

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito

SUYAN CRISTINA MALHADAS

**A promoção dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias globais de
produção têxtil por meio de *Global Framework Agreements***

SANTOS
2021

SUYAN CRISTINA MALHADAS

**A promoção dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias globais de
produção têxtil por meio de *Global Framework Agreements***

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Católica de Santos, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Área de concentração: Direito Internacional

Orientador: Prof. Dr. Fernando Cardozo Fernandes Rei.

**SANTOS
2021**

M249p Malhadas, Suyan Cristina
A promoção dos padrões trabalhistas fundamentais nas
cadeias globais de produção têxtil por meio de Global
Framework Agreements / Suyan Cristina Malhadas ; orientador
Fernando Cardozo Fernandes Rei. -- 2021.
140 f.; 30 cm

Dissertação (mestrado) - Universidade Católica de
Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu em
Direito Ambiental, 2021
Inclui bibliografia

1. Global Framework Agreements. 2. Negociação Coletiva.
3. Padrões Trabalhistas Fundamentais. 4. Governança
global. 5. Sustentabilidade Social - Rei, Fernando
Cardozo Fernandes - 1960-. I. Título.

CDU: Ed. 1997 -- 34(043.3)

Viviane Santos da Silva - CRB 8/6746

SUYAN CRISTINA MALHADAS

**A promoção dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias globais de
produção têxtil por meio de *Global Framework Agreements***

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Católica de Santos, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Área de concentração: Direito Internacional

Orientador: Prof. Dr. Fernando Cardozo Fernandes Rei.

Santos, 30/03/2021.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Fernando Cardozo Fernandes Rei

Orientador

Prof. Dr. Carlos Roberto Husek

Prof. Avaliador

Prof. Dr. Flávio de Miranda Ribeiro

Prof. Avaliador

Ao meu avô Julio Assumpção Malhadas, exemplo e
inspiração no mundo jurídico e na vida. Vô, dedico este
trabalho e minha gratidão ao senhor, onde estiver.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Fernando Rei, pela imensa inspiração e expansão de perspectivas nas aulas e conversas. Pelas contribuições valiosas durante a orientação e pelo acolhimento ao assumir este processo já em curso.

Ao professor Dr. Olavo Bittencourt, pelas aulas maravilhosas, apoio e incentivo cotidiano nos projetos e desafios, pela confiança no meu trabalho e por me ajudar a idealizar novos caminhos.

À minha filha e maior amor, Pietra, pela compreensão nos momentos de dedicação ao Mestrado, pela parceria nas tarefas diárias e pelo amor que recarrega as energias nos momentos cruciais. Sinto muito orgulho e gratidão pela pessoa maravilhosa que você é e por tudo o que me ensina.

À minha mãe, Elza e ao meu pai, Eduardo. Obrigada pelo apoio e incentivo desde sempre, por me acompanharem em cada desafio, pelas revisões de artigos, capítulos de livros e desta dissertação e por sempre contribuírem para o meu aperfeiçoamento. Vocês são a essência de todas as minhas conquistas.

À minha irmã Maíra. Seu entusiasmo foi o maior estímulo para que eu desse esse passo que me trouxe tanta realização e felicidade. Suas orientações foram essenciais para a minha evolução acadêmica. Obrigada pelo auxílio nos artigos, na dissertação e pela parceria ao longo da vida.

À minha prima Mariana todo o meu amor e gratidão pela parceria, ajuda com as revisões e por estar sempre presente como uma segunda irmã.

Agradeço também às minhas chefes e amigas, Dra. Alcina e Paula, pelo incentivo para assumir esse desafio e pelo apoio e compreensão durante todo o processo. Amo vocês.

Ao amigo Dr. Willy e aos meus tios Eneida e Cesar pela leitura atenta e paciente desta dissertação e pelo carinho e solicitude em oferecer contribuições importantes para a versão final.

Às amigas do mestrado Marina e Catherine. Nossa parceria em muitas frentes foi fundamental para essa conquista. Que venham mais!

Aos professores do programa de pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito Internacional da Universidade Católica de Santos, especialmente aos estimados Dr. Alcindo Gonçalves, Dr. Daniel Freire e Almeida, Dr. Flávio de Miranda Ribeiro e Dr. Cleber Ferrão Corrêa.

À Amanda Andrade, sempre gentil, competente e pronta para ajudar com todas as demandas na Secretaria da Faculdade.

À Marli Matarazzo e à querida Dani Wasthner. Minha gratidão pelo auxílio no caminho do autoconhecimento e evolução como ser humano.

*“Digo: o real não está na saída nem na chegada:
ele se dispõe para a gente é no meio da travessia”*

(Guimarães Rosa)

RESUMO

Esta dissertação aborda a precarização laboral na indústria têxtil, as iniciativas da governança global voltadas para o enfrentamento desse problema, aponta seus potenciais e dificuldades e dedica especial atenção ao Global Framework Agreement (GFA), um instrumento internacional de negociação privada entre representantes dos trabalhadores e corporações do mercado mundial, o. A pesquisa propõe uma análise comparativa dos GFA firmados no setor, de modo a avaliar suas contribuições, potenciais e desafios para a promoção dos padrões trabalhistas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A fragmentação da produção têxtil em cadeias globais tem conduzido à precarização das condições dos trabalhadores em todo o mundo. Nesse cenário, o trabalho infantil, trabalho forçado, discriminações e obstáculos à liberdade de associação dos trabalhadores são muito comuns. Embora essas liberdades individuais e coletivas sejam definidas pela OIT como padrões trabalhistas fundamentais, estando no centro da sua atuação e entre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda da Organização das Nações Unidas (ONU) para 2030, constata-se que as ações internacionais e a regulamentação e fiscalização dos Estados não são suficientes para enfrentar os desafios complexos e transfronteiriços da proteção dos trabalhadores nas cadeias globais de produção. Os principais propósitos dos GFA são garantir respeito aos padrões trabalhistas fundamentais em todos os níveis das cadeias de produção dos signatários, em caráter complementar e independente da atuação estatal, bem como ampliar o diálogo social com vistas ao amadurecimento e à democratização das relações industriais. O objetivo desta pesquisa é analisar se os GFA têxteis proporcionam avanços na promoção dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias globais de produção do setor, em paralelo à atuação estatal, da OIT e outras iniciativas internacionais e de governança global. A metodologia de pesquisa é bibliográfica com análise qualitativa e utiliza-se dos métodos hipotético-dedutivo e indutivo. Em conclusão o trabalho identificou que os GFA são ferramentas em aperfeiçoamento, que dependem de instituições sindicais locais atuantes e da aproximação entre trabalhadores e empregadores para realizarem seus objetivos. Também constatou que os acordos trazem mecanismos inovadores para a implementação dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias globais de produção da indústria têxtil e contribuem para a expansão do trabalho decente em todo o mundo, a pacificação das relações de trabalho e o desenvolvimento sustentável do setor.

PALAVRAS-CHAVE: Global Framework Agreements; Negociação Coletiva; Padrões Trabalhistas Fundamentais; Governança Global Laboral; Sustentabilidade Social.

ABSTRACT

This dissertation approaches the precariousness of labor conditions in the textiles, global governance initiatives aimed at tackling this problem and devotes special attention to the Global Framework Agreements (GFA), private instruments negotiated between workers' representatives at the international level and corporations in the world market. It proposes a comparative analysis of the GFAs in the sector to evaluate their contributions, potentials, and challenges in the promotion of the International Labor Organization's (ILO) core labor standards. The textiles industry fragmentation in global production chains has led to precarious working conditions worldwide. In this scenario, child labor, forced labor, discrimination, and obstacles against workers' freedom association are still common practices. Although those individual and collective freedoms are defined as core labor standards by the ILO, being at the center of its activities and among the Sustainable Development Goals (SDGs) of the United Nations (UN) 2030 Agenda, it is undeniable that international actions and national labor regulation and inspections are no longer sufficient to deal with the complex and transboundary challenges of the protection of workers in global production chains. GFAs intend to guarantee that ILO's core labor standards are respected through all the stages of the signatory corporations' production chains, complementary and independently of state's action. They also aim to expand social dialogue between all actors, seeking for mature and democratic industrial relations. The purpose of this research is to analyze whether the garments industry's GFAs contribute to the dissemination of core labor standards in its global production chains, in parallel to state's action, the ILO and other international and global governance initiatives. The methodology is bibliographic research with qualitative analysis, and the methods are hypothetico-deductive and inductive. In conclusion this study has identified that GFAs are improving tools that depend on active local unions and on strengthening relations between workers and employers. It also observed they create innovative mechanisms for implementing core labor standards in the textiles global production chains and therefore contribute to the expansion of decent work worldwide, for pacifying labor relations and to the sustainable development of the sector.

KEYWORDS: Global Framework Agreements; Collective Bargaining; Core Labor Standards; Global Labor Governance; Social Sustainability.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABIT	Associação Brasileira da Indústria Têxtil
ABVTEX	Associação Brasileira do Varejo Têxtil
ACNUR	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados
ACT	<i>Action, Collaboration, Transformation</i>
BGMEA	<i>Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association</i>
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CSR	Responsabilidade Corporativa Social, em inglês, <i>Corporate Social Responsibility</i>
CUT	Central Única dos Trabalhadores
EWC	Conselhos Europeus dos Trabalhadores, em inglês, <i>European Works Councils</i>
GATT	Acordo Geral de Tarifas e Comércio, em inglês, <i>General Agreement on Tariffs and Trade</i>
GFA	<i>Global Framework Agreement</i>
GPEDC	Parceria Global para a Cooperação para o Efetivo Desenvolvimento, em inglês, <i>Global Partnership for Effective Development Cooperation</i>
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
GUF	União Sindical Global, em inglês, <i>Global Union Federation</i>
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
ITGLWF	<i>International Textile, Garment and Leather Workers' Federation</i>
ITUC	Confederação Sindical Internacional, em inglês, <i>International Trade Union Confederation</i>
JIRDC	<i>Joint Industrial Relations Development Committee</i>
NMC	<i>National Monitoring Committees</i>
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivo do Desenvolvimento Sustentável
ODM	Objetivo de Desenvolvimento do Milênio
OI	Organização Internacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização Não Governamental
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SAI	<i>Social Accountability International</i>
UE	União Europeia
UNGP	Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, em inglês, <i>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights</i>
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância, em inglês, <i>United Nations Children's Emergency Fund</i>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 TRABALHO DECENTE E PADRÕES TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS	19
1.1 Organização Internacional do Trabalho e proteção dos trabalhadores.....	19
1.2 Definição dos padrões trabalhistas fundamentais	24
1.3 Cláusula social e comércio internacional	28
1.4 Trabalho decente e desenvolvimento sustentável	30
1.5 Padrões trabalhistas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e respectivas Convenções Fundamentais.....	35
1.5.1 Eliminação do trabalho forçado.....	36
1.5.2 Erradicação do trabalho infantil	38
1.5.3 Eliminação das discriminações.....	39
1.5.4 Liberdade de associação e negociação coletiva.....	43
2 CONTRIBUIÇÕES E LIMITAÇÕES DOS INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA GLOBAL LABORAL	48
2.1 Precarização do trabalho nas cadeias de produção têxtil.....	48
2.2 Governança global laboral.....	51
2.2.1 Normatização, políticas e fiscalização estatais.....	53
2.2.2 Iniciativas multilaterais de responsabilidade social corporativa	56
2.2.3 Corporações privadas	60
2.2.3.1 <i>Gestão das cadeias de produção</i>	60
2.2.3.2 <i>Códigos corporativos de conduta</i>	63
2.2.4 Iniciativas <i>multi-stakeholder</i>	68
2.2.5 Padrões privados e certificação	71
2.3 Desafios da diversidade de regimes normativos laborais	74
3 GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS TÊXTEIS: CONCEITUAÇÃO, ANÁLISE COMPARATIVA E DESAFIOS	78
3.1. Natureza e evolução dos GFA	78
3.2. Negociação dos GFA no setor têxtil	82
3.3 Critérios de análise dos GFA têxteis	84
3.3.1 Tratamento dado aos padrões trabalhistas fundamentais	85
3.3.2 Identificação dos fornecedores nas cadeias globais de produção.....	87
3.3.3 Valorização do diálogo social entre os envolvidos	89
3.3.4 Mecanismos de implementação	93
3.3.5 Ações de treinamento	96
3.3.6 Fiscalização e medidas corretivas	101
3.3.7 Interpretação das cláusulas e sistemas de solução de conflitos	105

3.3.8 Mecanismos de verificação da efetividade	109
3.4 Resultados dos GFA analisados	111
3.5. Principais desafios dos GFA têxteis.....	119
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	125
REFERÊNCIAS	131

INTRODUÇÃO

A intensificação do processo de globalização a partir da década de 1980 consolidou a produção na indústria têxtil em cadeias globais. Caracterizadas pela descentralização geográfica das etapas de produção, distribuição e descarte de mercadorias, as cadeias globais de produção utilizam fornecedores localizados em regiões onde as condições naturais, legislações e políticas trabalhistas, tributárias e ambientais oferecem vantagens competitivas no mercado mundial (MILLER, 2004).

Nesses locais são comuns estratégias como a contratação e subcontratação de fábricas, empresas de médio e pequeno porte e até manufaturas domésticas. Tais procedimentos intencionalmente afastam da corporação contratante o gerenciamento das relações de trabalho, dos processos de produção e das diretrizes éticas corporativas; ao mesmo tempo, asseguram a manutenção do controle de qualidade da produção (KÖKSAL *et al.*, 2017).

Há décadas, a estruturação têxtil nesses moldes tem conduzido à precarização das condições dos trabalhadores e, nesse sentido, frequentemente vêm a público denúncias que causam estarrecimento e mobilização social. As violações perpetradas no setor envolvem desde condições de trabalho que colocam em risco a integridade e a saúde dos trabalhadores, em construções sem estrutura adequada, sujeitas a desabamentos e incêndios, salários insuficientes, até o desrespeito às liberdades individuais e coletivas mais essenciais aos seres humanos, com a exploração de trabalho em condições análogas à de escravo, trabalho infantil, discriminações com base em gênero, nacionalidade e religião, bem como circunscrição dos direitos de associação dos trabalhadores em sindicatos, de mobilização e negociação coletiva.

Não obstante a gravidade e o impacto negativo dessas transgressões para os trabalhadores, suas comunidades e para o equilíbrio da sociedade como um todo, ainda é comum que grande parte das decisões empresariais relacionadas à contratação de fornecedores seja orientada, preponderantemente, pela redução dos custos produtivos. Práticas visando a esse fim, como a alocação das etapas de baixa complexidade e a contratação de fornecedores em países onde a legislação laboral é menos protetiva e a fiscalização é ineficiente, além do *dumping social*, acabam impulsionando políticas públicas de rebaixamento dos direitos trabalhistas, como formas de atrair negócios com as grandes corporações têxteis. Isso ocorre especialmente nos países em desenvolvimento, onde contextos de vulnerabilidade econômica, social e política das populações, ou de certos grupos de trabalhadores, tornam ainda mais fácil a precarização dos seus direitos (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014).

Alimenta-se e dissemina-se, assim, um ciclo que conduz a condições cada vez mais

degradantes para os trabalhadores e alerta para o fato de que, mesmo que a globalização tenha ampliado o acesso à informação sobre práticas inadequadas e diversificado os instrumentos de pressão e influência, um longo caminho ainda há de ser trilhado para que as pessoas em todo o mundo possam ter acesso a trabalhos dignos. Esse cenário também evidencia a necessidade de estratégias visando o ajuste das rotas para esse fim.

Com efeito, é reconhecido que no contexto atual de internacionalização da produção, mobilidade de capitais e elevada complexidade social, as questões laborais já não podem ser tratadas satisfatoriamente apenas com os instrumentos regulatórios tradicionais, como normas estatais e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) endereçadas aos Estados nacionais (MILLER, 2004; PAPADAKIS, 2011; ROMBOUTS, 2019). Apesar da atuação veemente da OIT há mais de um século na defesa dos padrões trabalhistas e da concentração dos seus maiores esforços na difusão dos padrões fundamentais, que englobam a vedação ao trabalho forçado, a erradicação do uso de mão de obra infantil, a proibição da discriminação nas relações de trabalho e a liberdade de associação e negociação coletiva, violações nessas áreas são constantes e difíceis de combater.

Nessa conjuntura e tendo em vista que o equilíbrio das relações sociais constitui um dos pilares do desenvolvimento sustentável, ganham espaço novas formas de governança laboral, que endereçam sob outras perspectivas os desafios das relações de trabalho na sociedade global. Esses novos arranjos procuram, de maneiras variadas, muitas vezes complementares entre si, criar estruturas que permitam abordagens supranacionais ou transnacionais na proteção dos trabalhadores e na reconfiguração das relações industriais (MÜLLER; PLATZER; RÜB, 2008; ROMBOUTS, 2019).

Considerando essas inovações e a necessidade de fortalecer os mecanismos de proteção dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias globais de produção têxteis, este trabalho analisa instrumentos privados de regulação laboral derivados dessas formas de governança, os *Global Framework Agreements* (GFA). Trata-se de acordos coletivos globais negociados entre uma união sindical que representa internacionalmente os trabalhadores de determinado setor da indústria e uma corporação com participação relevante no mercado mundial do setor, com vistas a estender as garantias laborais a todos os trabalhadores nas cadeias descentralizadas de produção dessa corporação.

A pesquisa foi centrada na indústria têxtil por se tratar de um dos maiores setores industriais no mundo e dos que mais intensivamente utilizam mão de obra, com etapas de produção distribuídas em muitos países, especialmente com população de baixa e média renda. Estudos prévios com o Grupo de Pesquisa em Direito Econômico Internacional e Meio

Ambiente da Universidade Católica de Santos alertaram sobre as dificuldades de se alcançar os trabalhadores das cadeias globais de produção do setor com vistas a uma industrialização inclusiva e socialmente sustentável (MALHADAS *et al.*, 2021). Além disso, embora a importância da atuação sindical para a implementação e melhoria dos padrões trabalhistas já esteja demonstrada em diversos estudos, pouco se pesquisou acerca da influência que pode ter sobre a gestão da sustentabilidade das cadeias de produção (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 11), aspecto que este trabalho também procura aprofundar.

Nessa linha, o estudo dos GFA existentes no setor e de suas contribuições e potenciais para a efetivação dos padrões trabalhistas fundamentais pode ajudar a aperfeiçoar estratégias de disseminação do trabalho decente na indústria têxtil e a transpor os mecanismos de sucesso para os demais setores, com as adaptações eventualmente necessárias. Os padrões trabalhistas fundamentais estão no foco da análise por estarem diretamente relacionados com a dignidade humana, o que torna sua violação o problema mais crítico e de enfrentamento mais urgente nas relações laborais.

