Iara. *Exploração de mão de obra na fabricação de produtos: quem se importa?*. RIMAR. Maringá, v.8, n.1, Jan/Jun, 2018.

COSTALONGA, Luana Rigotti Caiano. PREUSSLER, Gustavo de Souza. *O que é globalização – Equívocos Globalismo e resposta à globalização (Ulrich Beck)*. Revista Conhecimento Interativo, São José dos pinhais, PR, v.12, n.2, 2018.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. *O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização*. Boletim Científico ESMPU, Brasília, 2016, a.15 – n 47

D'OCA, Fernando Rodrigues Montes. *Francisco de Vitória e a teoria aristotélica da escravidão natural*. Revista Thaumazein, ano VII, número 14. Santa Maria: 2014.

DELGADO, Daniela. *Fast Fashion: estratégia para conquista do mercado globalizado*. Revista ModaPalavra. V.1. n.2, 2008. p.8.

DINH, Nguyen Quoc; DAILLIER, Patrick; PELLET, Alain. *Direito Internacional Público*. 7.Ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

DRUCK, Graça. *A Indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização* In *Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade*. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. RODRIGUES, Helio. COELHO, Elaine d'Ávila (orgs.). São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

DUVE, Thierry de. *Sewn in the sweatshops of Marx: Beuys, Warhol, Klein, Duchamp*. Londres: The university of Chicago Press, ltd, 2012

ESBENSHADE, Jill. *Monitoring Sweatshops – Workers, Consumers, and the global apparel industry*. Philadelphia: Temple University Press, 2004.

EVANS, Elizabeth A. *Globalized Garment Systems: Theories on the Rana Plaza disaster and possible localist responses*. Western Washington University, 2016.

FASHION REVOLUTION. *Fashion Revolution Brazil*. Disponível em: < <https://www.fashionrevolution.org/south-america/brazil/>>.

FASHION UNITED. *5 years on: what effect has Rana Plaza had on garment workers lives?*. Disponível em: < <https://fashionunited.uk/news/fashion/5-years-on-what-effect-has-rana-plaza-had-on-garment-workers-lives/2018041629133>>.

\_\_\_\_\_. *New Report Highlights abuses faced by Bangladeshi garment workers*. Disponível em: < <https://fashionunited.uk/news/fashion/new-report-highlights-abuses-faced-by-bangladeshi-garment-workers/2019042442806>>.

FEENEY, Patricia. *A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy*. Revista Internacional de Direitos Humanos. v.6. n.11. dez. 2009.

FELDMAN, V.; JUNIOR, D. K. *A Revolução Industrial e a produção de roupas*. Revista *Ágora*, [S. l.], n. 30, p. 261–271, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/agora/article/view/28612>.

FERNANDEZ-STARK, K.; FREDERICK, S.; GEREFFI, G. *The apparel global value chain: economic upgrading and workforce development*. Durham: Duke University Center on Globalization, Governance and Competitiveness, 2011. Disponível em: <[https://gvcc.duke.edu/wp-content/uploads/2011-11-11\\_CGGC\\_Apparel-Global-Value-Chain.pdf](https://gvcc.duke.edu/wp-content/uploads/2011-11-11_CGGC_Apparel-Global-Value-Chain.pdf)>.

FERRARI, Hamilton. *26 bilionários concentram a mesma riqueza de 3,8 bi de pessoas, diz Oxfam*. Correio Braziliense. Disponível em: <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/01/21/internas\\_economia,731871/26-bilionarios-concentram-a-mesma-riqueza-de-3-8-bi-de-pessoas.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/01/21/internas_economia,731871/26-bilionarios-concentram-a-mesma-riqueza-de-3-8-bi-de-pessoas.shtml)>.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos Humanos Fundamentais*. 5. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2002.

FERREIRA, Hemerson Josias da Silva. *Razões da escravidão: História, historiografia e mitos*. Dissertação de Mestrado – UPF. Passo Fundo, 2007.

FERREIRA, Vanessa Rocha, RODRIGUES, Leonardo Nascimento. *Dumping social trabalhista: a concorrência desleal e a violação aos direitos dos trabalhadores*. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 14(27): 217-230, jul.-dez. 2014.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Princípios do Direito Internacional do Trabalho*. Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária. V.28, n.334, abril de 2017.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. *Dignidade da pessoa humana como fundamento para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo: a contribuição da 1ª turma do tribunal superior do trabalho no processo tst-rr-178000-13.2003.5.08.0117*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul/set: 2012.