A hipótese levantada por esta pesquisa é de que no setor têxtil os GFA podem contribuir para a adoção dos padrões trabalhistas fundamentais da OIT em benefício de todos os trabalhadores envolvidos no ciclo de produção, independentemente da legislação e fiscalização estatal do local onde exercem suas atividades e do tipo de vínculo mantido com a corporação que lidera a cadeia produtiva onde estão inseridos. Pretende-se demonstrar que ao introduzir e fortalecer mecanismos de monitoramento e responsabilização desvinculados dos Estados onde se realizam as etapas produtivas e ao estimular o exercício da liberdade de associação, organização e reivindicação dos trabalhadores, tais acordos podem configurar uma nova maneira de disseminar o respeito aos padrões trabalhistas e promover, sob o aspecto social, a sustentabilidade da indústria têxtil.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a importância dos GFA como mecanismos paralelos à atuação estatal, da OIT e de outras formas de governança, para a promoção dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias globais de produção têxtil. Para tanto, a pesquisa identifica os padrões trabalhistas fundamentais defendidos pela OIT e relaciona-os ao conceito de trabalho decente e aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Também aborda os efeitos das cadeias globais de produção têxtil na precarização das condições de trabalho e apresenta os principais instrumentos de governança global laboral voltados para o enfrentamento das questões trabalhistas atuais, com destaque para os GFA realizados pelas corporações têxteis. O trabalho avalia, ainda, se os referidos GFA introduzem nesse cenário instrumentos capazes de fortalecer a implementação dos padrões

trabalhistas fundamentais em locais e situações em que regulamentação e fiscalização estatais são precárias ou inexistentes, contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentável do setor.

A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica com análise qualitativa. O método condutor da pesquisa é hipotético-dedutivo. No terceiro capítulo utilizou-se também o método indutivo, com a análise comparativa e evolutiva de todos os GFA do setor têxtil e a transposição para um grau de generalização que permitiu acessar resultados dos acordos para o setor, seus potenciais e os desafios existentes.

O primeiro capítulo desta dissertação aborda a ideia de trabalho decente e os padrões trabalhistas fundamentais. Apresenta o papel da OIT na proteção internacional dos trabalhadores, o sistema de padrões trabalhistas e sua relação com os conceitos de trabalho decente e sustentabilidade social, com especial atenção aos ODS estabelecidos pela ONU. Também examina individualmente os quatro padrões trabalhistas fundamentais: eliminação do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil, não-discriminação e liberdade de associação e negociação coletiva, que formam os quatro pilares de proteção considerados essenciais nas relações de trabalho de qualquer natureza. Neste ponto, o trabalho aprofunda os conceitos e analisa-os no contexto dos principais instrumentos normativos da OIT e da Agenda 2030 da ONU. Para os fins desta pesquisa, os termos emprego, empregado e empregador são utilizados em sentido amplo, compreendendo todos os tipos de relações de trabalho possíveis, independentemente da existência de vínculo empregatício nos moldes mais estritos da legislação brasileira.

O segundo capítulo trata da proteção dos trabalhadores nas cadeias globais de produção têxtil. Apresenta o panorama de precarização das relações laborais nessas cadeias, aborda o papel da proteção dos trabalhadores como pilar do desenvolvimento sustentável do setor e analisa os principais instrumentos de governança global laboral, apontando seu papel na disseminação do trabalho decente e, também, as principais falhas no enfrentamento dos problemas atuais.

O terceiro capítulo estuda os GFA têxteis e seu potencial para a efetivação dos padrões trabalhistas fundamentais nas cadeias de produção. A seção inicia com as características e evolução dos acordos coletivos globais e aborda sua inserção nas relações industriais têxteis. Em seguida estabelece critérios para a análise dos GFA do setor, baseados nos seus aspectos mais relevantes, de modo a permitir o estudo detalhado e crítico dos pontos comuns e particularidades, bem como uma abordagem da evolução dos instrumentos com base nesses aspectos. Assim, analisa a maneira como os padrões fundamentais são tratados, os mecanismos de identificação dos fornecedores envolvidos, a valorização do diálogo social, os instrumentos

de implementação e de treinamento por eles criados ou fortalecidos, bem como os de fiscalização do cumprimento ao longo de toda a cadeia de fornecedores e subcontratados, os sistemas de interpretação das cláusulas pactuadas e solução de conflitos e os mecanismos de verificação da efetividade.

O capítulo também apresenta os principais resultados dos GFA, com enfoque nos canais e dinâmicas criados para o fortalecimento da organização dos trabalhadores e da autonomia das partes no enfrentamento dos problemas laborais e a prevenção, mitigação e solução de conflitos em qualquer ponto da cadeia produtiva. Nesse contexto, avalia se os acordos globais da indústria têxtil oferecem contribuições inovadoras para a efetivação dos padrões trabalhistas fundamentais e a promoção do desenvolvimento sustentável da indústria têxtil, destacando os desafios vislumbrados em busca desse objetivo.

1 TRABALHO DECENTE E PADRÕES TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS

A indústria têxtil é uma das maiores do mundo e um dos setores que mais intensivamente utilizam mão de obra, especialmente nas etapas de baixa complexidade como fiação, tecelagem, corte e costura de peças. No Brasil, por exemplo, de acordo com estudo conjunto da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT) (2017, p. 377), o setor é responsável por 16,7% dos empregos diretos do país e ocupa, direta e indiretamente, cerca de 6 milhões de trabalhadores.

Nas últimas décadas o sistema de produção têxtil tem passado por mudanças significativas, induzidas em parte pela facilidade de circulação de pessoas, mercadorias e capitais e pela instantaneidade da transmissão de dados e informações que caracterizaram a intensificação do processo de globalização. Tal contexto também foi marcado pelas crescentes demandas do mercado por redução de custos e pelo aumento da variedade e da velocidade de disponibilização dos produtos, aspectos que conduziram ao estabelecimento e à consolidação de cadeias globais de produção têxtil. Caracterizadas pela dispersão geográfica, essas cadeias produtivas globais exploram estrategicamente as vantagens competitivas oferecidas por cada região ou país, de modo a reduzir custos e maximizar ganhos (GONÇALVES, 2011a, p. 34; KÖKSAL *et al.*, 2017; RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008).

Dentre essas vantagens, especialmente nos países emergentes, estão os baixos custos de mão de obra, proporcionados pela redução das garantias trabalhistas e previdenciárias, escassa fiscalização do cumprimento normativo e inefetividade dos mecanismos de punição e correção das condutas (HOANG; JONES, 2012; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, p. 528; THORSTENSEN, 1998, p. 51). A reconfiguração da organização produtiva nesses moldes torna mais complexa a abordagem das relações de trabalho e suas consequências extrapolam o âmbito trabalhadores-empregadores-Estados nacionais, impactando diretamente a sociedade internacional e desafiando o desenvolvimento de mecanismos abrangentes para a efetivação dos direitos trabalhistas nos contextos de mobilidade de estruturas e capitais que caracterizam as cadeias globais.

1.1 Organização Internacional do Trabalho e proteção dos trabalhadores

No âmbito internacional a OIT é o principal ator na formulação de princípios, normas e regras relacionados ao trabalho, bem como na difusão desse arcabouço institucional e na

promoção e monitoramento de políticas públicas voltadas para a melhoria das condições laborais. A Organização foi instituída em 1919 como resultado das negociações que encerraram a I Guerra e sua criação teve a dupla função de, por um lado, responder às pressões por proteção aos trabalhadores na era industrial e, por outro lado, combater a utilização de padrões trabalhistas abusivos como barreira ao comércio internacional (ALSTON; HEENAN, 2004, p. 7; HUSEK, 2019, p. 295; QUEIROZ, 2007, p. 171).

A OIT é estruturada e opera de maneira tripartite, composta tanto por representantes dos governos quanto dos trabalhadores e dos empregadores de cada Estado-membro, que atuam como delegados com direito a voto no Conselho de Administração e na Conferência Internacional do Trabalho (CIT). Esses órgãos são encarregados de debater, criar normas laborais internacionais e definir as políticas da Organização (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, p. 18). Essa composição tripartite, única e revolucionária entre as Organizações Internacionais (OI), confere-lhe um caráter democrático singular e permite conjugar três perspectivas diversas na identificação dos problemas das relações laborais e na definição de mecanismos amplos de enfrentamento (HUSEK, 2019, p. 298; JAKOVLESKI; JERBI; BIERSTEKER, 2019, p. 83).

A Organização foi instituída com a Constituição da OIT, documento que fez parte do Tratado de Versalhes em 1919. A Constituição da OIT está assentada no reconhecimento de uma relação intrínseca entre a realização de justiça social e a manutenção da estabilidade e da paz mundiais. Nesta ordem de ideias, o documento aponta que a falha de qualquer nação em garantir condições humanas de trabalho gera desequilíbrios econômicos e outras externalidades que interferem na capacidade das demais nações para melhorarem suas próprias condições. Sob tais premissas, a Constituição justifica a necessidade de criar uma organização intergovernamental para tratar da injustiça social e promover a coordenação dos Estados no desenvolvimento de políticas sociais racionais, que busquem maximizar a um só tempo os ganhos individuais e coletivos do trabalho. De acordo com a Constituição da OIT, a realização da justiça social envolve a melhoria das condições de trabalho, assim como a liberdade de associação e a proteção a grupos vulneráveis, dentro e fora do mercado laboral (LANGILLE, 2003).

Nas décadas seguintes, especialmente no período que sucedeu a II Guerra, as relações de interdependência entre as políticas sociais e econômicas conquistaram maior reconhecimento internacional. Conseqüentemente, cresceu a percepção sobre a importância da promoção dos direitos trabalhistas no contexto de pacificação social e incrementou-se o papel da OIT, que passou a atuar como a primeira agência especializada da recém-criada ONU. Essa

vinculação interorganizacional, formalizada por meio da Declaração da Filadélfia em 1944, atribuiu mandato à OIT para tratar de políticas sociais de maneira atrelada às Nações Unidas, sem, contudo, retirar-lhe o *status* de organização autônoma, que exerce papel prevalente no tratamento das questões laborais e em busca da melhoria da condição humana (ALSTON; HEENAN, 2004, p. 7; HUSEK, 2019, p. 296; ONIDA, 2008; ROMBOUTS, 2019, p. 79).

A Declaração da Filadélfia emendou a Constituição da OIT e incluiu novos princípios fundamentais, estabelecendo que o trabalho não é uma mercadoria, as liberdades de expressão e de associação devem ser protegidas e a pobreza deve ser combatida, além de destacar que as liberdades individuais e coletivas, autodeterminação, processos democráticos de tomada de decisões, igualdade e não-discriminação são imprescindíveis para a dignidade humana. Mais do que um sistema de regras a serem obedecidas, a Declaração da Filadélfia reúne um conjunto de objetivos a serem alcançados pela humanidade. Nos anos seguintes, seu conteúdo foi também o modelo para a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a construção do sistema internacional dos direitos humanos (ROMBOUTS, 2019, p. 88; SUPIOT, 2010, p. 118).

Atualmente a OIT tem 187 Estados membros e, desde sua criação, dedica-se a identificar os aspectos das relações laborais que impactam as vidas dos trabalhadores, as relações com os tomadores dos seus serviços e com a sociedade como um todo, de modo a assegurar que o progresso econômico esteja sempre atrelado à justiça social, prosperidade e paz para todos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008, 2019a, p. 12, 2020a). Tradicional promotora da atuação cooperativa na disseminação da sua agenda, a OIT também se empenha no aprimoramento das relações interorganizacionais para a integração de estratégias e desenvolvimento de políticas públicas conjuntas com a ONU e suas agências, bem como outras OI cujas pautas tenham conexão com o trabalho, como Organização Mundial da Saúde (OMS), Organização Mundial do Comércio (OMC), Organização Internacional para as Migrações (OIM) e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e mantém parcerias e colaborações para o desenvolvimento também com instituições como o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF, do inglês *United Nations Children's Fund*), Banco Mundial, Parceria Global para a Cooperação para o Efetivo Desenvolvimento (GPEDC, do inglês *Global Partnership for Effective Development Cooperation*), Pacto Global das Nações Unidas, União Europeia (UE) e Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020b).

O principal objetivo da Organização é a definição e difusão de padrões trabalhistas para a preservação da dignidade dos trabalhadores no âmbito global. Padrões trabalhistas estabelecem regras claras acerca de temas como trabalho forçado, salários mínimos, trabalho

infantil, saúde, higiene no ambiente de trabalho e limite de horas de serviço, que orientam a construção e implementação de políticas públicas e corporativas, com o objetivo de promover internacionalmente oportunidades de trabalho decente e produtivo para todos os homens e mulheres (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017, 2019a; QUEIROZ, 2007, p. 170).

Considerando que a OIT não tem jurisdição internamente nos Estados nacionais, instrumentos com variados graus de formalidade e vinculação são utilizados para influenciar os países na adoção desses padrões de proteção aos trabalhadores e guiá-los na implementação (HUSEK, 2019, pp. 241–243; ROMBOUTS, 2019, p. 86). Além da Constituição da OIT e da Declaração da Filadélfia, o arcabouço regulatório da Organização é composto em grande parte por Convenções e Protocolos, instrumentos normativos tradicionais que criam obrigações legais para os Estados-parte com o objetivo de direcionar seus comportamentos, políticas públicas e legislações nacionais nos sentidos definidos pela Organização.

A análise de Beyerlin e Marauhn (2011, p. 290) sobre o tipo de vinculação que os diferentes instrumentos internacionais podem ter explicita que instrumentos capazes de criar obrigações legais e atrelar consequências jurídicas para os Estados em caso de descumprimento são denominados *hard law*, por sua força impositiva. No caso da OIT, embora o modelo de atuação claramente afaste a imposição de sanções rígidas de cunho econômico e militar, como as utilizadas pela OMC e pelo Conselho de Segurança da ONU, suas Convenções e Protocolos são definidos como tratados internacionais e, portanto, fontes formais de Direito. Além disso, tais instrumentos atribuem à Organização poderes investigatórios, de notificação e de recomendações corretivas que detêm certa força jurídica coercitiva nas relações internacionais (AMARAL JÚNIOR, 1999, p. 313; HUSEK, 2019, p. 299 ss.; ONIDA, 2008; THORSTENSEN, 1998, p. 45). Desta forma, caracterizam-se como instrumentos de *hard law*.

As Convenções e Protocolos são elaborados conjuntamente pelos delegados representantes dos Estados, empregadores e trabalhadores, aprovados nas Convenções Internacionais do Trabalho que acontecem anualmente e posteriormente submetidos à ratificação dos Estados-membros. Tais documentos tanto podem estabelecer padrões trabalhistas internacionais quanto podem tratar de assuntos técnicos e de governança laboral. A ratificação dos instrumentos que definem padrões trabalhistas vincula o Estado a incorporar os termos à legislação nacional, apresentar informações sobre a implementação regularmente à OIT e, em caso de violações, sujeita-o a procedimentos de representação e reclamação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, p. 18).

Mas ao lado das Convenções e Protocolos, outros instrumentos designados como *soft*

law também são relevantes para o sistema de padrões trabalhistas. Eles compreendem declarações, recomendações, metas globais e outros documentos internacionais que não pretendem impor obrigações legais aos Estados mas, através de mecanismos políticos e morais, são capazes de ampliar a consciência sobre problemas comuns, detalhar estratégias, estabelecer diretrizes e boas práticas, criar compromissos e direcionar as condutas dos Estados e de outros atores em benefício dos trabalhadores. Naturalmente, a natureza jurídica não-vinculante dos compromissos criados por *soft law* dispensa muitas das formalidades dos instrumentos de *hard law* e contorna certos obstáculos políticos e econômicos à sua aprovação e modificação, o que lhes atribui flexibilidade para lidar com circunstâncias que estão em constante transformação (BEYERLIN; MARAUHN, 2011, p. 290; TEUBNER, 1997, p. 21). Isso viabiliza que muitas respostas aos desafios laborais contemporâneos sejam oferecidas com agilidade, de maneira mais inclusiva, dinâmica e adaptável às evoluções sociais, tecnológicas e científicas, contribuindo para o alinhamento e a adequação da atuação dos Estados às prioridades estabelecidas na agenda da OIT.

A seu turno, o acompanhamento da efetivação das proteções aos trabalhadores utiliza-se de mecanismos de monitoramento e relatórios. Sob esse aspecto, é importante ressaltar que não obstante o caráter universal dos padrões, sua formulação e implementação valem-se de estratégias flexíveis e adaptáveis às diferenças culturais, normativas e de desenvolvimento entre os países, com vistas a tornar os objetivos da Organização gradualmente realizáveis em cada Estado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, p. 22). Nessa conjuntura, os relatórios refletem não apenas os resultados concretos obtidos nos países durante os períodos analisados, mas também as dificuldades encontradas nos cenários locais, mecanismos de governança presentes e projetos para a implementação de avanços, de modo a permitir análises mais amplas e contextualizadas para a assistência, formação de parcerias e ações cooperativas sempre que necessário.

Além disso, destacam-se os esforços da OIT para estender o alcance das Convenções e demais instrumentos além dos seus signatários e mesmo aos países que sequer são membros, com o objetivo de promover o trabalho decente para todos os homens e mulheres, globalmente (ROMBOUTS, 2019; SEN, 2013).

Com efeito, a atuação da Organização reflete a percepção de que o trabalho é essencial para o bem estar e desenvolvimento dos seres humanos e, portanto, o progresso econômico deve contribuir para a criação de postos de trabalho e a melhoria das suas condições, garantindo liberdade de escolha, segurança e dignidade aos trabalhadores (SEN, 2010). Como alerta Husek (2019, p. 235), “onde falta trabalho, ou onde sua retribuição não é adequada, a vida social fica

abalada em todas as suas manifestações”. Nesse contexto, enquanto o sistema de padrões trabalhistas promove a associação do crescimento econômico à redução das desigualdades, ele simultaneamente interfere em aspectos cruciais das relações de trabalho e, conseqüentemente, da organização produtiva e dos serviços. Portanto, torna-se um instrumento de direcionamento da economia, de promoção do desenvolvimento sustentável, fonte de coesão social e de estabilidade econômica (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, pp. 12–13).

Dentre todas as áreas abrangidas pelos padrões trabalhistas, quatro são consideradas mais sensíveis porque alinham os direitos laborais aos direitos humanos: eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil, de todas as formas de discriminação e garantia da liberdade de associação (AMARAL JÚNIOR, 1999, p. 303; ROMBOUTS, 2019, p. 89). Os padrões que tratam desses temas são denominados padrões trabalhistas fundamentais e recebem os principais esforços da OIT, com vistas a garantir que os trabalhadores de todo o mundo tenham respeitados os seus direitos mais essenciais como seres humanos.