\_\_\_\_\_. *Trabalho Escravo: caracterização jurídica dos modos típicos de execução*. *Hendu* 4(1): 2014.

FINLEY, Moses I. *Escravidão antiga e ideologia moderna*. Tradução de Noberto Luiz Guarinello. Rio de Janeiro: Graal, 1991.

FUENTES, Annette. EHRENREICH, Barbara. *Women in the global factory*. New York: South End Press, 1983.

GALINDO, Cristina. EL PAIS. *Quando as empresas são mais poderosas que os países*. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366\\_037336.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html)>.

GASPAR, Walter. *Resumo de Direito do Trabalho*. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 1995.

GLOBAL EXCHANGE. *Fair Trade & Sweatfree*. Disponível em: <<https://globalexchange.org/campaigns/legacy-campaigns/fair-trade/>>.

GLOBAL JUSTICE NOW. *Briefing paper: Ending corporate impunity. The Struggle to bring about a binding UN treaty on transnational corporations and human rights*. July 2018. Disponível em: <[https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/binding\\_treaty\\_briefing\\_july\\_2018\\_web.pdf](https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/binding_treaty_briefing_july_2018_web.pdf)>.

GOMES, Illana Cristina Dantas. *Princípios do Direito do Trabalho ante os novos paradigmas de uma sociedade mundializada: flexibilização é a solução?*. *Revista Juris Rationis*, Rio Grande do Norte, v.8, n.2, p.11-16, abr/set. 2015.

GREENHOUSE, Steven. *As Firms Line up on factories, Walmart plans solo effort. The New York Times*. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2013/05/15/business/six-retailers-join-bangladesh-factory-pact.html>>.

HELD, David. MCGREW, Anthony. *Prós e Contras da Globalização*. Zahar, 2001.

HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. *Empresas e Direitos Humanos: uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas na indústria da moda*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2018.

HEUMAN, Gad. BURNARD, Trevor. *The Routledge history of slavery*. Oxon: Routledge, 2011.

Hira, Anil. BENSON-REA, Maureen. *Governing Corporate Social Responsibility in the Apparel Industry after Rana Plaza*. New York: Palgrave Macmillan, 2017.

HOBSBAWM, Eric J. *A Era das Revoluções, 1789-1848*. Tradução Maria Paz e Terra, 2015.

\_\_\_\_\_. *Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo*. 5. edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

\_\_\_\_\_. *Era dos Extremos. O breve século XX – 1914-1991*. 2. Edição. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IGLESIAS, Tereza. HAVERHALS, Ellen. WEE, Tatiana De. *The Fashion industry needs to break with its gender and women's rights problems*. Fashion Revolution website. Disponível em: < <https://www.fashionrevolution.org/the-fashion-industry-needs-to-break-with-its-gender-and-womens-rights-problems/>>.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho, Tomo I*. 5.ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2010.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

KANT, Immanuel. *Crítica da Razão Pura*. São Paulo: Editora Martin Claret, 2003.

KLEIN, Naomi. *No Logo – o poder das marcas*. Relógio da Água, 2002.

KUMAGAI, Cibele. MARTA, Tais Nader. *Direito Fundamental ao trabalho digno*. Disponível em: < <http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>>.

LERNER, Gerda. *The Creation Of Patriarchy*. New York: Oxford University Press, 1986.

LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli. REIS, Daniela Muradas. *A ONU e a responsabilidade internacional de empresas por transgressão aos direitos humanos*. Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos. Bauru, v.5, n.2, p.261-274, jul/dez., 2017.

LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. *Globalização, Regionalização e Soberania*.

LIMA, Renata Scussel Ferreira. *Internacionalização produtiva e relações de trabalho: Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh*. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016.

LOCKE, Richard M. *Can Global Brands Create just supply chains?*. Boston Review. 2013.

LOPES, Raphaela de Araujo Lima. *A responsabilização de empresas transnacionais por violações a direitos humanos sob a perspectiva do direito internacional*. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4410a22591c15bc7>>.

MARCOVITZ, Hal. *The History of slavery (Understanding world history)*. San Diego: Reference Point Press, 2015.