1.2 Definição dos padrões trabalhistas fundamentais

Quando se trata de direitos humanos, inicialmente deve-se consignar a existência de uma distinção terminológica em relação aos direitos fundamentais. A diferenciação não concerne propriamente ao conteúdo dos direitos, eis que tanto os direitos fundamentais quanto os direitos humanos endereçam a proteção da dignidade humana e há que se reconhecer que os direitos fundamentais são sempre humanos, na medida em que seus titulares são seres humanos, individual ou coletivamente. O que se distingue, então, são as fontes formais do reconhecimento dessa proteção à dignidade, delimitando e permitindo que se identifique imediatamente quando se trata de uma abordagem de direitos no âmbito interno ou no campo internacional.

Nesta acepção, os direitos fundamentais são compreendidos como proteções da dignidade humana expressas nas Constituições nacionais, positivadas nos ordenamentos jurídicos dos países. A seu turno, os direitos humanos são entendidos como a defesa da dignidade da pessoa humana sob uma perspectiva internacional, reconhecida por meio de tratados, costumes internacionais, medidas de cooperação etc. Sob esse enfoque, não importa se quaisquer indivíduos ou povos são ou não identificados como sujeitos de direitos por algum ordenamento jurídico nacional, porque o fato de serem humanos já lhes confere o reconhecimento e a proteção da sua dignidade, em caráter supranacional e com validade universal (SARLET, 2019, p. 40).

Como mencionado, a definição da OIT sobre os padrões trabalhistas fundamentais está relacionada ao conteúdo de direitos humanos desses padrões, envolvendo liberdades individuais e coletivas essenciais para a realização da dignidade. Embora eles sejam definidos como padrões fundamentais, não se deve olvidar que se trata de padrões de comportamento definidos por uma organização interestatal, no âmbito internacional. Nessa conjuntura, padrões trabalhistas fundamentais não se confundem com direitos fundamentais positivados nos ordenamentos jurídicos nacionais, tampouco dependem dessa positivação para serem válidos na ordem internacional.

No que concerne à proteção internacional dos trabalhadores, segundo Langille (2005, p. 424), há muito tempo a OIT reconhece uma hierarquia entre suas Convenções, onde o topo é ocupado por oito Convenções Fundamentais que tratam de direitos humanos dos trabalhadores: Convenção 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório; Convenção 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado; Convenção 138, sobre a Idade Mínima; Convenção 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil; Convenção 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor; Convenção 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; Convenção 87, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização e Convenção 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

As oito Convenções Fundamentais, como evidenciam os respectivos títulos, tratam da proteção a liberdades individuais e coletivas calcadas na vedação do trabalho forçado, do trabalho infantil, de todas as formas de discriminação e da oposição de obstáculos à organização coletiva dos trabalhadores. De acordo com o autor mencionado, essa hierarquia em relação às demais Convenções decorre da imperatividade moral, conceitual e pragmática de que os esforços relacionados à implementação de liberdades sejam privilegiados em relação a outros, como estatísticas do trabalho ou regulação das condições de higiene e saúde laboral, ainda que não se olvide a importância dessas questões. A centralidade da liberdade de associação, da igualdade e da eliminação do trabalho forçado e infantil, afirma Langille (2005, chap. 423), pode ser identificada em toda a estrutura normativa historicamente construída pela Organização e está nos princípios norteadores da sua Constituição e da Declaração da Filadélfia.

Além disso, a preponderância desses quatro padrões foi explicitamente definida pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, que os reconheceu como padrões fundamentais e deu novo enfoque às estratégias para a promoção dos valores a eles relacionados (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010). Partindo do pressuposto lógico de que todos os Estados membros da OIT, simplesmente pela

condição de membros, estão vinculados aos princípios que regem a Organização e às disposições da sua Constituição, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabelece que, conseqüentemente, todos eles são obrigados a promover e realizar os padrões fundamentais associados àqueles princípios e reconhecidos nas Convenções Fundamentais, ainda que não as tenham ratificado. Assim, mesmo que não estejam vinculados a obrigações específicas e procedimentos de determinado instrumento do qual não fazem parte, devem promover a observância dos princípios da OIT que os fundamentam e direcionar seus esforços para o combate ao trabalho forçado, infantil, às discriminações e às violações à liberdade de associação dos trabalhadores (MAUPAIN, 2005, p. 451). Em busca desse objetivo, os países podem ser assistidos pela Organização e atuar em cooperação com outros membros, nos moldes estabelecidos pela Declaração de 1998.

Os mecanismos para o monitoramento dos padrões fundamentais são revisões anuais baseadas em relatórios apresentados pelos governos nacionais e comentários que podem ser acrescentados pelas organizações representativas dos trabalhadores e empregadores em cada país. Além das revisões nacionais, a OIT produz anualmente o Relatório Global, onde analisa o panorama de uma das categorias dos padrões fundamentais em todos os países, signatários ou não das Convenções correlatas e permite a identificação das necessidades e oportunidades para assistência técnica e cooperação (MAUPAIN, 2005, pp. 445–446).

A abordagem da Declaração de 1998 suscitou debates sobre o papel da OIT frente aos novos desafios no mundo globalizado. Embora a concepção do instrumento tenha caráter complementar ao arcabouço mais compreensivo de direitos que a OIT tradicionalmente defendeu e cuja conformidade sempre monitorou e supervisionou, Alston e Heenan (2004, p. 32) apontam que o novo enfoque dos direitos trabalhistas nesse momento teve por base a perspectiva do livre comércio e coloca em risco a proteção dos trabalhadores e o protagonismo da instituição. Na prática, afirmam, a atribuição de preponderância aos quatro padrões trabalhistas é arbitrária e incentiva a substituição da agenda mais ampla de padrões que a Organização progressivamente construiu. Além disso, na visão dos autores (2004, p. 27 ss.), a política de implementação dos padrões com base em estratégias de promoção e assessoramento técnico, em substituição aos tradicionais mecanismos atrelados a obrigações legais, supervisão e respostas institucionais direcionadas nos casos de violações, conduzem ao enfraquecimento da proteção aos trabalhadores e ao retrocesso do Direito Internacional do Trabalho.

Em contrapartida, Langille (2005, p. 436) e Rombouts (2019, p. 93) argumentam que ao estabelecer patamares fundamentais e mecanismos de promoção que ampliam a participação de outros atores sociais, a OIT torna mais evidentes os seus principais objetivos e demonstra

que eles são realizáveis. De acordo com o relatório de 2020 da OIT sobre a Aplicação dos Padrões Trabalhistas Internacionais (2020c, p. 9), a estratégia de destacar os padrões fundamentais acima de todos os padrões internacionalmente reconhecidos tem por objetivo direcionar os maiores esforços dos países para as áreas mais significativas.

De fato, como já se mencionou, os quatro padrões fundamentais definidos pela Declaração de 1998 estão associados aos direitos humanos mais básicos, garantidores da autonomia da vontade individual – caso da vedação ao trabalho forçado, infantil e à discriminação – e coletiva – caso da liberdade de associação e negociação coletiva (MAUPAIN, 2005, p. 448). Justifica-se então, sob esse prisma, a estratégia de concentração dos maiores esforços da Organização na disseminação e aplicação efetiva de padrões fundamentais cuja violação, apesar de ferir direitos humanos, ainda é rotineira ao redor do mundo e constitui fator determinante das estruturas sociais contemporâneas.

Sob outra perspectiva, Langille (2005, p. 431) acrescenta que o caráter fundamental desses quatro padrões também está associado à garantia de liberdades instrumentais para a realização e a conquista de outros direitos. Impondo aos empregadores o respeito às liberdades individuais e coletivas dos trabalhadores, os padrões fundamentais asseguram a possibilidade de mobilização e de eliminação das desigualdades mais primitivas nas relações e negociações, propiciando ambientes de trabalho onde os indivíduos detenham instrumentos para perseguir a ampliação das concepções de liberdade e dignidade. Todas essas conexões materiais e instrumentais entre os padrões fundamentais proporcionam coerência e integração ao sistema, afirma o autor (2005, p. 424).

Além disso, Sen (2013, p. 124) observa que as estratégias de priorização dos padrões fundamentais não acarretam necessariamente retrocesso em relação aos demais padrões historicamente alcançados por grande parte dos trabalhadores formalmente empregados e organizados. O sistema criado pela Declaração de 1998, segundo o autor, não impõe uma escolha entre liberdades, igualdade e dignidade, de um lado e os demais direitos do outro lado. Ao contrário, a abordagem da OIT é de preservação dos avanços, com mecanismos para que todos os interesses sejam contemplados e promovidos.

Quanto à crítica em razão da gradual substituição do sistema de supervisão e punição das violações por estratégias de promoção e monitoramento dos padrões trabalhistas, Langille (2005, p. 434) argumenta que uma análise realista mostra que as Convenções da OIT sempre se implementaram por mecanismos de persuasão e dissuasão, dada a impossibilidade de imposição de sanções econômicas e militares pela Organização. Além disso, na prática o sistema de promoção dos padrões por meio da assessoria técnica e cooperação reflete uma

concepção mais adequada do objetivo principal da entidade: auxiliar os membros a atingirem as metas das Convenções, em vez de puni-los por violações e desconformidades (LANGILLE, 2005, p. 424).

Segundo Maupain (2005, p. 454 ss.), por estar focado no comprometimento coletivo com os princípios que embasam os padrões fundamentais, na promoção por meio de auxílio e cooperação e no acompanhamento por relatórios periódicos e revisões, o modelo da Declaração de 1998 possibilita a conjugação de esforços para a transposição de obstáculos e o fortalecimento das políticas nacionais de proteção dos trabalhadores, tanto nos países ratificadores quanto não ratificadores das Convenções específicas. Essas estratégias, afirma, podem ter contribuído também para a considerável ampliação de ratificações das Convenções Fundamentais da OIT após 1998. De acordo com o autor (2005, p. 442), a relevância da discussão sobre a abordagem da Declaração reside em identificar as contribuições que as ações da OIT nesses novos moldes podem trazer para a concretização dos seus objetivos no mundo real, diante dos problemas contemporâneos de uma sociedade globalizada.

1.3 Cláusula social e comércio internacional

Considerando a intrínseca conexão que se estabelece entre trabalho e economia, a associação entre as regras do comércio internacional e os padrões trabalhistas fundamentais poderia ser importante propulsora para a disseminação do respeito à dignidade dos trabalhadores em todo o mundo. Contudo, as ações da OMC, OI composta por 164 Estados e voltada para a cooperação no comércio mundial, ainda têm reduzida intersecção com a atuação da OIT.

Fundada num sistema de regras econômicas vinculantes negociadas entre os Estados, a OMC é um fórum para negociação de acordos comerciais e solução de controvérsias entre os membros, com vistas à eliminação de barreiras comerciais e à melhoria da segurança e previsibilidade das relações (AMARAL JÚNIOR, 2008, p. 51 ss.; THORSTENSEN, 1998, p. 36).

Historicamente, o impacto que as condições de contratação da mão de obra têm na competitividade dos produtos sempre permeou as discussões sobre o comércio internacional. Diante do reconhecimento de que a exploração de padrões laborais abusivos pode criar condições desleais para o comércio internacional, o tema dos padrões trabalhistas foi integrado à Carta de Havana, de 1948, documento que previa a criação, não concretizada, da Organização Internacional do Comércio (THORSTENSEN, 1998, pp. 44–45). Porém, divergências entre

países desenvolvidos, que defendiam a incorporação de padrões de proteção laboral no comércio internacional e, de outro lado, países em desenvolvimento, alegando que tais padrões seriam práticas protecionistas que eliminariam a vantagem competitiva dos seus baixos custos de mão de obra e seriam um obstáculo ao crescimento dessas economias, impediram que os padrões trabalhistas compusessem uma cláusula social no primeiro Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT, do inglês *General Agreement on Tariffs and Trade*), de 1947, bem como nos acordos das rodadas de negociações subsequentes (THORSTENSEN, 1998).

Posteriormente, o GATT de 1994, acordo que criou a OMC, também reconheceu que os objetivos das relações comerciais estão atrelados à melhoria dos padrões de vida, pleno emprego e desenvolvimento sustentável, no entanto a controvérsia sobre o uso da proteção laboral como barreira não-tarifária permaneceu um obstáculo à incorporação dos padrões trabalhistas como condição de acesso ao comércio (ALSTON; HEENAN, 2004, p. 13; THORSTENSEN, 1998, pp. 30, 43). Nesse contexto, Supiot (2010, p. 173) considera essencial uma mudança do padrão de solidariedade negativa que prevalece nas relações entre os Estados nacionais para uma solidariedade positiva, fundada nos objetivos comuns do trabalho decente e da justiça no regime do comércio entre os países e que seja incorporada no cerne das regras comerciais multilaterais, de modo a eliminar a competição social e fiscal cuja exacerbação tem alimentado os protecionismos nacionais e, simultaneamente, promover a autonomia dos trabalhadores.

Petersmann (2000, p. 21) acrescenta que os padrões laborais e os direitos humanos também deixaram de ser abordados no GATT 1994 por força de uma percepção equivocada de que a redução de barreiras comerciais e a promoção do direito internacional necessariamente incrementariam o bem-estar de todas as pessoas, sendo desnecessárias medidas mais proativas com esse fim. Nesta sequência, a Declaração sobre os padrões fundamentais da OIT, de 1998, foi uma resposta da Organização às dificuldades de condução da questão social na OMC, com o objetivo de fortalecer de alguma forma os mecanismos de supervisão internacional sobre os Estados (ONIDA, 2008).

Sob outro ponto de vista, Petersmann (2000, p. 21) argumenta que não obstante a ausência de uma cláusula social expressa, os padrões trabalhistas poderiam ser incluídos na sistemática da OMC por técnicas de interpretação dos dispositivos de interesse público do comércio, a exemplo do artigo XX do GATT 1994, em conformidade com direitos humanos universalmente reconhecidos, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e acordos multilaterais de que os membros da OMC são parte. Violações de padrões trabalhistas poderiam ser enquadradas, por exemplo, nas regras antidumping (art. VI,

GATT 1994), antissubsídios (VI, XVI, GATT 1994), nas exceções às regras gerais de proteção à vida e à segurança humana (art. XX, GATT 1994) e anulação ou prejuízo de benefícios derivados de uma negociação (art. XIII, GATT 1994) (THORSTENSEN, 1998, p. 51). Nessas circunstâncias, práticas que configuram formas de *dumping social*, como a realocação das estruturas de produção em países que oferecem mão de obra com menores custos em razão do rebaixamento dos padrões trabalhistas, de modo a ampliar as vantagens competitivas no comércio internacional, poderiam ser combatidas também na OMC, em coordenação com os padrões da OIT (AMARAL JÚNIOR, 1999, p. 300; QUEIROZ, 2007, p. 178; ROMBOUITS, 2019, p. 141).

Isso permitiria que conquistas importantes da Organização fora do âmbito econômico, como os mecanismos de solução de disputas e de imposição de sanções comerciais, contribuíssem para a disseminação dos padrões trabalhistas fundamentais e o aperfeiçoamento, a um só tempo, das relações comerciais e laborais (PETERSMANN, 2000; THORSTENSEN, 1998). No entanto, ainda são obstáculos ao avanço da Organização no campo social o temor de que o diálogo sobre direitos humanos e trabalhistas conduza à politização das relações comerciais, de que os julgamentos possam consolidar jurisprudência divergente das interpretações tradicionais sobre direitos humanos e de que o sistema de sanções comerciais não contribua para superar problemas sociais nos países em desenvolvimento, mas os agrave (AMARAL JÚNIOR, 1999, p. 310; PETERSMANN, 2000, p. 21; THORSTENSEN, 1998, p. 52).

Embora até hoje ainda não tenha sido possível o avanço da cláusula social na OMC, os padrões trabalhistas foram incorporados a diversos acordos bilaterais e regionais de livre comércio (ONIDA, 2008; THORSTENSEN, 1998). Outras relevantes iniciativas relacionando padrões trabalhistas à condução da economia e práticas empresariais, além de estratégias de mobilização dos governos e da sociedade, vêm sendo concretizadas, especialmente diante dos desafios que a intensificação da globalização e da produção em cadeias globais impõem às relações laborais.

1.4 Trabalho decente e desenvolvimento sustentável

De fato, atualmente a ação da OIT, além de centrada na disseminação dos padrões trabalhistas fundamentais, agrega entre seus objetivos a busca de soluções para os problemas surgidos nas novas realidades sociais e econômicas do mundo globalizado, como a precarização das condições de trabalho nas cadeias globais de produção (ORGANIZAÇÃO

INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008). Diante das intensas transformações no mundo do trabalho, desde o final da década de 1990 a OIT passou a debater a globalização e seus desafios sob uma perspectiva social e desenvolveu o conceito de trabalho decente, acompanhado de uma Agenda para o Trabalho Decente.

Essa linha de atuação foi institucionalizada em 2008 na Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. A Agenda para o Trabalho Decente parte da ideia de que mesmo com todos os avanços que a globalização econômica e o desenvolvimento tecnológico proporcionaram, o trabalho humano ainda é o fator central para a produção de bem estar material e social para a humanidade (RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020).

Portanto, a proteção do trabalho e dos trabalhadores é essencial para o desenvolvimento e a sustentabilidade de qualquer país, afinal, o trabalho é o principal instrumento que possibilita às pessoas deixar a situação de pobreza. No entanto, o acesso a ele não desencadeia necessariamente a melhoria das condições de vida. Na prática, a precarização laboral e a elevação da informalidade nas contratações retiram dos trabalhadores diversas garantias e, conseqüentemente, os meios para a superação da pobreza. Assim, exercício de ocupações precárias pela população mais pobre faz com que o mercado de trabalho muitas vezes seja um reflexo dos padrões de desigualdade da sociedade e não um mecanismo de melhoria social (MARQUES; SANCHES, 2010, pp. 51–52).

Considerando esse cenário, de acordo com a OIT (2019a) trabalho decente é um termo que resume as expectativas dos seres humanos em relação ao trabalho e engloba oportunidades laborais que associam produtividade a remuneração justa, segurança no local de trabalho, proteção social familiar, promoção do desenvolvimento pessoal e de integração social, liberdade de manifestação e participação nas decisões e igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres. A expressão conjuga todas as proteções e direitos que são objetivos constitucionais da OIT, enfatizando sua complementaridade e interdependência e tornou-se um fundamento moderno dos padrões trabalhistas fundamentais (MAUPAIN, 2005, p. 462; ROMBOUTS, 2019, pp. 89–97).

O conceito está intrinsecamente relacionado à ideia de equidade, na medida em que busca libertar as relações de trabalho de todas as formas de discriminação que levam à exclusão ou a desigualdades de oportunidades, salários, reconhecimento e garantias, em razão do gênero, nacionalidade, religião ou quaisquer outros fatores que não guardem relação com o desempenho das atividades profissionais. Assegurar condições decentes a todos os trabalhadores significa promover o desenvolvimento socioeconômico, reduzir desigualdades e combater a pobreza (MARQUES; SANCHES, 2010, p. 53; RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020).