MARTINS, Olga Guimaraes. *Condições de Vida e de Trabalho na Inglaterra da Revolução Industrial*. Dissertação de Mestrado. Universidade aberta: Lisboa, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARX, Karl. *Manifesto do Partido Comunista*. Tradução de Sueli Tomazini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2019.

\_\_\_\_\_. *O Capital*. Volume I. Lawrence & Wishart., Eletronic Book. 2010.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 4. ed. São Paulo: RT, 2010. p. 54.

MELLO, Celso D. Albuquerque. *Direito Internacional Econômico*. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito Internacional público*. 14 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

MENZEL, Andreas. WOODRUFF, Christopher. *Gender Wage Gaps and Worker Mobility: Evidence from the Garment Sector in Bangladesh*. NBER Working Paper No. 25982, June 2019.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Manual de Combate ao Trabalho em Condições análogas às de escravo*. Brasília: TEM, 2011.

MOHANTY, Chandra Talpade. *Feminism without borders – decolonizing theory, practicing solidarity*. Duke University Press, 2003.

MOHANTY, Chandra Talpade. RUSSO, Ann. TORRES, Lourdes. *Third world women and the politics of feminism*. Duke University Press, 1991.

MORAES, Reginaldo C. *Neoliberalismo – de onde vem, para onde vai?*. São Paulo: Senac, 2001.

MORGAN, Andrew. *The True Cost*. [Filme]. Produção de Michael Ross. França, maio. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NORDAS, Hildegunn Kyvik. *The Global Textile and clothing industry post the agreement on textiles and clothing, WTO Discussion Paper n.5*. Genova: World Trade Organization, 2004.

NOVAES, Marcos Adriano Barbosa de. *O prelúdio do desenvolvimento da acumulação capitalista in A crítica da Educação na sociedade do capital*. Fortaleza: EdUECE, 2020.

NUNES, Luiz Antônio Rizatto. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLEA, Victor Flores; FLORES, Aberlado Marina, *Crítica de la globalidad: dominación y liberación em nuestro tempo*. México: Fondo de Cultura Económica, 2000.

OLIVEIRA, Anderson Nogueira. *Empresas transnacionais e Direitos Humanos: responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado*. In: Jerônimo Siqueira Tybusch; Juarez Freitas; Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches. (Org.). *Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito*. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013, p. 504-524.

OLIVEIRA, Helber Bittencourt de Jesus. *O mercado das empresas fast fashion: um estudo de caso da cadeia de suprimentos da H&M e Zara*. Revista Anais do IX Simpósio de Engenharia de Produção de Sergipe. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos das Nações Unidas. *The Corporate Responsibility to respect human rights – An interpretive Guide*. Disponível em: < <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Contemporary Forms of Slavery: Updated review of the implementation of and follow-up to the conventions on slavery*. E/CN.4/Sub.2/2000/3.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conheça a OIT*. Disponível em: < <https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. *Textiles: back in the mainstream*. Disponível em: < [https://www.wto.org/english/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/agrm5\\_e.htm](https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/agrm5_e.htm)>.

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](https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact4_e.htm)>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. *O que é trabalho forçado?*. Disponível em: < [https://www.ilo.org/brasil/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS\\_393058/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm)>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment – Report discussion at the Tripartite Meeting on promoting fair globalization in textiles and clothing in a Post-MFA Environment*. Geneva, 2005.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>.

OSTERNE, Maria do Socorro Ferreira; SILVEIRA, Clara Maria Holanda. *Relações de gênero: uma construção cultural que persiste ao longo da história*. Disponível em: <<http://www.seer.uece.br/?journal=opublicoeoprivado&page=article&op=view&path%5B%5D=345>>.

PACTO GLOBAL. Disponível em: <[www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa](http://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa)>.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

\_\_\_\_\_. *Direitos Humanos e Princípio da Dignidade da pessoa Humana*. In: LEITE, George Salomão (Org.). *Dos Princípios Constitucionais: Considerações em torno das normas principiológicas da Constituição*. São Paulo: Malheiros, 2003.

PORTUGAL TEXTIL. *Inditex não para de crescer*. Disponível em: <<https://www.portugaltextil.com/inditex-nao-para-de-crescer>>

RODRIGUES, Adriana Leticia Saraiva Lamounier. *A escravidão contemporânea como ofensa máxima à dignidade do ser humano*. Revista da Faculdade Mineira de Direito. V. 17 n. 34. 2014.