A Agenda para o Trabalho Decente acrescenta uma perspectiva social à globalização, apresenta “uma reação sem igual, em escala global, aos desafios da globalização, emprego, economia, políticas de proteção social e diálogo social” (RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020). Suas diretrizes foram reforçadas pela Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho (2019b) e o reconhecimento da sua relevância, bem como das contribuições que pode oferecer para o desenvolvimento sustentável, está destacado também nas ações da ONU com foco em sustentabilidade, em especial a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

O início dos debates internacionais sobre desenvolvimento sustentável pode ser relacionado à Conferência de Estocolmo, organizada pela ONU em 1972 e centrada nas questões ambientais que eram objeto de crescente preocupação mundial, mas que também criou mecanismos para que as relações entre meio ambiente, direito ao desenvolvimento econômico e extinção da pobreza viessem a ser inseridas nas discussões internacionais (NASCIMENTO, 2012, p. 53; SACHS, 2015, p. 481). Na década seguinte, diante da timidez dos avanços em direção à sustentabilidade desde Estocolmo (NASCIMENTO, 2012, p. 54), a ONU constituiu a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, que produziu, em 1987, o documento *Nosso Futuro Comum*, também conhecido como Relatório Brundtland. Esse relatório trouxe a primeira definição de desenvolvimento sustentável, entendido como o desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade de satisfação das necessidades das gerações futuras e estabeleceu uma agenda global de mudanças para o desenvolvimento sustentável, com foco na inter-relação entre progresso econômico, proteção ambiental e justiça social, destacando também a dimensão intergeracional do desenvolvimento (BRUNDTLAND *et al.*, 1987).

Num novo contexto pós-Guerra Fria, de acentuado multilateralismo no enfrentamento dos problemas globais, a ONU promoveu em 1992 a Conferência Rio-92, que além de concluir importantes acordos internacionais ambientais ainda avançou na área social com o estabelecimento da Agenda 21, um plano de ação dinâmico e multinível de coordenação dos esforços dos Estados e da sociedade para o desenvolvimento sustentável (CHASEK; DOWNIE; BROWN, 2013, p. 35; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992; SACHS, 2015, p. 481). A Agenda 21 foi um instrumento de *soft law* que definiu consensualmente estratégias e programas para o enfrentamento de problemas globais, cujas áreas de ação refletiram a compreensão tridimensional do desenvolvimento sustentável (NASCIMENTO, 2012, p. 55). Dentre os pontos promovidos pela ONU (1992) estavam o combate à pobreza, proteção e promoção da saúde humana, melhoria das condições sociais, econômicas e ambientais dos

locais de trabalho, cooperação internacional para acelerar o desenvolvimento sustentável nos países em desenvolvimento e fortalecimento de grupos fundamentais para a governança, como mulheres, crianças, jovens, indígenas, trabalhadores e seus sindicatos.

Nos anos seguintes, diante da intensificação dos problemas globais e dificuldades de alinhamento entre crescimento econômico, inclusão social e proteção ambiental (SACHS, 2015, p. 482), as estratégias para o desenvolvimento sustentável assumiram nova forma, com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), estabelecidos pela ONU em 2000, com metas de implementação global até 2015. Sachs (2012, p. 2206) explica que os ODM caracterizaram um novo método de mobilização global, com oito objetivos claramente definidos em áreas prioritárias para o desenvolvimento sustentável, como pobreza, saúde e desigualdade de gênero. Também caracterizados como instrumentos de *soft law*, sua implementação eficaz não estava associada à imposição de condutas aos Estados ou à sociedade, mas à conscientização global, desenvolvimento de políticas públicas e ações dos demais atores sociais, fiscalização e responsabilização políticas, pressão pública, mensuração do cumprimento das metas e diálogo social. Após a adoção, o sentimento de que esse sistema impulsionou progressos nos países em desenvolvimento motivou a expansão do comprometimento global com a cooperação e a inclusão, conduzindo à formulação de novas metas pós-2015, mais abrangentes e ambiciosas (BIERMANN; KANIE; KIM, 2017; SACHS, 2015, chap. 14).

Desse esforço conjunto entre governos e sociedade resultou a Agenda 2030 da ONU (2015), elaborada em face dos desafios globais de efetivação dos direitos humanos, erradicação da pobreza, proteção do meio ambiente, promoção da paz e prosperidade universais, integrando com equilíbrio as dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável.

A Agenda 2030 promove a ação cooperativa entre governos e atores não governamentais para a implementação universal de 17 ODS nas áreas de maior importância para a humanidade e o planeta: erradicação da pobreza; fome zero e agricultura sustentável; saúde e bem-estar; educação de qualidade; igualdade de gênero; água potável e saneamento; energia acessível e limpa; trabalho decente e crescimento econômico; indústria, inovação e infraestrutura; redução das desigualdades; cidades e comunidades estáveis; consumo e produção responsáveis; ação contra a mudança global do clima; vida na água; vida terrestre; paz, justiça e instituições eficazes; parcerias e meios de implementação.

Assim como os ODM, os ODS são instrumentos de *soft law* e não impõem obrigações legais aos envolvidos, mas coexistem com instrumentos de *hard law*. Valendo-se de mecanismos políticos e morais na relações internacionais, eles estimulam a criação de

compromissos e proporcionam o estabelecimento de estratégias individuais e coletivas, dinâmicas, adaptáveis e inclusivas, de direcionamento e adequação das condutas conforme evoluem as necessidades, interesses, o conhecimento científico e a tecnologia (BEYERLIN; MARAUHN, 2011, pp. 290–291; BIERMANN; KANIE; KIM, 2017).

Considerando que o conhecimento está em constante progresso, as trajetórias em direção ao desenvolvimento sustentável nunca têm um ponto de chegada perfeitamente definido, mas devem buscar identificar os impactos ambientais e sociais presentes e futuros e encontrar meios para mitigá-los. Nesse contexto, a sustentabilidade é um caminho a ser seguido, não o objetivo final, é um processo, uma maneira de resolver problemas pacífica e globalmente, usando os conhecimentos da humanidade e a ética compartilhada para satisfazer as necessidades comuns (BOUCHERY *et al.*, 2017; SACHS, 2015, p. 509).

Sob a dimensão social, a sustentabilidade pode ser entendida como a maneira através da qual todas as questões humanas relacionadas ao desenvolvimento são endereçadas, de modo a conduzir as atividades produtivas ao encontro das necessidades dos grupos mais vulneráveis (MANI; AGRAWAL; SHARMA, 2015, p. 236; SOHDI; TANG, 2017, p. 466). Porém sua abordagem deve reconhecer que a implementação não pode ser encaminhada isoladamente das dimensões econômica e ambiental do desenvolvimento, pois os três aspectos são inevitavelmente integrados.

Além disso, sob o enfoque das cadeias de produção, deve considerar tanto os interessados no seu interior quanto os externos a ela e buscar assegurar o desenvolvimento em benefício da humanidade sob a perspectiva de longo prazo (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 612; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, p. 378). Também deve ter em conta que a dimensão social da sustentabilidade engloba diversos aspectos, desde os impactos para os trabalhadores, que são objeto desta pesquisa, até as éticas de negócios, relações com os consumidores, saúde, segurança, filantropia, direitos humanos e outras consequências, tanto nas comunidades onde se inserem as produções quanto na sociedade como um todo. Sob esse enfoque, operações podem ser consideradas socialmente responsáveis em determinado nível mas, paralelamente, gerar externalidades sociais negativas noutro contexto (SOHDI; TANG, 2017, pp. 465–466).

Diante desses desafios, a ONU (2017) destaca que todos os ODS devem ser vistos como uma estrutura integrada, universal, indivisível, coordenada e inter-relacionada com as três dimensões do desenvolvimento sustentável. Para atingir tais desideratos, os processos de tomada de decisão devem buscar sempre o equilíbrio entre esses objetivos da humanidade e sua implementação deve perseguir a máxima abrangência possível (BIERMANN; KANIE; KIM,

2017).

Com a finalidade de orientar os planos de ação, cada ODS define metas específicas, de natureza qualitativa ou quantitativa, a serem observadas pelos Estados na medida das suas possibilidades e prioridades, totalizando 169 metas. O ODS 8, que trata do trabalho decente e do desenvolvimento econômico, busca a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, fixando doze metas. Elas englobam, por exemplo, o crescimento econômico *per capita* (8.1), a promoção de políticas orientadas para o desenvolvimento e que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente e empreendedorismo, o alcance do emprego pleno e produtivo, além de trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive jovens e pessoas com deficiência, até 2030 (8.5), medidas eficazes e imediatas para erradicação do trabalho forçado e do trabalho infantil (8.7).

O principal mecanismo da ONU para a gestão dos ODS e respectivas metas são indicadores globais específicos para cada meta. 231 indicadores, desenvolvidos por um grupo de *experts*, detalham e uniformizam critérios para a medição da implementação de cada meta a partir de dados estatísticos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2017). As informações assim organizadas permitem o monitoramento do progresso dos países na direção dos ODS, prestação de contas das decisões dos governos nacionais em relatórios anuais e identificação de boas práticas (BIERMANN; KANIE; KIM, 2017, p. 27; JAKOVLESKI; JERBI; BIERSTEKER, 2019, p. 12). A meta 8.5, por exemplo, institui dois indicadores para o monitoramento do desemprego e da promoção do trabalho decente para todos: 8.5.1 – Ganhos médios por hora de trabalho de mulheres e homens, conforme a ocupação, idade e pessoas com deficiências; 8.5.2 – Taxa de desemprego por sexo, idade e pessoas com deficiência.

Jakovleski *et al.* (2019, p. 12) apontam que o sistema de indicadores dos ODS e a vinculação da Agenda para o Trabalho Decente à Agenda 2030 impulsionaram a OIT a adotar esforços conjuntos com a ONU para a governança por meio de dados, buscando ampliar medições e estatísticas sobre trabalho decente. A conjugação de esforços das duas Agendas visa contribuir para a disseminação dos padrões fundamentais de proteção aos trabalhadores, definidos na Declaração de 1998 da OIT e detalhados nas oito Convenções Fundamentais da Organização, além de Convenções menos abrangentes, Protocolos e Recomendações que ratificam prioridades de ação, aprofundam conceitos e detalham estratégias de implementação, como se analisará a seguir.

1.5 Padrões trabalhistas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e

respectivas Convenções Fundamentais

1.5.1 Eliminação do trabalho forçado

A eliminação do trabalho forçado é tratada nas Convenções Fundamentais 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório e 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado. A primeira, de 1930, objetiva a eliminação do trabalho forçado, definido como aquele que é exigido sob ameaça de penalidade e que não é oferecido espontaneamente pelo prestador. Prevê como exceções o serviço militar, obrigações cívicas normais, trabalho prisional, em situações de força maior e serviços comunitários (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1930).

O escopo da segunda é mais restrito. Datada de 1957, a Convenção 105 endereça a supressão imediata de cinco formas de trabalho forçado consideradas mais prejudiciais para as estruturas sociais: o trabalho forçado como medida de coerção relacionada à atuação ou opinião política; como método de mobilização de mão de obra para desenvolvimento econômico; como medida disciplinar no trabalho; como punição por participação em greves; ou como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1957).

Em 2014, numa atualização do seu enfoque em relação ao problema, a OIT adotou o Protocolo à Convenção sobre o Trabalho Forçado (Protocolo 29). O documento trata das formas modernas de trabalho forçado, como o tráfico de pessoas e sua submissão a situações análogas à escravidão, propondo medidas concretas de proteção, prevenção e compensação. Dentre essas medidas estão a educação e informação da população, especialmente das pessoas mais vulneráveis, de modo a evitar que sejam vítimas de trabalho forçado, além da ampliação da proteção nas legislações nacionais, para incluir todos os tipos de trabalhadores, de todos os setores da economia. O fortalecimento da fiscalização também é considerado essencial para a implementação desse padrão fundamental, assim como a viabilização de proteção especial aos imigrantes contra práticas de contratação abusivas e fraudulentas, além de políticas estatais de enfrentamento dos fatores que elevam o risco de trabalho forçado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014a).

O Protocolo também estabelece que os Estados devem proporcionar proteção a qualquer pessoa que seja vítima de trabalho forçado, independentemente da situação em que esteja no país, garantindo-lhe assistência na sua recuperação e readaptação, bem como acesso aos mecanismos para pleitear a reparação dos danos. A necessidade de cooperação entre os

membros para a prevenção e eliminação do trabalho forçado também é ressaltada no instrumento da OIT.

Simultaneamente ao Protocolo 29, a Organização também adotou a Recomendação 203 (2014b), que contém diretrizes concretas para a formulação, implementação e monitoramento das políticas públicas de prevenção e combate ao trabalho compulsório. Dentre as estratégias recomendadas para os países estão a promoção de campanhas de conscientização em múltiplos âmbitos, legislações voltadas para a eliminação de taxas de agenciamento de mão de obra e regras de transparência contratual, além de políticas públicas endereçadas à eliminação das vulnerabilidades relacionadas a gênero e idade em determinados setores ou regiões. O instrumento também traz diretrizes relativas à apresentação de informações e dados estatísticos pelos países, para acompanhamento dos resultados.

Apesar da dedicação histórica da OIT no combate ao trabalho forçado, a sua Revisão de Políticas e Programas relacionados ao tema (2018a) aponta que o número de pessoas submetidas a trabalho compulsório ao redor do planeta em 2016 era de 24,9 milhões, estando 20,8 milhões no setor privado e 4,1 milhões em trabalhos impostos pelos Estados. De acordo com o documento, a maior concentração de trabalhadores forçados no mundo está na Ásia e região do Pacífico (16,5 milhões), seguida pela África (3,4 milhões), Europa e Ásia Central (3,3 milhões), Américas (1,3 milhões) e Países Árabes (350 mil pessoas).

Mais de 4 milhões desses trabalhadores forçados são crianças e, no setor privado, mulheres e meninas representam aproximadamente dois terços. Além disso, o estudo mostra que 50% do trabalho forçado do setor privado está relacionado a escravidão por dívida e que as formas de coerção mais comuns são retenção ou ameaça de retenção dos salários, ameaça ou atos de violência e ameaças contra a família do trabalhador, práticas cuja utilização tende a variar conforme o gênero da vítima.

Os dados são alarmantes e demonstram que o problema persiste em patamares elevados, não obstante a ampliação dos mecanismos internacionais de combate. Considerando que a autonomia da vontade dos seres humanos é fundamental para o exercício da sua dignidade e um dos pressupostos para o desenvolvimento sustentável, a meta 8.7 do ODS 8 da ONU consiste na erradicação do trabalho forçado, da escravidão moderna e do tráfico de pessoas compõem. Já a meta 8.8 é voltada para a proteção especial dos direitos dos trabalhadores migrantes, trazendo atenção ao fato de que imigrantes estão entre os grupos mais vulneráveis e com maiores chances de serem incorporados a trabalhos forçados (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015, p. 22).

1.5.2 Erradicação do trabalho infantil

O trabalho infantil é objeto de diversas convenções, sendo consideradas fundamentais as de números 138, sobre a Idade Mínima e 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil. A proteção da infância é a base desse padrão fundamental, que tem por objetivo preservar a saúde física e mental das crianças, seu potencial e dignidade (ROMBOUTS, 2019, p. 102).

A Convenção 138, de 1973, objetiva a adoção de políticas que conduzam à erradicação do trabalho infantil e à progressiva elevação da idade mínima para trabalho dos jovens nos países membros. Ela atribui a cada Estado a definição da idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, seguindo o critério de compatibilidade com o pleno desenvolvimento físico e mental dos jovens, limite que não pode ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória e deve ser, no mínimo, quinze anos.

Atentando, porém, à diversidade de condições dos seus membros, a OIT permitiu aos países onde a economia e o ensino não estiverem suficientemente desenvolvidos, o estabelecimento da idade mínima inicial de quatorze anos, desde que precedida de consulta às organizações dos trabalhadores e empregadores e mediante compromisso com a elevação progressiva da idade limite. Em se tratando de serviços leves, que não prejudiquem a saúde, o desenvolvimento nem o aproveitamento escolar do jovem, a idade mínima é rebaixada para treze anos e, no caso dos países menos desenvolvidos, doze anos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1973).

Por outro lado, o trabalho em condições que possam ser prejudiciais à saúde, à segurança ou à moral dos jovens é proibido para menores de dezoito anos, cabendo aos Estados, conjuntamente com as organizações de trabalhadores e empregadores, a definição das atividades que se enquadram nessas categorias. É possível a redução desse limite para dezesseis anos, mediante consulta às mencionadas organizações, desde que assegurada a plena proteção à saúde, segurança e moral dos jovens, bem como a formação adequada para a atividade.

Já a Convenção 182 de 1999 tem por meta a imediata erradicação das piores formas de trabalho infantil, assim entendidos o trabalho forçado, a utilização de crianças em conflitos armados ou em atividades ilícitas, como tráfico, ocupações relacionadas a prostituição ou pornografia, além daquelas que possam oferecer perigo à saúde, segurança ou moral das crianças (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999). O modelo dessa Convenção é menos detalhado no estabelecimento de obrigações e mecanismos de implementação e endereça somente os problemas mais graves relacionados ao trabalho infantil. Langille (2005, p. 424) aponta que essa estratégia intencionou reduzir as objeções e facilitar a

ratificação e efetiva implementação pelos Estados, com assistência mútua e da Organização.

Com efeito, no dia 04 de agosto de 2020, quando foi ratificada pelo Togo, a Convenção 182, adotada há apenas 21 anos, tornou-se a primeira na história da OIT a obter a ratificação dos 187 países membros da Organização, enquanto a Convenção 138, apesar de mais antiga, mantém-se com 173 ratificações (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020d).

As demais Convenções sobre o tema têm por objeto situações ou setores mais específicos, a exemplo das Convenções 77 e 79, que tratam de exames médicos de jovens empregados na indústria e do trabalho noturno de jovens em ocupações não industriais, respectivamente.

Como já se mencionou, a Agenda 2030 da ONU (2015) também é pautada na importância da proteção das crianças para o progresso da humanidade e em assegurar-lhes o crescimento livre de exploração. Para viabilizar esse propósito, a meta 8.7 do ODS 8 estabelece a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, inclusive a utilização de crianças-soldado e estipula o prazo para erradicação de todas as formas de trabalho infantil até 2025. A meta 16.2 do ODS 16, que estipula a eliminação do abuso, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças, também pode ser relacionada ao trabalho infantil, na medida em que crianças expostas a situações de maior vulnerabilidade estão mais sujeitas a ingressar precocemente no mercado de trabalho e sofrer outros tipos de desrespeito na relação laboral, decorrentes da falta de alcance da proteção estatal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018b, pp. 13–14).

A seu turno, o ODS 4, voltado para a educação inclusiva, pontua a preocupação com a formação técnica e profissional dos jovens e com o desenvolvimento de habilidades relevantes para o exercício do trabalho e o empreendedorismo (meta 4.4). A garantia de igualdade de acesso à educação e à formação profissional de crianças em situação de vulnerabilidade é objeto da meta 4.5 e pode ser relacionada à concepção, muito bem assinalada por Sen (2010, p. 154), de que o trabalho infantil, que muitas vezes ocorre de maneira forçada, pode ser resultado da falta de liberdade das crianças e de suas famílias para optar pelo estudo, seja por situações de servidão, seja porque a extrema pobreza lhes impõe o trabalho desde cedo.

1.5.3 Eliminação das discriminações

A equidade é outro importante aspecto da sustentabilidade social, pois viabiliza aos diferentes grupos o acesso igualitário aos recursos, oportunidades e à justiça social (MANI;

AGRAWAL; SHARMA, 2015, p. 236). No entanto, barreiras legais e culturais fazem com que a inclusão social, a eliminação de discriminações com base em etnia, religião, raça, casta, classe social, orientação sexual e gênero ainda sejam objetivos por alcançar em todo o mundo (SACHS, 2015, p. 219). As Convenções Fundamentais da OIT relacionadas às discriminações são a Convenção 100 de 1951, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor e Convenção 111 de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

A Convenção 100 dirige-se ao tópico específico da discriminação remuneratória entre homens e mulheres e obriga os países membros a promoverem internamente a observância do princípio da igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1951). De acordo com a Organização (2018c, p. 19), a diferença salarial entre homens e mulheres é um indicador amplamente utilizado para aferir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho dos países e monitorar os avanços das políticas nacionais e internacionais sobre o tema.

O Relatório de Salários Globais 2018/2019 da OIT (2018c, p. 88) aponta, com base nos dados de países que representam oitenta por cento dos trabalhadores assalariados do mundo, que se considerada a média de salário-hora, como recomenda o indicador 8.5.1 do ODS 8, as mulheres recebem salários 16% menores que os dos homens. A diferença é de 22% se considerados os salários mensais. O estudo mostra grandes variações entre os países e mesmo dentro de cada país, se considerada a evolução salarial conforme o estágio da carreira. Nos países de renda elevada, os índices de desigualdade são mais significativos no topo das carreiras, enquanto nos de média e baixa renda, as discrepâncias salariais por gênero tendem a ser maiores nos pontos iniciais ou intermediários.

Além da remuneração, o estudo constata outras dimensões da desigualdade de gênero quando são avaliadas as ofertas de emprego remunerado para homens e mulheres, o acesso aos empregos de melhor qualidade e a divisão das tarefas domésticas, que não são remuneradas. Sob essa perspectiva, constata-se que, enquanto o trabalho forçado e infantil ocorrem preponderantemente nos países menos desenvolvidos, a violação ao princípio da não discriminação é constante tanto em países de baixa quanto de alta renda (ROMBOUTS, 2019, p. 114; SEN, 2010, p. 122).

Com efeito, o estudo da OIT (2018c, p. 20) indica que embora os países de alta renda tenham alcançado equilíbrio na ocupação dos postos de trabalho por homens e mulheres, a conciliação entre profissão e atividades domésticas leva as mulheres a optarem por trabalho em tempo parcial, o que produz desigualdades em relação à remuneração mensal dos homens. Já

nos países de baixa e média renda, verifica-se que as mulheres tendem a ocupar posições no mercado informal, onde podem exercer com maior flexibilidade as atividades, ou optam pelo trabalho domiciliar. O documento também constata que, em geral, homens detêm ocupações de maior prestígio e têm maior participação empreendedora, enquanto as mulheres representam a maior parte da economia informal. Ilustrativamente, estudo da CNI e ABIT (2017, p. 21) revela que no setor de confecção brasileiro as mulheres representam 73% da força de trabalho, mas apenas 4,5% delas têm ensino superior completo.

Além disso, é sabido que as desigualdades no mercado de trabalho não se limitam à questão salarial ou de gênero. Fatores como cor da pele, nacionalidade, crença, condição socioeconômica e orientação sexual também influenciam na oferta de postos de trabalho e treinamento, diferenças salariais, acesso a posições de maior prestígio e remuneração (SACHS, 2015). A libertação de discriminações é reconhecida pela OIT (2019a, p. 45) como um direito humano essencial para a independência na escolha de trabalho e o pleno desenvolvimento dos indivíduos. A não-discriminação e o tratamento igualitário entre os trabalhadores são abordados pela Convenção 111.

O escopo da Convenção abrange, de maneira mais ampla, todas as formas de discriminação no trabalho, tanto diretas quanto indiretas, em razão do sexo, raça, cor, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social e promove a busca pela igualdade de oportunidade profissional e de tratamento, inclusive por meio de políticas afirmativas. Ela ainda possibilita aos países membros, mediante consulta às entidades nacionais de representação de empregadores, empregados e organismos adequados, a extensão das provisões para outras situações relevantes que possam ser objeto de discriminação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958). Desta forma, diversas legislações nacionais preveem que fatores como deficiências, orientação sexual, idade e porte de HIV são considerados discriminatórios e, portanto, banidos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, p. 47). Porém, a exigência de qualificações para o exercício de determinadas funções não é considerada prática discriminatória, nos termos do artigo 1.2.

As garantias de igualdade da Convenção 111 compreendem a liberdade de acesso à formação profissional, treinamento, oportunidades de trabalho, acesso a ocupações específicas e condições de contratação. Na temática da igualdade de oportunidade e tratamento, há também a Convenção 156 da OIT (1981), que trata dos trabalhadores com responsabilidades em relação aos filhos ou outros familiares, que lhes imponham limites ao exercício das atividades profissionais. O instrumento prevê que políticas públicas sejam adotadas pelos países com vistas à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento para esses trabalhadores,

independentemente do gênero, libertando-os de discriminações, compatibilizando, na medida do possível, as responsabilidades profissionais e familiares e vedando a dispensa por motivos relacionados a estas. No entanto, não obstante a importância dos temas tratados, a Convenção 156 atualmente totaliza apenas 45 ratificações e, diferentemente das demais Convenções mencionadas, não foi ratificada pelo Brasil (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020d).

Já no ano 2000 foi adotada a Convenção 183 sobre a Proteção da Maternidade, que tem por escopo a proteção das mulheres empregadas em qualquer forma de trabalho dependente. O instrumento visa resguardar a saúde das mulheres grávidas e lactantes, liberando-as de atividades consideradas prejudiciais ou de risco, inclusive para suas crianças. Neste sentido, prevê a concessão de um período mínimo de quatorze semanas de licença-maternidade, sem prejuízo de afastamento por motivo de doença ou complicações na gravidez, além da concessão de benefício pecuniário que permita a manutenção de um padrão adequado de vida. A garantia contra dispensa discriminatória também está prevista na Convenção, que assegura, inclusive, a volta ao emprego, após a licença, em condições idênticas ou equivalentes às anteriores. Aos Estados é permitida a exclusão de certas categorias, consideradas suas particularidades e mediante consulta às organizações de trabalhadores e empregadores, quando julgarem que a adoção plena da Convenção pode ocasionar problemas substanciais internamente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2000). Até o momento o Brasil também não ratificou a Convenção 183, que teve somente 38 ratificações.

Por outro lado, a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável pode trazer importantes contribuições para a redução da desigualdade de gênero, especialmente ao promover mudanças legais e administrativas que ampliem a capacidade das mulheres e meninas. Nesse sentido, o ODS 5 da ONU (2015), centrado na igualdade de gênero, estabeleceu como primeira meta a eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas. Além disso, a meta 5.4 trata da valorização do trabalho doméstico e de assistência não remunerado, com a criação de infraestrutura e políticas protetivas, além da promoção da responsabilidade compartilhada no lar e na família, tema abordado pela Convenção 156 da OIT e que, como se viu, exerce grande impacto na desigualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Por sua vez, o ODS 8 enfrenta todas as formas de discriminação no trabalho e propõe alcançar emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive jovens e pessoas com deficiência. Também tem por meta o oferecimento de remuneração igual para trabalhos que tenham o mesmo valor, ainda que não sejam idênticas as

funções pertinentes a cada um. A meta 8.6 aborda a necessidade de ampliar o alcance da formação dos jovens e a sua inclusão no mercado de trabalho.

Outrossim, considerando que grupos socialmente excluídos podem sofrer privações no acesso aos meios legais e políticos para combater práticas abusivas e, portanto, enquadrar-se em situação de maior vulnerabilidade, a eliminação das discriminações também está comumente relacionada ao combate do trabalho forçado (RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020; SACHS, 2015, p. 220). Nesta ordem de ideias, a meta 8.8 dos ODS da ONU, ao endereçar a proteção dos direitos trabalhistas e o oferecimento de ambientes de trabalho seguros, destaca expressamente os grupos mais expostos a situações de vulnerabilidade, como pessoas com emprego precário, trabalhadores migrantes e, particularmente, mulheres migrantes. Por fim, a meta 16.b do ODS 16 também prevê como essencial para o desenvolvimento sustentável a promoção e a exigência do cumprimento de leis e políticas não discriminatórias.

1.5.4 Liberdade de associação e negociação coletiva

O quarto padrão fundamental da OIT diz respeito à liberdade de associação e negociação coletiva e assegura tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores o direito de se organizarem livremente em associações que representem seus interesses, sem interferência estatal. Também lhes garante a formulação recíproca de demandas e a negociação de acordos que atendam às suas necessidades e pacifiquem os conflitos. Além disso lhes atribui legitimidade para denunciar atos que violem direitos trabalhistas, para acompanhar as consultas pertinentes e as ações corretivas adotadas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, p. 33 ss.).

Sen (2010, p. 195) salienta que liberdades políticas como essas têm importância intrínseca e direta para a vida das pessoas, por assegurarem o exercício de capacidades básicas para o estabelecimento de relações sociais. Simultaneamente, também estão relacionadas à compreensão e satisfação de necessidades econômicas, construindo e ampliando a compreensão de conceitos relacionados a essas necessidades, além de servirem de instrumento para garantir sua fruição e combater violações.

De fato a liberdade de associação permite aos trabalhadores reduzir a disparidade de poder em relação aos empregadores, tanto por possibilitar a representatividade numérica quanto por facilitar a identificação das demandas mais significativas e a organização das reivindicações. Por outro lado, a associação entre os empregadores pode oferecer relevantes

oportunidades para o estabelecimento da concorrência econômica em bases justas e construtivas, fundadas em relações de colaboração com os trabalhadores e voltadas para a melhoria da produtividade, dos salários e condições de trabalho. Além disso, as organizações de trabalhadores e patronais podem contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde estão inseridas, fornecendo desde serviços sociais até assessoria técnica e representação jurídica para seus membros (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004, p. 7).

A liberdade de associação e negociação coletiva é considerada o padrão fundamental garantidor de todos os demais padrões. Afinal, por ter no seu cerne a liberdade de reivindicação, ela dispõe de mecanismos essenciais para a promoção, implementação, monitoramento da observância dos direitos e ampliação das garantias laborais (LANGILLE, 2005, p. 430; ROMBOUTS, 2019, p. 120 ss.).

O padrão fundamental relacionado à associação e negociação coletiva é proclamado na Constituição da OIT (1974), que reconhece que a liberdade de expressão e de associação é condição indispensável ao progresso. A Declaração do Centenário da OIT (2019b) também traz entre os temas centrais a importância do diálogo social, negociação coletiva e cooperação tripartite, bem como da colaboração entre empregados e empregadores para o enfrentamento dos desafios que a globalização impõe à disseminação do trabalho decente. Esse padrão é o objeto central das Convenções Fundamentais 87, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização e 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Há, ainda, muitas convenções que tratam de grupos especiais de trabalhadores, como os rurais e os que realizam serviços públicos.

A Convenção 87, de 1948, trata da liberdade de constituição, organização e dissolução de sindicatos, bem como de associação sindical pelos trabalhadores e empregadores. O escopo desse instrumento é amplo e não faz distinção entre trabalhadores formalmente empregados e os informais, migrantes, subcontratados ou trabalhadores por conta própria (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948; ROMBOUTS, 2019, p. 122).

Já a Convenção 98, de 1949, trata especialmente da proteção dos trabalhadores associados e representantes sindicais contra atos de perseguição ou punição em razão da associação sindical, da atuação em negociações coletivas, greves e outras ações de pressão sobre os empregadores. Ela traz importantes mecanismos para garantir que práticas coercitivas não sejam utilizadas para desencorajar a associação e a manifestação dos trabalhadores e dos seus representantes, além de assegurar que os meios legítimos para a defesa dos interesses da categoria sejam utilizados com liberdade (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

As negociações coletivas, como ressalta Rombouts (2019, p. 124) são processos de diálogo social capazes de prevenir e mitigar conflitos trabalhistas e podem facilitar a adaptação das relações de trabalho às circunstâncias econômicas, políticas e sociais. A liberdade de atuação dos representantes que assumem a frente nessas negociações é essencial para a ampliação do acesso dos representados às informações sobre a produção, serviços, circunstâncias econômicas e estratégias empresariais, incrementando, por sua vez, a qualidade da comunicação entre as partes (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004). Isso contribui para a orientação das demandas e das negociações num sentido cooperativo, em que a busca pela maior produtividade esteja associada à melhoria das condições de trabalho. A longo prazo, a confiança recíproca construída nos processos de negociação pode viabilizar canais de diálogo constante para o enfrentamento das questões laborais conjuntamente (MALHADAS *et al.*, 2021).

A liberdade de associação e negociação coletiva também é abrangida pelos objetivos da Agenda 2030 da ONU (2015). A promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, a importância de proporcionar a todos o acesso à justiça e de construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, são propósitos relacionados no ODS 16. Suas metas 16.6 e 16.7, direcionadas para o desenvolvimento de instituições eficazes, responsáveis e transparentes e a garantia da tomada de decisões responsivas, participativas e representativas em todos os níveis, pressupõem a atuação plena, livre de interferências, de instituições como as organizações sindicais de trabalhadores e empregadores.

Com efeito, a liberdade de associação engloba direitos intimamente conectados ao exercício da democracia, ao lado das liberdades de expressão, de imprensa, de reunião e do sufrágio universal. Ele promove o exercício de freios e contrapesos no âmbito da sociedade civil, mecanismo essencial para o processo democrático (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004, pp. 8–9).

O fortalecimento associativo e a negociação coletiva também são importantes ferramentas de promoção do diálogo social, de ampliação participativa no enfrentamento das questões econômicas e sociais que podem interferir nas relações laborais e de construção de soluções negociadas legítimas para as demandas. A redução das tensões que pode derivar desses mecanismos é essencial para evitar o escalonamento de conflitos, promover a pacificação social, o desenvolvimento da economia e da sociedade (MALHADAS *et al.*, 2021).

No entanto, obstáculos à liberdade de associação e de manifestação no âmbito sindical são colocados abertamente no cotidiano das empresas, possivelmente por se considerar que

organizações sindicais fortes podem ser ameaças às cadeias de fornecimento e ao controle corporativo (ANNER, 2012; ROMBOUTS, 2019, p. 120). Relatório recente da OIT (2020c) consigna que os problemas na implementação efetiva do padrão fundamental de liberdade de associação e negociação variam da falta de legislação e pressões contra a organização dos trabalhadores até atos criminosos para coibir a manifestação das demandas.

Apesar da ameaça a essas liberdades ser um problema global, as estatísticas da Organização (2018d, p. 5) apontam que no período de 2008 a 2018, dos 708 casos apresentados perante o Comitê sobre a Liberdade de Associação, 477 casos (67%) concentram-se na América Latina, seguidos por 78 na Ásia e do Pacífico (11%), 67 na Europa, 67 na África (9%) e 19 na América do Norte (3%). No ano de 2018, a Confederação Internacional dos Sindicatos (ITUC, do inglês *International Trade Union Confederation*) denunciou 194 atos de violência contra ações sindicais na Colômbia, dos quais 82% tiveram como vítimas líderes de sindicatos, além de registrar 34 assassinatos de líderes sindicais. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) do país denunciou o aumento dos assassinatos relacionados à atuação sindical, de 20 em 2016 para 31 em 2017 e 37 em 2018. O mencionado relatório da OIT (2020c) também apurou que na Guatemala, dos 90 casos de assassinatos de líderes sindicais denunciados entre 2004 e 2018, somente 18 tiveram solução e condenação dos culpados.

O fortalecimento internacional das associações dos trabalhadores é uma importante estratégia de combate a ações regionais governamentais ou privadas que discriminem a atividade sindical, sejam contrárias à liberdade de negociação coletiva ou que ameacem direitos sindicais e liberdades civis de maneira geral. Com o objetivo de facilitar a conjugação de esforços e a coordenação das ações entre trabalhadores de diferentes locais e categorias, a Convenção 87 estabelece que os sindicatos têm liberdade para formar ou filiar-se a federações e confederações nacionais, que gozam das mesmas proteções sindicais. Além disso, garante a todas as organizações, federações e confederações o direito de filiação a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores, promovendo a cooperação global e o fortalecimento das reivindicações (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

Acrescente-se a essas instituições a atuação do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que adota composição tripartite e desde sua instituição, em 1951, exerce relevante papel junto aos governos nacionais. Sua atividade tem sido essencial na liberação de dirigentes sindicais presos, combate a julgamentos arbitrários e violência contra sindicatos, bem como para a revogação de legislações que atentem contra os direitos relacionados ao padrão fundamental da liberdade de associação e negociação coletiva (ONIDA, 2008).

O trabalho é considerado uma das mais importantes ferramentas de desenvolvimento e empoderamento dos indivíduos no mundo globalizado (RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020; SEN, 2010). Sob tal premissa, de acordo com Sen (2013, p. 120), o grande desafio que a OIT atualmente se propõe a enfrentar é como viabilizar trabalho decente para todos os homens e mulheres, numa abordagem compreensiva que inclui trabalhadores de todos os setores, tanto os assalariados e organizados, como os irregulares, os que trabalham por conta própria, os que produzem no ambiente doméstico e os que, embora no mercado de trabalho, estão desempregados.

A persecução dos padrões trabalhistas fundamentais está intrinsecamente associada a esse objetivo, uma vez que eles traduzem o respeito às bases da dignidade humana e, simultaneamente, constituem ferramentas para que os trabalhadores possam fazer cumprir seus direitos, negociar o aperfeiçoamento das suas condições e das relações de trabalho. As estratégias de implementação inserem-se num contexto econômico e social que conjuga, de um lado, elevados e crescentes índices de desemprego e, de outro, trabalhadores sobrecarregados, informalidade e a insuficiente capacidade de fiscalização dos Estados nacionais em seus próprios territórios (SEN, 2013, p. 120).

Como adverte Maupain (2005, p. 463), a tarefa não está concluída e, embora necessário e essencial, o regime especial dos padrões fundamentais da OIT não é a resposta final para o desafio que a Organização enfrenta como consequência da globalização econômica. Quando se endereça a complexidade, fragmentação, dispersão geográfica e dinamicidade das cadeias de produção têxtil, torna-se evidente a dificuldade que reside em estender a aplicação dos padrões trabalhistas fundamentais para todos os homens e mulheres ao redor do mundo.