ROSS, Robert J.S. *Slaves to Fashion: poverty and abuse in the new sweatshops*. United States of America: University of Michigan, 2004.

RUGGIE, John. *Empresas e Direitos Humanos. Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Conectas Direitos Humanos – Relatório Final de John Ruggie – representante especial do secretário-geral*. Disponível em: <

[https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas\\_principiosorientadoresruggie\\_mar20121.pdf](https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf)>.

RUGGIE, John. *Just Business – multinational corporations and human rights*. New York: W.W. Norton & Company, 2013.

RUPRECHT, Alfredo J. *Os Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução Edílson Alkmim Cunhal. São Paulo: LTr, 1995.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *Gênero, Patriarcado, Violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SALGADO, Karine. *A paz perpétua de Kant – atualidade e efetivação*. Belo Horizonte: Mandamentos, Faculdade de Ciências Humanas/FUMEC, 2008

SANTANA, João Cecílio Farias de. WANDERLEY, Mauricio José Rivero. *A Indústria Têxtil artesanal e de confecção, nos primórdios da civilização*. Campinha Grande: Emprapa Algodão, 1998

SANTOS, Boaventura de Souza. *A globalização e as Ciências Sociais*. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dumping social nas relações de trabalho – formas de combate*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região : Vol. 19, n. 20 (nov. 2015), p.1.

SANTOS, Lourival Santana. ARAUJO, Ruy Belém de. *A revolução Industrial*. Disponível em: <  
[https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10264518102016Historia\\_economica\\_geral\\_e\\_do\\_brasil\\_Aula\\_03.pdf](https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10264518102016Historia_economica_geral_e_do_brasil_Aula_03.pdf)>.

SARAIVA, José Flávio Sombra (org.). *História das Relações internacionais contemporâneas: da sociedade internacional do século XIX à era da globalização*. São Paulo: Saraiva, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007,

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Curso de Iniciação ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SCOTT, Rebecca J., *O Trabalho Escravo Contemporâneo e os Usos Da História (Contemporary Slave Labor and the Uses of History)* (July 9, 2013). Published As: "O Trabalho Escravo Contemporâneo e os Usos da História", *Mundos do Trabalho* (Florianópolis, Brazil) v. 5 n. 9 (2013), 129-137, U of Michigan Public Law Research Paper No. 333. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2292162>>.

SEIBEL, Vanessa de Mello. GREGORY, Isabel Christine Silva. *Fashion Revolution como movimento ambientalista de justiça ambiental: uma análise sob a ótica do direito ao ambiente ecologicamente equilibrado*. *Revista Digital Constituição e Garantias de Direitos*, v.12, n.2, p.194-209.

SELL, Carlos Eduardo. *Sociologia Clássica: Marx, Durkheim e Weber*. Petrópolis: Editora Vozes, 2017. 7.ed.

SILVA, Dailene Nogueira; MENEZES, Marizilda dos Santos. *Design Têxtil: Revisão Histórica, surgimento e evolução de tecnologias*. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/8747330-Design-textil-revisao-historica-surgimento-e-evolucao-de-tecnologias.html>>.

SILVA, Diógenes Marcelino da Silva. *Da escravidão à dignidade humana: um estudo sobre o direito do trabalho a favor da proteção fundamental dos trabalhadores em condições análogas a escravatura contemporânea*. *Revista Eletrônica Estácio Recife*. Vol. 3 – n•1 – julho, 2017.

SILVA, Erica de Kassia Costa. FERREIRA, Vanessa Rocha. *A prática do bluewashing pelas empresas: a violação dos direitos fundamentais do trabalhador na relação laboral através da propaganda enganosa*. Florianópolis: Organização CONPEDI, 2020.

SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37. Ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2014.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. BRITTO, Christiane Rabelo. *Redução da pessoa a condição análoga à de escravo na sociedade contemporânea: caminhos para sua erradicação*. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais. Brasília, v. 3. 2017.

SILVA, Waldimeiry Correa da. GOES, Karine Dantas Góes e. *Formas contemporâneas de escravidão: ofensa direta à dignidade humana*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=0365aaecae1f1493>>.