2 CONTRIBUIÇÕES E LIMITAÇÕES DOS INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA GLOBAL LABORAL

2.1 Precarização do trabalho nas cadeias de produção têxtil

Não obstante o conceito de trabalho decente que embasa os padrões fundamentais atribuir-lhes o caráter inclusivo necessário para alcançar as cadeias globais de produção, por expandir a proteção para além dos trabalhadores formalmente empregados, independentemente do reconhecimento nacional de direitos trabalhistas específicos e por fomentar o diálogo social, ainda são muitas as dificuldades em se promover a sustentabilidade social de maneira ampla no setor têxtil.

Em primeiro lugar, embora as dimensões da sustentabilidade sejam indissociáveis e possam ter os mesmos elementos motivadores, facilitadores e os mesmos obstáculos nas cadeias de produção dos diversos setores industriais, deve-se ter em conta que a relevância atribuída à gestão das relações de trabalho pode variar de acordo com as especificidades de cada setor (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 2). A indústria têxtil e, particularmente, o segmento de vestuário e calçados, caracteriza-se por cadeias de fabricação longas e complexas, que compreendem a produção de fibras e filamentos, fiação, tecelagem, malharia, acabamento e confecção. Segmenta-se, ainda, em diversas especialidades, como vestuário esportivo, lazer, luxo, departamentos e mercado de massa, com lógicas de produção e distribuição específicas. Além disso, cada segmento envolve uma amplitude de interessados, desde fornecedores, clientes, consumidores finais e trabalhadores até governos locais e nacionais, associações comerciais, sociedades, comunidades, organizações não governamentais (ONGs) parceiras e todos que de alguma forma participam das atividades. Essa gama de aspectos variáveis dificulta a definição clara e generalizada de objetivos da sustentabilidade do setor como um todo e, na prática, conduz a estratégias diferentes de enfrentamento dos problemas laborais nos diversos contextos (BOUCHERY *et al.*, 2017, p. 3; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, p. 378; MACCARTHY; JAYARATHNE, 2012).

Some-se a isso que novos hábitos de consumo, como a procura por artigos de moda e a demanda por produtos em constante renovação, introduziram em diversos segmentos do setor um modelo de negócios denominado *fast fashion*. Referido modelo exige que as cadeias de produção das marcas varejistas líderes em vestuário e calçados estejam preparadas para oferecer respostas quase imediatas a demandas de consumo em permanente mutação e disponibilizar para o público, constantemente, novos produtos que reflitam as tendências de moda do

momento (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 5; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, pp. 379–380).

Esse modelo eleva a pressão para redução dos custos e do tempo de produção, além de impulsionar a pulverização das fontes de fornecimento em busca de variedade e flexibilidade. Com vistas a esses objetivos, a produção das grandes marcas comumente envolve milhares de fornecedores, distribuidores e revendedores contratados e subcontratados e tende a alocar nos países em desenvolvimento as atividades de baixa complexidade e uso intensivo de mão de obra, valendo-se dos custos trabalhistas, sociais, e tributários reduzidos (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; KÖKSAL *et al.*, 2017; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, p. 378).

A descentralização produtiva nesses moldes mantém o controle de qualidade dos produtos nas mãos da corporação contratante, mas tradicionalmente afasta da sua gestão e responsabilidade as condições de realização dos serviços. Nesse sistema o recrutamento da mão de obra e a definição das características das relações de trabalho, remuneração, condições de saúde e higiene etc., ficam a cargo das empresas contratadas e, usualmente, não há limites às subcontratações das tarefas nem ao recrutamento de produção em oficinas domésticas, independentemente de autorização prévia ou mesmo da ciência da corporação líder da cadeia produtiva (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Consequentemente, nos países em desenvolvimento, as etapas produtivas comumente envolvem grande quantidade de micro, pequenas e médias empresas, além de manufaturas domiciliares e contratos informais (MACCARTHY; JAYARATHNE, 2012; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 7). No Brasil, por exemplo, apenas 0,3% das companhias do setor são de grande porte, de acordo com a CNI e ABIT (2017, p. 21).

Evidentemente, como apontam Awaysheh e Klassen (2010, p. 1260), nas cadeias com elevado número de participantes a complexidade de gerenciamento e o grau de incerteza são maiores. Cadeias longas implicam em afastamento organizacional e geográfico entre a corporação contratante e seus fornecedores, dificultando a identificação nominal dos produtores e intermediários, o controle das funções desempenhadas por cada um no sistema de produção e das reais condições dos trabalhadores, além de frequentemente estarem associadas a práticas culturalmente disseminadas nos países de contratação, como falta de transparência, elevados índices de corrupção e descumprimento sistemático das leis (AWAYSHEH; KLASSEN, 2010, p. 1261; HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; KÖKSAL *et al.*, 2017).

Esses aspectos, somados à retenção de importante margem de lucro pelas empresas intermediárias, acabam pressionando financeiramente os fornecedores a reduzirem ainda mais os custos com mão de obra e estruturas de produção, em detrimento da conformidade com exigências de sustentabilidade social e padrões trabalhistas ao longo da cadeia produtiva, dando origem a locais de trabalho absolutamente inadequados e irregulares. As conhecidas “fábricas de suor” (da expressão inglesa *sweatshops*) proliferam nos países em desenvolvimento como expoentes dessas circunstâncias, assim como empresas “vão de escada”, assim identificadas em razão da extrema precariedade estrutural e empresas “cogumelos”, criadas em caráter transitório para atender a encomendas de grande porte (AWAYSHEH; KLASSEN, 2010; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, pp. 626–627; JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016).

Diante dessa realidade, em 2019 a Declaração do Centenário da OIT (2019b) reafirmou que esforços globais são essenciais para a promoção da liberdade de associação e negociação coletiva, eliminação das desigualdades no trabalho e no acesso a ele, erradicação do trabalho forçado e infantil, dentre outros aspectos relacionados ao trabalho decente na sociedade mundial, com destaque para a importância das cadeias globais de produção nesse processo.

Nos países em desenvolvimento, a produção têxtil ainda é marcada pela informalidade das relações de trabalho, o que dificulta o monitoramento de violações, ações corretivas e coloca os trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Trabalho forçado ou em condições análogas à de escravos, trabalho infantil, práticas discriminatórias, perseguições às entidades sindicais e associações de trabalhadores e excesso de horas de trabalho são recorrentes no setor (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; ZARA BRASIL LTDA; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2A. REGIÃO - SP, 2017).

Exemplificativamente, em Bangladesh, que de acordo com a OMC (2019, p. 120) é o segundo maior exportador mundial de vestuário e calçados, cerca de 40% do algodão utilizado provém do Uzbequistão, país onde já se constatou trabalho forçado infantil e de presidiários em condições análogas à de escravos na coleta de algodão (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 626; LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 443). Também são frequentes nas fábricas de Bangladesh e de todo o mundo denúncias de assédio sexual contra mulheres (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 617; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 7).

Nesses contextos, a dimensão social assume o foco na análise da sustentabilidade da indústria têxtil (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 2) e destaca os desafios dos sistemas existentes para a garantia do trabalho decente a todos os homens e mulheres empregados na produção.

2.2 Governança global laboral

Nas cadeias globais produtivas, como em todos os campos que extrapolam os limites territoriais dos Estados, a pluralidade de atores, objetivos, necessidades e maneiras de atuar tornam complexas as relações. Em contextos de elevada complexidade, a conjugação de esforços de todos os interessados pode contribuir para a identificação dos problemas comuns, necessidades compartilhadas, potenciais externalidades negativas e a definição de estratégias abrangentes para o enfrentamento das situações.

Na compreensão dos desafios desse novo modelo de sociedade, é crescente a importância da governança global, que pode ser entendida como o conjunto de todas as formas pelas quais os atores da sociedade globalizada administram seus problemas comuns (GONÇALVES, 2011b, pp. 41–43). Segundo Gonçalves (2011a, p. 53), a governança global é um meio para se atingir a cooperação entre os múltiplos atores sociais e também, simultaneamente, um processo que pode conduzir a resultados eficazes na busca dos objetivos coletivos.

Nos processos de governança, ao lado da atuação estatal tradicional no gerenciamento das questões públicas, também ganham destaque outros atores relevantes da sociedade, como as OI e demais arranjos multilaterais diversos, os governos subnacionais, ONGs, sindicatos, outras associações privadas, corporações empresariais, redes de cientistas, academia, indivíduos etc. A governança global, como destacam Van Kersbergen e Van Waarden (2004, p. 151) é baseada em mecanismos de persuasão, consenso e em relações não-hierárquicas, construídas por negociação, acomodação, concerto, cooperação e formação de alianças entre os atores sociais, que são relativamente autônomos entre si, mas interdependentes.

Gonçalves (2011a, p. 49) explica que nessa conjuntura a cooperação internacional busca influenciar os comportamentos de todos os envolvidos em determinadas questões, com o objetivo de prevenir e solucionar problemas, mitigar prejuízos e obter resultados mais eficazes para todos, uma vez que, como bem observou Sen, (2013, pp. 125–126), a consecução dos objetivos de cada um depende também da adequação da conjuntura econômica, política e social global que pode ser promovida através de processos democráticos de governança e diálogo social. Nesse contexto fala-se na emergência de regimes normativos globais relativamente apartados das instituições estatais mas conectados aos processos de globalização socioeconômica em questões ambientais, de direitos humanos, no estabelecimento de padrões técnicos privados, nas atividades das empresas transnacionais e nas relações de trabalho, entre

muitos outros campos (TEUBNER, 1997, p. 4).

No que pertine ao trabalho, não há dúvida de que a eliminação das fronteiras territoriais nas relações econômicas e a mobilidade das estruturas produtivas abriram caminho para a emergência de novos atores e arranjos de governança, diferentes dos Estados nacionais mas que, em caráter paralelo, também se dedicam a tratar dos temas relacionados à proteção dos trabalhadores (JAKOVLESKI; JERBI; BIERSTEKER, 2019, p. 2). Niforou (2012, p. 356) observa que os interesses desses atores também são modificados pela globalização e eles “por sua vez, procuram delinear, construir e modificar as instituições de governança para refletir suas preferências em transformação”.

Nessa ordem de ideias, as características da globalização tornam inevitável e necessária a suplementação e a complementação das fontes regulatórias tradicionais a partir de outros locais de autoridade normativa, instrumentos diversos dos estatais e a proteção laboral internacional tornou-se dependente de formas híbridas de governança, que compreendem atores públicos e privados (BACCINI; KOENIG-ARCHIBUGI, 2014; HOANG; JONES, 2012; ROMBOUTS, 2019, p. 83; THORSTENSEN; VIEIRA, 2016, p. 64).

Não se trata, absolutamente, de afastar a centralidade dos Estados nacionais na produção normativa relacionada à proteção laboral, tampouco nas funções de fiscalização, aplicação da lei e solução de conflitos por vias administrativas e judiciais, mas de reconhecer que a proliferação de irregularidades está diretamente relacionada a limitações que a atuação estatal enfrenta, limitações que variam em cada país e que, como já se destacou, foram acentuadas pela pulverização geográfica das estruturas de produção e pela mobilidade decorrente do processo de globalização.

Tencati *et al.* (2008, p. 526) analisam que as diversas formas de governança voltadas para a sustentabilidade das cadeias de produção podem associar atores governamentais em muitos níveis, a exemplo dos Municípios e Estados, corporações empresariais, fornecedores, entidades sindicais, comunidades, atores da sociedade civil organizada, OI, associações globais, organismos de comércio etc. em vários tipos de arranjos simultâneos, seja com foco em objetivos determinados, seja visando colaborações duradouras. Essa ampliação participativa tende a promover a abordagem das questões a partir de enfoques multidimensionais, além de facilitar a expansão das possibilidades de monitoramento e mensuração das performances sociais e ambientais corporativas, a crescente adoção de padrões de sustentabilidade e a tomada de decisões de modo mais analítico, proativo e baseado em expectativas de longo prazo (BOUCHERY *et al.*, 2017, p. 9).

Os ODS são exemplo de uma estratégia de governança global através de metas, com

vistas a avançar os esforços públicos e privados em direção a uma agenda ampla de sustentabilidade que envolve, entre outros aspectos, a garantia do trabalho decente em todo o mundo e o respeito aos direitos humanos de todos os trabalhadores, de maneiras intrinsecamente relacionadas à agenda e iniciativas da OIT (BIERMANN; KANIE; KIM, 2017, p. 26). Assim como os ODS, outras formas de gerenciar a aplicação dos padrões trabalhistas fundamentais, centradas ou não na ação estatal, podem preencher lacunas na proteção dos trabalhadores, de maneiras eficazes e em caráter complementar. Cabe aos envolvidos nas complexas relações das cadeias globais de produção identificar as formas de governança que produzem melhores resultados com os menores custos, no contexto das suas atividades (HOANG; JONES, 2012; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008).

2.2.1 Normatização, políticas e fiscalização estatais

Historicamente, o estabelecimento de padrões trabalhistas internacionais está associado à compreensão de que a falha de um país em adotar políticas públicas e normas internas que garantam condições dignas aos trabalhadores impulsiona a redução do nível de garantias nos demais países, que procuram restabelecer a paridade das vantagens competitivas comerciais e econômicas para a retenção dos investimentos, empregos e arrecadação de impostos, num processo denominado *race to the bottom*, que nivela por baixo os direitos trabalhistas. O resultado dessa dinâmica acaba sendo a diminuição generalizada dos padrões trabalhistas sem qualquer melhoria dos investimentos, eis que todos os Estados terão adotado medidas semelhantes. O papel das negociações multilaterais promovidas pela OIT, nesse contexto, é o estabelecimento de acordos que imponham limites a essa competição (BACCINI; KOENIG-ARCHIBUGI, 2014; LANGILLE, 2003, p. 91).

Langille (2003, p. 93) aponta que diversos estudos nas últimas décadas demonstraram que a adoção de padrões trabalhistas fundamentais não é um fator de afastamento de investimentos. Ao contrário, pode ser um elemento bastante atrativo. Além disso, a interpretação atual e aprofundada da Constituição da OIT apresentada por diversos autores como Langille (2003, p. 94) e Sen (2010) conduz à percepção de que justiça social e liberdade não são conceitos opostos ao desenvolvimento, mas são exatamente o seu objetivo e, simultaneamente, pré-requisito para que ele seja atingido. Nesta sequência, a justiça social compõe a ideia de paz universal e é instrumento para a sua edificação.

Sob esse enfoque, a existência de padrões trabalhistas é parte do conjunto de liberdades econômicas, sociais e políticas fundamentais para o desenvolvimento dos indivíduos,

economias e sociedades e o papel da OIT passa a ser ensinar e estabelecer boas práticas para evitar políticas públicas prejudiciais às relações laborais e à paz social. A falta de mecanismos sancionatórios rígidos para o cumprimento das Convenções da OIT, afirma Langille (2003, p. 98), não invalida essa missão, pois elas têm suporte em instrumentos como a criação e disseminação de conhecimento, capacitação e assistência técnica.

Os resultados dos esforços da OIT para, de maneira coerente e uniforme, disseminar os padrões fundamentais e inserir o trabalho decente em destaque na agenda política dos Estados podem ser constatados a partir do crescimento das adesões e ratificações às convenções e demais instrumentos (MAUPAIN, 2005, p. 455; ONIDA, 2008; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020e).

Não obstante a relevância desse movimento para o fortalecimento internacional dos padrões, considerando que as Convenções da OIT somente vinculam os Estados, sua implementação depende, em grande parte, da internalização dos princípios por meio de normas juridicamente vinculantes para os nacionais. Também depende de políticas públicas, em todos os níveis de governo, que direcionem as condutas no sentido desejado, a exemplo dos programas brasileiros de fiscalização de trabalho infantil no país e do Bolsa Família, que estabelece a transferência de renda condicionada à frequência escolar (FELICIANO, 2005; MARX; WOUTERS, 2017, p. 191; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, p. 44). Porém, embora nos países desenvolvidos, em geral, as práticas sociais sustentáveis sejam legalmente impostas às empresas em atividade, nas economias em desenvolvimento o reforço legal ainda está longe de ser adequado (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; MANI; AGRAWAL; SHARMA, 2015, p. 237).

Além disso, a normatização estatal das condutas desejáveis e não desejáveis não é um mecanismo capaz de suprimir, por si só, as violações aos direitos dos trabalhadores. A eficácia dos dispositivos regulatórios depende de fiscalização, sistemas de reparação, correção e redirecionamento das práticas inadequadas.

Some-se a isso que como consequência da globalização econômica os Estados nacionais perdem o controle sobre os processos de produção, fragmentados e dispersos ao redor do mundo, para organizações privadas que se expandiram para além das fronteiras estatais. Neste contexto, as empresas são capazes de decidir onde investir e alocar suas atividades de acordo com as melhores oportunidades. As lógicas de decisão atreladas a essa mobilidade da produção relativizam a soberania e independência estatais na medida em que combinam aspectos geográficos, demográficos, custos trabalhistas e ambientais decorrentes da regulação estatal, subsídios locais, qualidade da infraestrutura, estabilidade política da região etc. (ROBÉ, 1997,

p. 45).

Assim, em decorrência da internacionalização da economia, as corporações empresariais ampliam a capacidade de impulsionar a competição entre os Estados e influenciar na criação de normas jurídicas que atendam aos seus interesses. Nesta conjuntura de competição global, o rebaixamento de direitos e garantias laborais e o relaxamento fiscalizatório frequentemente constituem políticas públicas e legislativas para atrair investimento estrangeiro em países menos desenvolvidos e ampliar a inserção dessas economias no cenário global. Isso alimenta o processo de *race to the bottom* que os Estados deveriam combater em prol da dignidade dos seus trabalhadores (HOANG; JONES, 2012; MILLER, 2004, p. 215; ONIDA, 2008; ROBÉ, 1997, p. 70; SACHS, 2015, chap. 3).

Desta forma, mesmo que nas últimas décadas se tenha avançado para um maior comprometimento formal dos Estados com as Convenções sobre padrões fundamentais, ainda são muitos os obstáculos tanto na criação de leis que possibilitem sua efetiva implementação, quanto na fiscalização e correção das condutas que os violam (BACCINI; KOENIG-ARCHIBUGI, 2014; HOANG; JONES, 2012). O Vietnã, por exemplo, embora adote a maioria das convenções da OIT sobre os padrões trabalhistas fundamentais e mantenha sua legislação interna alinhada, é ineficaz na aplicação das leis, fiscalização e adoção de medidas corretivas (HOANG; JONES, 2012). O mesmo acontece com o Brasil, onde a escravidão moderna, especialmente de trabalhadores imigrantes, manifesta-se com naturalidade nos centros urbanos, como já se constatou nas pequenas confecções têxteis da cidade de São Paulo, por exemplo (FELICIANO, 2005).

Situações de semelhante incapacidade na implementação dos padrões também são retratadas em inúmeros outros países. De acordo com o relatório da CIT (2019c, p. 30), nos anos de 2017 a 2019 o Comitê de *Experts* na Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT recebeu 1050 comunicações sobre problemas na aplicação das convenções fundamentais pelos Estados, encaminhadas pelas organizações de empregados e de empregadores. Além disso, estudos da OIT (2019a, p. 10) apontam que 3 em cada 4 trabalhadores nos países em desenvolvimento têm empregos considerados vulneráveis e que a desigualdade de renda elevou-se em quase todas as regiões nos últimos anos.

Nesse contexto, a percepção nas cadeias de produção é de que a atuação governamental, em todos os níveis, tem pequeno impacto na proteção dos trabalhadores nos países em desenvolvimento e a corrupção, especialmente nos órgãos de fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, prejudica a aplicação dos padrões fundamentais (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008). Diante de tal cenário e tendo em

conta que a fragmentação geográfica das cadeias de produção, sua transcendência para além das fronteiras estatais e a mobilidade de estruturas e capitais também reduzem dramaticamente a capacidade de mediação das relações de trabalho pelos Estados, atores não-governamentais, como empresas multinacionais, instituições financeiras e outras corporações passam a exercer importante papel na garantia dos direitos dos trabalhadores e a assumir funções complementares ou suplementares às estatais, ainda que sem a pretensão de eliminar ou substituir o Estado no papel legislativo, executivo ou judiciário (RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020; ROMBOUTS, 2019, p. 99).

Por outro lado, considerando que esses atores privados não são vinculados diretamente pelas Convenções da OIT, outros mecanismos internacionais contribuem para estabelecer parâmetros e direcionar suas condutas nas relações laborais, em adição às Convenções, Protocolos e às normas estatais que as recepcionam e implementam nos sistemas jurídicos nacionais. Os instrumentos de governança global relacionados ao aprimoramento da responsabilidade das corporações empresariais pelos impactos sociais das suas atividades, traduzida na expressão *corporate social responsibility* (CSR), são de variadas naturezas, englobando diretrizes multilaterais, códigos de conduta, padrões privados e acordos coletivos globais, dentre outros.

2.2.2 Iniciativas multilaterais de responsabilidade social corporativa

Como já se analisou, sob o prisma dos sistemas produtivos as últimas décadas caracterizaram-se pelo aumento da complexidade das cadeias geograficamente descentralizadas, pela evolução paralela do debate mundial sobre sustentabilidade e pela crescente dificuldade de enfrentamento de problemas globais a partir de perspectivas exclusivamente estatais. Nessa conjuntura, abordagens multilaterais voltadas à conscientização da CSR também vêm sendo desenvolvidas progressivamente. Entre seus temas centrais estão o respeito aos padrões trabalhistas e a promoção do trabalho decente e elas estendem para a iniciativa privada a responsabilidade pela proteção dos trabalhadores (MARX; WOUTERS, 2017, p. 190; ROMBOUTS, 2019, p. 146; SOHDI; TANG, 2017, p. 466).

Em primeiro lugar, pode-se salientar que nesse contexto as abordagens multilaterais, tanto no âmbito da OIT quanto da ONU e de outras organizações interestatais, passaram a ganhar força e diversificar enfoques e estratégias para o envolvimento do setor privado. Alguns dos mais destacados instrumentos multilaterais sobre CSR são as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, da

ONU (UNGP, do inglês *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*) e a Declaração Tripartite da OIT de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, além das Diretrizes específicas da OCDE para o Setor de Vestuário e Calçados.

A OCDE é uma OI voltada para a cooperação econômica na construção e implementação de políticas para o desenvolvimento inclusivo. Embora seja uma organização fechada¹, com apenas 37 membros, sua atuação é pautada na coordenação de esforços não apenas dos Estados membros entre si, mas também com outros países, organizações e interessados, trabalhando com a coleta de dados, elaboração de relatórios, identificação de boas práticas e estabelecimento de padrões internacionais que possibilitem o crescimento econômico planejado para a promoção de melhorias sociais, desenvolvimento sustentável e prosperidade para a humanidade (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2020).

Desde 1976 a OCDE desenvolve diretrizes com o objetivo de estimular que as atividades das empresas multinacionais contribuam para as metas econômicas, ambientais e sociais de desenvolvimento sustentável (MARX; WOUTERS, 2017, p. 192). Desta forma, as Diretrizes da OCDE resultam de uma iniciativa intergovernamental de governança relacionada a CSR e estabelecem princípios e padrões voluntários para orientar a condução responsável dos negócios, de maneira consistente com normas e padrões internacionais, destacando a indissociabilidade entre as dimensões social, ambiental e econômica nas práticas empresariais (MARX; WOUTERS, 2017, p. 190; ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2011).

As recomendações estão em constante aprimoramento, tendo sido emendadas pela última vez em 2011 e adotam os quatro padrões trabalhistas fundamentais, além de outros padrões da OIT, como referência para a gestão das relações laborais, promoção do progresso econômico e do comércio mundial. Nesse sentido, as Diretrizes da OCDE são consideradas formas de normatização secundária, por incorporarem regras desenvolvidas por outra OI – os padrões trabalhistas da OIT – para compor uma nova iniciativa de normatização endereçada às empresas (MARX; WOUTERS, 2017, p. 192).

Países que não são membros também podem aderir às Diretrizes da OCDE e, não

¹ A doutrina do Direito Internacional Público comumente classifica as organizações interestatais sob o critério da possibilidade de participação dos Estados, agrupando-as em públicas ou abertas, de um lado e privadas ou fechadas, de outro lado. No primeiro grupo estão as Organizações que admitem a participação abrangente ou universal de todos os Estados que desejem ser membros, como é o caso da ONU e da OIT. Já no segundo grupo enquadram-se Organizações que restringem a participação segundo critérios previamente definidos, como territorial ou outros. A OCDE está entre as últimas, uma vez que a aceitação de novos membros é condicionada ao preenchimento de inúmeros requisitos (SHAW, 2008, p. 1296).

obstante seu caráter originário de *soft law* na dinâmica das relações internacionais e do próprio direito internacional, os Estados participantes obrigam-se a implementar domesticamente as estruturas de monitoramento criadas pelo instrumento (MARX; WOUTERS, 2017, p. 192). Ademais, as normas também são vinculantes para as corporações que atuam nesses Estado, portanto devem ser aplicadas às suas operações em todo o mundo e também mobilizam tais empresas a encorajar suas contratadas e fornecedoras a observarem os mesmos princípios para a condução responsável dos negócios (MARX; WOUTERS, 2017, p. 192 ss.; ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2011).

O cumprimento da Diretrizes está sujeito a mecanismos de monitoramento e solução de controvérsias criados pelo próprio instrumento, de maneira inclusiva e implementados em cooperação com os governos nacionais aderentes. Mas tendo em conta que as sanções são restritas à divulgação das violações perpetradas por determinada empresa e potencial reprovação social que pode advir dessa publicidade negativa (dinâmica conhecida como *naming and shaming*), Marx e Wouters (2017) apontam que a efetividade das Diretrizes para a melhoria das condições de trabalho é considerada limitada e dependente do engajamento dos participantes e da sociedade civil. A falta de detalhamento também é tida como obstáculo à efetividade das Diretrizes da OCDE, sendo desejáveis esclarecimentos de conceitos, regras e métodos, de modo a auxiliar empresas destinatárias na implementação dos padrões trabalhistas fundamentais e facilitar a identificação de violações pelos órgãos de monitoramento (MARX; WOUTERS, 2017; MOMSEN; SCHWARZE, 2018, p. 580).

Ao lado dessas Diretrizes, os UNGP estabelecidos pela ONU em 2011 também são exemplos de iniciativa de normatização interestatal que promove os padrões trabalhistas fundamentais em níveis complementares à OIT. Formados por um conjunto de princípios voltados à difusão dos direitos humanos, tanto sob a perspectiva das obrigações estatais quanto no aspecto privado, os UNGP promovem o respeito aos padrões de direitos humanos e aos padrões trabalhistas da OIT, perseguem sua crescente e ampla disseminação e endereçam a necessidade de mecanismos eficazes de adequação das condutas que os violam em todo o mundo (ROMBOUTS, 2019, pp. 154–156).

De acordo com Dickson e Chang (2015, p. 58), a estratégia de envolvimento das corporações com a proteção da dignidade humana compreende a premissa de que qualquer empresa, independentemente do porte e local de atuação, deve respeitar os direitos dos trabalhadores e garantir práticas condizentes com essa proteção. Apesar da natureza não vinculante sob o prisma jurídico, Momsen e Schwarze (2018, p. 571 ss.) destacam que os UNGP

podem ser um importante instrumento para a conscientização da responsabilidade de todos em proteger, respeitar e remediar violações aos direitos humanos dos trabalhadores, bem como fortalecer as pressões sociais para que Estados e empresas adotem medidas eficazes e abrangentes contra violações. Para tanto, os autores apontam que também são desejáveis processos que auxiliem na compreensão e implementação prática dos princípios nas políticas e ações corporativas, uma vez que tais princípios são enunciados nos UNGP apenas de maneira geral e abstrata.

A OIT também adota, desde 1977, um instrumento direcionado para a responsabilidade social do setor privado, a Declaração Tripartite da OIT de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. A Declaração foi criada com a participação dos representantes dos governos, trabalhadores e empregadores em resposta à crescente preocupação com as condições laborais das empresas multinacionais nos países em desenvolvimento. Desde então, foi aperfeiçoada por meio de 5 emendas – a mais recente em 2017 – e suas disposições evidenciam os objetivos principais de guiar e dar suporte às empresas na realização do trabalho decente e no enfrentamento dos desafios modernos das relações laborais (ROMBOUTS, 2019, p. 151).

No intuito de apresentar caminhos cada vez mais eficazes para alcançar esses objetivos, a Declaração Tripartite incorporou os padrões trabalhistas das Convenções da OIT, com destaque para os padrões fundamentais, bem como contribuições de outros instrumentos internacionais para o desenvolvimento sustentável, como os ODS, UNGP e as Diretrizes da OCDE, além de ter incluído orientações mais detalhadas para a implementação do trabalho decente nas práticas empresariais. É importante destacar que a Declaração Tripartite da OIT não tem por objeto somente as ações corporativas, mas também as políticas governamentais e, por vezes, a atuação das organizações de empregados e empregadores. Mas apesar dessa abrangência ampliada, a eficácia dos resultados depende, em grande medida, do engajamento das corporações, da pressão sobre seus fornecedores e da conscientização dos trabalhadores e da sociedade como um todo no sentido de exigir práticas socialmente responsáveis (ROMBOUTS, 2019, p. 151 ss.).

Outra iniciativa multilateral de destaque na governança associada à responsabilidade corporativa surgiu em 2017, com o lançamento de diretrizes da OCDE voltadas especificamente para as cadeias de produção do segmento de vestuário e calçados, o *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*. O instrumento foi desenvolvido com a participação ampliada da sociedade e com o objetivo de guiar as empresas do setor na implementação dos UNGP e das Diretrizes da OCDE para as Empresas

Multinacionais. Sob o prisma das relações laborais, o instrumento também incorporou os padrões trabalhistas da OIT e as declarações e Convenções que lhes amparam (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2018).

Como bem observam Momsen e Schwarze (2018, p. 570), instrumentos internacionais de *soft law* que definem direitos humanos dos trabalhadores e tratam de CSR, embora não sejam juridicamente vinculantes, moldam a percepção pública sobre o comportamento corporativo. No mesmo sentido, eles materializam estratégias de governança global das relações laborais frente ao desafio de garantir o respeito à dignidade de todos os trabalhadores, independentemente da regulação estatal. E dentre essas estratégias está a disseminação de princípios e conceitos relacionados aos padrões fundamentais defendidos pela OIT, de modo a influenciar as condutas empresariais em sentidos mais éticos e socialmente responsáveis, tanto no âmbito das suas próprias operações quanto no gerenciamento das cadeias de fornecedores.

2.2.3 Corporações privadas

2.2.3.1 Gestão das cadeias de produção

Paralelamente às mudanças das políticas públicas e da normatização dos Estados e organismos multilaterais nas últimas décadas, Bouchery *et al.* (2017, p. 4) salientam que grandes transformações nas perspectivas da CSR também vêm acontecendo no âmbito empresarial, motivadas por forças do mercado, mudanças nos ambientes regulatórios, engajamento dos trabalhadores, ações dos investidores, entre outros aspectos. Nesse contexto, a compreensão das conexões entre questões ambientais, sociais e econômicas gradualmente levou as empresas a constatar que abordagens proativas em relação à sustentabilidade poderiam melhorar sua lucratividade. Soma-se a isso o desenvolvimento de uma percepção corporativa de que o crescente acoplamento entre as empresas em cadeias globais de produção faz com que os riscos e oportunidades das atividades de cada um dos participantes impactem diretamente o desempenho conjunto, incentivando a extensão dos cuidados com a imagem corporativa para toda a cadeia de fornecimento (BOUCHERY *et al.*, 2017, p. 3; PAPADAKIS, 2011).

De fato, empresas socialmente responsáveis têm maior retorno financeiro. Nesse sentido, estudos relatados por Lee e Rammonhan (2017, p. 440) indicam a valorização média de 10% em produtos fabricados com práticas sustentáveis, enquanto produtos não-sustentáveis sofrem demanda dos consumidores por redução nos preços. Os autores ainda observam que mesmo que a disposição a pagar mais por produtos sustentáveis seja reduzida conforme se eleva

o custo original do produto, os dados demonstram a crescente relevância das questões ambientais e sociais para os consumidores.

Além disso, a pressão externa por empresas cada vez mais sustentáveis, em todos os níveis da produção, é fortalecida pela conscientização social de que as corporações têm grande poder de direcionamento das condutas de seus fornecedores e, por este motivo, também devem assumir a responsabilidade por suas práticas e pelos graves problemas sociais e ambientais derivados da gestão ineficiente das cadeias têxteis (BOUCHERY *et al.*, 2017, p. 5; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 611; MACCARTHY; JAYARATHNE, 2012; MANI; AGRAWAL; SHARMA, 2015, p. 237). Lee e Rammonhan (2017, pp. 440–441) observam que diante dessa percepção externa, quando incidentes que notabilizam a falta de *compliance* com parâmetros de sustentabilidade chegam ao conhecimento da sociedade, é comum a ocorrência de rupturas nas cadeias, fechamento de fábricas, publicidade negativa e perdas financeiras. Logo, a preocupação com o impacto disruptivo que as pressões sociais podem ter no resultado dos negócios torna-se mais um fator de mobilização do mercado em prol de práticas mais sustentáveis (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; KÖKSAL *et al.*, 2017, pp. 2, 11; MANI; AGRAWAL; SHARMA, 2015; REINECKE; DONAGHEY, 2015a).

De acordo com Huq *et al.* (2014, p. 611) a sustentabilidade social das atividades empresariais está relacionada às maneiras pelas quais as questões humanas são abordadas na produção, o que abrange desde padrões trabalhistas fundamentais até os impactos na comunidade. Além disso, Tencati *et al.* (2008, p. 524) advertem que para que um item de vestuário ou calçado seja considerado socialmente sustentável é necessária a garantia da integridade de toda a sua cadeia de produção quanto a esses aspectos.

Nesse contexto, a melhoria do desempenho social nos níveis da cadeia de produção é reconhecidamente uma maneira de elevar o grau de sustentabilidade da corporação como um todo e, conseqüentemente, oferecer respostas mais adequadas às demandas dos investidores, da sociedade civil organizada, da regulamentação governamental e, simultaneamente, à crescente pressão competitiva. Diante disso, estratégias de incremento da sustentabilidade social das unidades fornecedoras são percebidas pelas grandes marcas como diferenciais para a valorização da imagem, atribuindo-lhes vantagens competitivas (DICKSON; CHANG, 2015; H&M, 2019, p. 59; MANI; AGRAWAL; SHARMA, 2015, p. 235).

Porém, como a descentralização das contratações e subcontratações retira-lhes o controle direto sobre as atividades dos fornecedores, são necessários outros mecanismos de gestão das cadeias de produção para acessar os impactos sociais e influenciar a maneira como

são conduzidas as questões a elas relacionadas². A ideia de gerenciamento das cadeias produtivas, surgida nos anos 80 e fortalecida a partir dos anos 90, deriva da percepção das interdependências dos seus níveis, desde o ponto de origem até o ponto de consumo dos produtos. É uma filosofia de negócio que busca integrar atividades, atores e recursos dependentes nos diferentes níveis, coordenando sistemática e estrategicamente as funções e táticas de negócios de modo a melhorar, a longo prazo, tanto o desempenho individual das companhias como do conjunto da cadeia de fornecimento (SVENSSON, 2007, p. 263).

A gestão sustentável tem por objeto o gerenciamento de materiais, informações, capital e a cooperação entre as unidades ao longo de toda a cadeia, bem como a integração de metas econômicas, ambientais e sociais relacionadas às demandas dos consumidores e investidores. Ela expande as relações entre parceiros de negócios além da esfera meramente comercial, ampliando o comprometimento dos envolvidos com a sustentabilidade social e ambiental dos seus produtos (CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 117; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 3).

Além disso, o gerenciamento da sustentabilidade das cadeias de produção deve compreender também as atividades, atores e recursos anteriores ao ponto de origem da própria cadeia e posteriores ao seu ponto de consumo. Esses pontos estão relacionados com o fornecimento de insumos para o processo produtivo e com a logística reversa, que compreende descarte, reaproveitamento e reciclagem após o uso. Tais atividades, assim como transportadores e outros componentes intermediários que não mantêm relação direta com a produção, comumente constituem pontos de integração entre diferentes cadeias de produção, mas não devem ser desconsideradas como etapas produtivas de cada cadeia global específica que delas se utiliza (KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, p. 378; SVENSSON, 2007, p. 264).

Na indústria têxtil especificamente, além do design, manufatura, remessa para os centros distribuidores, distribuição para os comércios locais e consumo, a cadeia compreende, por exemplo, a produção dos insumos para a fabricação de vestuário e calçados a partir da reciclagem e reuso de materiais, a destinação das peças após o consumo para mercados de segunda/terceira mão e o descarte adequado, observa Svensson (2007, p. 264). Como as práticas negociais e hábitos de consumo no setor abrangem essas etapas, é essencial que o gerenciamento da produção sincronize estratégias para otimizar a sustentabilidade de toda a cadeia e dos pontos de integração com outras cadeias, demonstrando o comprometimento com as normas éticas das comunidades onde as produções estão inseridas (KÖKSAL *et al.*, 2017, p.

² Kozlowski *et al.* (2015, p. 383) indicam que as práticas de gestão incluem principalmente transparência, códigos de conduta, auditorias e capacitação.

3; SVENSSON, 2007).