SIMONTON, Deborah. *The Routledge History of Women in Europe since 1700*. New York: Routledg, 2006.

SOMO. *About SOMO*. Disponível em: <<https://www.somo.nl/about-somo/>>.

SOUZA, Ferdinando de. *A caótica indústria têxtil de Bangladesh*. Disponível em: <<https://ferdinandodesousa.com/2020/03/10/a-caotica-industria-textil-de-bangladesh/>>.

SOUZA, João Francisco da Luz. *O impacto da Revolução Industrial no Vestuário e as mudanças na moda europeia*. Revista A Margem. Uberlândia, v.16, n. 1, 2019.

STRECK, Lenio Luiz. *Jurisdição Constitucional e Hermenêutica*. 2.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004

SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Presses Universitaires France: Paris, 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras?*. Revista Tempos Históricos. Volume 17. 1 Semestre, 2013.

TAGER, Sabrina. *Women in the Global clothing and textile industry*. Program in International Comparative Studies Duke University, 2016, p. 24. Disponível em: <<https://dukespace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12393/finalthesis.pdf?sequence=1>>.

*The European Parliament Committee on Legal Affairs proposes text for the corporate due diligence and corporate accountability directive that EU Member States would transpose into national law. This new law would apply both to companies in the EU as*

*well as companies providing goods and services in the internal market. It would require companies to conduct due diligence on human rights, environment (including climate change) and governance risks, with specific requirements to engage stakeholders and trade unions, create grievance mechanisms, provide remedy, and ensure boards and senior managers have the necessary responsibility and expertise (The European Parliament Committee on Legal Affairs).* Disponível em: < <https://triponelconsulting.com/2020/09/21/european-parliament-committee-on-legal-affairs-proposes-text-for-the-corporate-due-diligence-and-corporate-accountability-directive-that-eu-member-states-would-transpose-into-national-law/>>.

The Law on Duty of Vigilance of parent and outsourcing companies – *Year 1: companies must do better.* Disponível em: < <https://vigilance-plan.org/wp-content/uploads//2019/06/2019.06.14-EN-Rapport-Commun-Companies-must-do-better.pdf>>.

TRIBUNA. Mara. *Os rios da Ásia estão a ficar negros. Indústria da moda é o principal culpado.* Disponível em: < <https://executivedigest.sapo.pt/os-rios-da-asia-estao-a-ficar-negros-industria-da-moda-e-o-principal-culpado/>>.

VASCONCELLOS, Patrícia Mara Cabral. *Responsabilidade social e defesa dos direitos humanos: o debate sobre a atuação das empresas transnacionais.* Revista Direitos Humanos e Democracia. Editora Unijuí. Ano 8. N.15.

VIEIRA, Liszt. *Os argonautas da cidadania. A sociedade civil na globalização.* Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 2001.

WINTER, Luis Alexandre Carta. NASSIF, Rafael Carmezim. *A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional.* Cadernos do PPG em Direito/UFRGS. Volume XI, número 1. Porto Alegre: 2016.

WOLKMER, Antônio Carlos. *Pluralismo Jurídico: Fundamentos de uma nova Cultura no Direito.* 3ª edição. São Paulo: Alfa Omega, 2001.

WRIGHT, Melissa W. *Disposable Women and other Myths of Global Capitalism*. Nova Iorque: Routledge, 2006.

YARDLEY, Jim. *Poluição de setor têxtil macula Bangladesh*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2013/07/1313644-poluicao-de-setor-textil-macula-bangladesh.shtml?cmpid=menupe>>.

ZORATTO, Mariele Cristina de Abreu. *Trabalho feminino na indústria da moda e a luta contínua por direitos humanos*. Homa Publica - Revista internacional de Direitos Humanos e Empresas. Vol. 04. Jan-dez 2020.

ZUBIZARRETA, Juan Hernandez. *Las Empresas Transnacionales frente a los Derechos Humanos: história de uma assimetria normativa*. Bilbao: Hegoa e Omal, 2009.

## LEGISLAÇÃO:

Carta das Nações Unidas – Decreto 19.841/45. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm)>.

Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

Constituição da República Portuguesa. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>

Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969. Disponível em: <<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/rar67-2003.pdf>>.

Convenção nº 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório de 1930. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c029\\_pt.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_pt.htm)>.

Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrem. Disponível em: <[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_supressao\\_trafico\\_pessoas\\_explo\\_prostituicao\\_outrem.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_supressao_trafico_pessoas_explo_prostituicao_outrem.pdf)>.

Convenção Relativa a Escravatura, adotada em Genebra, 25 de Setembro de 1926. Disponível em: <[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_relativa\\_escravatura.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_relativa_escravatura.pdf)>.

Convenção Suplementar Relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de escravos e das Instituições e práticas análogas à escravatura, adotada em Genebra, a 7 de setembro de 1956. Disponível em: <[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_suplementar\\_escravatura.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_suplementar_escravatura.pdf)>.

Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, de 2008. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf)>.

Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. 1. Edição. Brasília, 2002.

Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>.

Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. Disponível em: <[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/estatuto\\_roma\\_tpi.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/estatuto_roma_tpi.pdf)>.

Executive Order 13818 of December 20, 2017. Blocking the Property of Persons Involved in Serious Human Rights Abuse or Corruption. Disponível em: <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2017-12-26/pdf/2017-27925.pdf>>.

La Loi Sur Le Devoir de Vigilance. Disponível em: <<https://plan-vigilance.org/la-loi/>>.

Legally Binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>>.

*Modern Slavery Act 2015.* Disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>>.

*Modern Slavery Act 2018.* Australia. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>>.

OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft 17.08.2021. Legally Binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>>.

Organização das Nações Unidas. 26/9 Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights . Disponível em: < <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>>.

Organização das Nações Unidas. Code of Conduct on Transnational Corporations. Disponível em: < <https://digitallibrary.un.org/record/156251>>.

Organização das Nações Unidas. Draft Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights: Draft Norms. Disponível em: < <https://digitallibrary.un.org/record/498842>>.

Organização Internacional do Trabalho. C003 – Maternity Protection Convention, 1919 (n.3). Disponível em: < [http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)>.

Organização Internacional do Trabalho. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)>.

Organização Internacional do Trabalho. Hours of Work (industry) Convention, 1919 (n.1). Disponível em: < [http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO)>.

Organização Internacional do Trabalho. Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (n.26). Disponível em: < [http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)>.

Organização Internacional do Trabalho. Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921 (n.10). Disponível em: <

[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312155:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312155:NO)>.

Organização Internacional do Trabalho. C005 – Minimum Age (industry) Convention, 1919 (n.5). Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312150:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312150:NO)>.

Organização Mundial do Trabalho. C033 – Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932 (n.33). Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312178:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312178:NO)>.

Organização Mundial do Trabalho. C087 – Freedom of Association and Protection of the right to organize convention, 1948. Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)>.

Organização Mundial do Trabalho. C095 – Proteção do Salário. Disponível em: <  
[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm)>.

Organização Mundial do Trabalho. C100 – Equal Remuneration Convention, 1951. Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)>.

Organização Mundial do Trabalho. C105 – Abolition of Forced Labour Convention, 1957. Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO)>.

Organização Mundial do Trabalho. C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (n.131). Disponível em: <  
[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO)>.

Organização Mundial do Trabalho. C138 – Idade Mínima para Admissão. Disponível em: < [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235872/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm)>.

Organização Mundial do Trabalho. C155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: < [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)>.

Organização Mundial do Trabalho. Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Disponível em: < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_711685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711685.pdf)>.

Organização Mundial do Trabalho. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Disponível em: < [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>.

Organização Mundial do Trabalho. Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas multinacionais e política social. 5. edição. Genebra, 2017.

Organização Mundial do Trabalho. P029 – Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre El trabajo Forzoso, 1930. Disponível em: < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)>.

Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. 16 de dezembro de 1966. Disponível em: < [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao\\_para\\_a\\_Defesa\\_a\\_Seguranca\\_e\\_a\\_Paz/documentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_direitos\\_economicos\\_sociais\\_culturais.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf)>.

Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos. Disponível em: < [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_os\\_direitos\\_civis\\_e\\_politicos.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_civis_e_politicos.pdf)>.

Parecer de iniciativa sobre o Tratado Vinculativo das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos. Comité Económico e Social Europeu. REX/518.

## **JURISPRUDÊNCIA**

Doe v. Unocal Corp., 963 F. Supp. 880 (C.D.Cal. 1997). U.S. District Court for the Central District of California, April 24, 1997. Disponível em: <  
<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/963/880/1644957/>>