Porém, etapas fragmentadas e geograficamente dispersas são acompanhadas de variações culturais, econômicas, jurídicas, sociais e políticas, que estabelecem diferentes concepções de responsabilidade social nas unidades de fornecimento. Por essa razão, Tencati *et al.* (2008, p. 524) concluem que é necessário definir e disseminar diretrizes e práticas coerentes e uniformes para a integração dos fornecedores no processo de expansão da CSR.

2.2.3.2 Códigos corporativos de conduta

A normatização corporativa é uma forma de promover essa uniformização, compensar a falta de rigor governamental na regulação e fiscalização das externalidades ambientais e sociais nas etapas das cadeias globais de produção e, simultaneamente, oferecer resposta às pressões dos consumidores, ativistas, investidores, ONGs, mídia, associações, sindicatos e outros integrantes da sociedade civil (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 619; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 6; LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 440; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, pp. 525–526). Os principais exemplos de normatização própria são os códigos corporativos de conduta, documentos de caráter voluntário desenvolvidos unilateralmente pelas empresas, que estabelecem as diretrizes éticas da corporação e de seus participantes, em todos os níveis, nas atividades internas e relações externas (ROMBOUTS, 2019).

Na obra “Desenvolvimento como liberdade”, Amartya Sen (2010, p. 152) destaca que o papel da ética empresarial deve receber reconhecimento patente na análise do desenvolvimento. Nesse sentido, a elaboração de códigos de conduta pelas multinacionais em todas as áreas ganha importância na produção globalizada, por externar os patamares éticos de cada empresa e impor regras de atuação condizentes, assim como mecanismos de verificação do cumprimento (CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 118).

Embora inicialmente os códigos corporativos fossem voltados para questões de ética empresarial e combate à corrupção, atualmente sua concepção está necessariamente atrelada à interdependência entre eficiência econômica, social e ambiental na condução dos negócios (ROMBOUTS, 2019, p. 163). Os relatórios de CSR produzidos com esteio nesses códigos são maneiras transparentes de comunicar aos interessados as contribuições empresariais para a sociedade e o meio ambiente e, eventualmente, apresentar respostas à publicidade negativa derivada de estratégias de *namings and shaming*. Também podem agregar vantagens competitivas, com a divulgação de diretrizes e condutas consideradas positivas pelos consumidores e investidores (KÖKSAL *et al.*, 2017; MANI; AGRAWAL; SHARMA, 2015, p.

235; ROMBOUTS, 2019, p. 164).

Embora os códigos de conduta tratem de múltiplos temas e não estejam centrados em questões laborais, referências explícitas aos padrões trabalhistas são cada vez mais frequentes nesses instrumentos, o que sinaliza o fortalecimento da preocupação com a dimensão social da sustentabilidade (ROMBOUTS, 2019, p. 165; SCHÖMANN *et al.*, 2008). Hoang e Jones (2012) destacam que esse modelo contribui para a expansão da responsabilidade corporativa no combate à exploração abusiva dos trabalhadores, especialmente nos países em desenvolvimento e no fortalecimento dos seus direitos humanos, como a liberdade de associação e a igualdade de gênero.

No entanto, como as corporações não têm obrigações derivadas das Convenções fundamentais, possuem ampla liberdade na formulação e abordagem dos padrões trabalhistas, que resulta em variações substanciais no conteúdo das diretrizes de cada empresa, por vezes desvinculado das definições e interpretações da OIT e priorizando outros interesses corporativos (ALSTON; HEENAN, 2004; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, p. 378; ROMBOUTS, 2019, p. 165; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Exemplificando, o Código Corporativo de Conduta do Grupo Empresarial Industria de Diseño Textil S.A. (INDITEX), um dos líderes no ramo de vestuário, ao qual pertence a marca Zara, trata genericamente do respeito aos direitos humanos e a quaisquer padrões trabalhistas aplicáveis, sem apresentar conceitos, métodos de implementação nem referência às definições da OIT (INDITEX, 2012). Por outro lado, o Código Corporativo de Conduta para Fabricantes e Fornecedores do grupo (2019) contém diretrizes trabalhistas mais elaboradas e remete expressamente aos padrões da OIT, suas definições e convenções aplicáveis.

Mani *et al.* (2015, p. 237) destacam que a adoção de práticas responsáveis na aquisição de produtos pelas grandes marcas dentro de suas cadeias de fabricantes contribui tanto para a performance social dos fornecedores quanto das corporações detentoras das marcas. Na produção têxtil, a lógica que permeia o estabelecimento de normatização privada, a exemplo dos códigos de conduta, é de que o poder econômico das corporações compradoras, associado à abundância mundial de fornecedores, facilita a realocação da produção. Essa mobilidade, como salientam Kaltenborn *et al.* (2020), atribui-lhes grande influência sobre seus fornecedores e amplia a capacidade de obtenção de *compliance* com regulamentos éticos, ambientais e sociais.

Nesse contexto, críticas são feitas aos códigos corporativos de conduta que, como instrumentos de normatização própria, deveriam expandir a abordagem da proteção social além do mínimo legal, mas, em sentido inverso, tendem a evitar ou adiar ao máximo a adoção de

novas normas sociais internamente vinculantes (SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Além disso, a mera imposição de códigos de conduta aos fornecedores não garante que suas atividades serão desenvolvidas de maneira sustentável. A implementação dos códigos deve ser acompanhada de fiscalização da conformidade das unidades produtivas, que pode compreender processos de certificação, relatórios, auditorias conduzidas pela contratante ou por terceiros e outras maneiras definidas nas normas empresariais. Porém, pesquisas sugerem que as auditorias têm limitada efetividade na promoção de *compliance* e devem ser associadas a medidas mais proativas (LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 445). Além disso, em geral a divulgação, supervisão e avaliação da implementação das práticas sociais sustentáveis no âmbito das unidades de produção são falhas, seja por falta de capacidade técnica da corporação para conduzir o monitoramento, seja em razão dos elevados custos dos procedimentos (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 13).

Segundo Hoang e Jones (2012), a inefetividade de monitoramento e as sucessivas subcontratações dificultam a aplicação dos códigos de conduta até mesmo nos países desenvolvidos, mas de maneira ainda mais acentuada nas regiões em desenvolvimento. Situações de distanciamento organizacional podem ser percebidas como atenuadoras da responsabilidade dos fornecedores pelo cumprimento dos códigos corporativos e também se constata a aplicação desigual dos códigos para trabalhadores de diferentes áreas da mesma empresa fornecedora – setores administrativos, unidades de produção e trabalhadores externos, por exemplo – agravada por falhas na fiscalização dos setores prejudicados (AWAYSHEH; KLASSEN, 2010, p. 1262; HOANG; JONES, 2012).

Comumente, diferenças culturais também são obstáculos à implementação de certos aspectos dos códigos de conduta nas unidades fornecedoras (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 611; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 18; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, p. 528). Nos países asiáticos, por exemplo, o trabalho infantil é considerado normal, logo é especialmente difícil a aplicação de cláusulas concernentes à sua abolição (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 18).

Outra dificuldade é a variedade de códigos de conduta a que uma fábrica pode estar subordinada caso seja fornecedora de diversas corporações. No enfrentamento desse obstáculo, medidas de coordenação e cooperação na implementação dos códigos, como a *Joint Initiative on Corporate Accountability and Worker's Rights* (JO-IN)³, interrompida em 2007, bem como

³ A JO-IN nasceu de encontros entre seis importantes organizações que atuam em busca da melhoria das condições laborais nas cadeias globais de produção, como a Clean Clothes Campaign e a Fair Labor Association, no ano de 2003. A iniciativa procurou estabelecer um trabalho colaborativo entre os diferentes esforços desenvolvidos por essas organizações com vistas à implementação e disseminação dos códigos corporativos de conduta ao longo das cadeias globais de produção. Suas principais metas eram maximizar o impacto da atuação dos múltiplos

a adoção de um código de CSR uniforme para todos os fornecedores do setor, poderiam atribuir maior clareza às regras e contribuir para elevar os índices de conformidade ao longo das cadeia têxteis (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 624; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 17; THORSTENSEN; VIEIRA, 2016, pp. 77–78, 87).

Ademais, até mesmo no interior das cadeias de produção os interesses dos envolvidos podem de certa forma convergir para o descumprimento dos padrões de sustentabilidade social. A cobrança por qualidade, prazos reduzidos e preços competitivos na ponta da cadeia comumente leva ao descumprimento dos códigos de conduta pelos fornecedores e, embora auditorias normalmente sejam conduzidas por terceiros contratados pela corporação, é comum que fornecedores intermediários auxiliem os seus subcontratados a se prepararem para a auditoria, adequando instalações, registros documentais e orientando trabalhadores, exclusivamente com o objetivo de mascarar práticas inadequadas e obter a aprovação do auditor (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 624; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 12).

Esse auxílio tem lugar não apenas porque esses intermediários desejam demonstrar a conformidade de seus fornecedores para manter contratos e pedidos com a corporação principal, mas também porque certas práticas que violam padrões trabalhistas são consequência dos sistemas de produção que eles mesmos impõem aos subcontratados. Por exemplo, quando há atraso na entrega de tecidos e materiais adquiridos em outros países pelas empresas intermediárias, os prazos para o trabalho de corte, costura, produção e empacotamento de peças pelas subcontratadas, que já eram exíguos e geralmente inadiáveis, tornam-se ainda mais prementes e comumente levam a contratações irregulares de mão de obra, em condições improvisadas e inadequadas (HOANG; JONES, 2012).

Adicionalmente, é comum que os pedidos das corporações sejam feitos na última hora, para possibilitar a coleta do máximo de informações de mercado antes da definição das características dos produtos a serem fabricados. Também é habitual que os subcontratantes deliberadamente aceitem mais pedidos do que conseguem produzir, o que também induz a irregularidades nas atividades dos trabalhadores, como a prestação de horas extras excessivas, uso de instalações inadequadas e de mão de obra infantil ou em condições análogas à de escravos. Porém, motivados pela necessidade de manutenção dos postos de trabalho e do complemento financeiro proveniente da prestação dessas horas extras, é comum que os

atores sociais para a promoção de melhorias para os trabalhadores; explorar possibilidades de cooperação entre as organizações envolvidas; compartilhar conhecimentos relacionados à maneira como os códigos voluntários contribuem para melhores condições de trabalho (THORSTENSEN; VIEIRA, 2016, p. 78).

trabalhadores não denunciem tais práticas e associem-se aos fornecedores nas fraudes às auditorias (HOANG; JONES, 2012).

O que se observa nesse contexto, nas palavras de Amaral Júnior (1999, p. 309), é que existe um claro conflito entre os interesses de preservação do emprego e de melhoria global das condições de trabalho. A reprovação na auditoria pode ocasionar a ruptura de contratos das fornecedoras com grandes marcas ou a suspensão de pedidos, ao passo que forjar boas práticas sociais pode contribuir para a competitividade, impulsionar mais pedidos, maiores preços, novos contratos e, conseqüentemente, a continuidade do trabalho e melhores remunerações. Portanto, muitos fatores conjugados podem contribuir para o descumprimento dos padrões trabalhistas fundamentais (HOANG; JONES, 2012).

Além desses problemas, estudos apontam que, em geral, relatórios de CSR na indústria têxtil não apresentam aos investidores informações amplas e detalhadas sobre a cadeia de fornecedores. Também indicam que eles podem deixar de investigar violações aos padrões trabalhistas para preservar a reputação da marca e que a atenção às questões ambientais nesses relatórios ainda prevalece sobre os impactos sociais dos negócios. Ademais, é pouco frequente a participação de representantes dos trabalhadores na elaboração de códigos corporativos, o que evidentemente pode comprometer a abrangência com que são abordadas e avaliadas as questões laborais nesses instrumentos (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 626; KÖKSAL *et al.*, 2017).

Como consequência, não obstante o potencial transformador dos códigos corporativos de conduta em direção ao aprimoramento da sustentabilidade social das cadeias de produção, seu alcance real acaba sendo bastante limitado (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 24; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Por outro lado, estudos conduzidos por Huq *et al.* (2014, p. 619) e Tencati *et al.* (2008) evidenciam que nos países em desenvolvimento a pressão das corporações internacionais que lideram as cadeias de produção tem papel fundamental na imposição de padrões de sustentabilidade e é determinante para a adequação dos fornecedores têxteis. Nesta linha, é essencial que as limitações do modelo de autogestão corporativa ora apontadas sejam enfrentadas de maneiras mais abrangentes e inovadoras, que permitam ir além do estabelecimento de códigos e normas e busquem a efetiva divulgação, compreensão do conteúdo e dos bens tutelados, treinamento e acompanhamento para a correta aplicação dos padrões fundamentais, com a contribuição de outros atores sempre que ela possa ser útil para os objetivos buscados.

Em estudo que aborda a sustentabilidade social sob a perspectiva das unidades de

produção, Dickson e Chang (2015) concluem que o envolvimento dos fornecedores, motivados por aspirações de agregar valor e concretizar relações melhores e mais duradouras com as compradoras, tende a ser mais eficaz do que pressões externas, além de contribuir para inovações em busca de processos e produtos socialmente sustentáveis. A compreensão das agendas de sustentabilidade das diversas marcas compradoras pode expandir as perspectivas de participação de uma unidade produtiva nas cadeias globais de fornecimento, bem como estender as vantagens competitivas para além dos preços, qualidade dos produtos e capacidade de resposta às demandas comerciais, agregando a imagem de liderança ética no mercado local (MACCARTHY; JAYARATHNE, 2012).

Processos de disseminação dos valores humanos que orientam os padrões de sustentabilidade também podem ser aliados à compreensão dos efeitos econômicos negativos da violação dos padrões trabalhistas, que, além de ferir a dignidade dos trabalhadores, comumente impacta a produtividade, por elevar os índices de doenças, absenteísmo e rotatividade nos postos de trabalho (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, pp. 622–623). A motivação capaz de alinhar unidades produtoras às metas sociais buscadas pela corporação pode ser construída por meio do trabalho cooperativo, em ações de capacitação, treinamento e assistência, dentre outros mecanismos de colaboração e incentivo para a observância dos padrões trabalhistas fundamentais (DICKSON; CHANG, 2015; LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 451). Os acordos coletivos globais, que são objeto central deste trabalho e serão abordados detidamente no terceiro capítulo, são exemplos de iniciativas de cooperação que procuram envolver múltiplos atores das cadeias globais de produção e agregar mecanismos de proteção dos trabalhadores, com o objetivo de suprir limitações dos sistemas de regulação nacional e demais instrumentos existentes, sem substituí-los, mas em coexistência.

2.2.4 Iniciativas *multi-stakeholder*

Outros tipos de iniciativas podem agregar uma variedade de interessados, desde as próprias corporações têxteis e seus fornecedores até OI, governos, ONGs e outras entidades privadas, com o objetivo de identificar e prevenir práticas contrárias aos direitos humanos nas cadeias da indústria têxtil. Ações que envolvem múltiplos interessados, também designadas *multi-stakeholder*, podem ter maior legitimidade do que a atuação corporativa isoladamente e proporcionar melhores resultados na correção de práticas socialmente prejudiciais, ao mesmo tempo em que têm potencial para acrescentar valor à imagem empresarial (KÖKSAL *et al.*, 2017, pp. 10–11).

Köksal *et al.* (2017, pp. 11–14) apontam que as iniciativas *multi-stakeholder* na governança das questões laborais frequentemente compreendem a adoção de códigos de conduta especialmente formulados com base nos padrões trabalhistas da OIT e podem abranger colaborações de variadas naturezas entre os parceiros, apoio para a implementação das medidas nas unidades de produção e auditorias independentes. Segundo os autores, o aproveitamento do conhecimento prévio que os parceiros não corporativos detêm para construção dos códigos de conduta e promoção de *compliance* pode gerar bons resultados.

A Global Reporting Initiative (GRI) é um exemplo de iniciativa *multi-stakeholder* com atuação destacada na implementação de padrões de sustentabilidade. Trata-se de uma organização sem fins lucrativos custeada por múltiplos interessados, como agências governamentais e fundações, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e outras instituições. Sua ação compreende principalmente a definição e disseminação de padrões globais para relatórios de sustentabilidade, com o objetivo de auxiliar empresas e governos a comunicar suas performances sociais, econômicas e ambientais e, por meio da informação, expandir a conformidade com práticas sustentáveis de atuação (CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 118).

Os padrões globais da organização são diretrizes para a elaboração de relatórios corporativos que permitam a identificação das práticas adotadas na atuação governamental, empresarial e ao longo das cadeias de produção. Também buscam mensurar o desempenho em relação a indicadores essenciais e outros eventualmente definidos pelos interessados e comunicar as maneiras como são gerenciados os impactos dessas atividades em todas as dimensões da sustentabilidade, auxiliando os atores na estruturação de metas, estratégias de aperfeiçoamento e divulgação para todos os interessados internos e externos (AWAYSHEH; KLASSEN, 2010, p. 1248; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, p. 380).

Na área trabalhista, as diretrizes da GRI estão relacionadas aos quatro padrões trabalhistas fundamentais da OIT e fazem referência às Convenções e outros documentos da Organização, da OCDE e da ONU que tratam dos padrões fundamentais (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2016a, 2016b, 2016c, 2016d). Abrangem ainda regulamentações laborais sobre outros temas, como salários e horas extras. Porém, estudos revelam grande variação na extensão da aplicabilidade das diretrizes nos relatórios da indústria de têxtil, inconsistências entre as informações relatadas por companhias de porte semelhante que atuam no mesmo segmento e também reconhecem que os relatórios de indicadores, isoladamente, não permitem aferir os níveis de desempenho em relação à sustentabilidade (KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015).

O Pacto Global da ONU é outro exemplo de iniciativa *multi-stakeholder* voltada à mobilização da comunidade empresarial para a melhoria em diversas áreas, como direitos humanos e o trabalho decente. Desempenha importante papel no alinhamento das práticas de CSR da iniciativa privada com princípios universais e os ODS da Agenda 2030, por meio de treinamentos, disseminação de boas práticas e acompanhamento dos participantes. No tocante às relações laborais, os princípios do Pacto Global incorporam a terminologia da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e dedicam-se à proteção dos quatro padrões trabalhistas fundamentais (BIERMANN; KANIE; KIM, 2017, p. 28; ROMBOUTS, 2019, p. 158).

Outra iniciativa desenvolvida conjuntamente pela OIT com a International Finance Corporation, o Programa *Better Work*, trabalha, mediante aprovação dos órgãos trabalhistas e governamentais nacionais, no treinamento de empregados e gerentes após as inspeções trabalhistas. O objetivo do programa é corrigir e aprimorar as práticas relacionadas a liberdades de associação e negociação coletiva, discriminação, saúde e segurança, compensação de danos e horas de trabalho, bem como auxiliar na produção de relatórios (HOANG; JONES, 2012). Parcerias entre o setor público e o privado também são comuns, como a concretizada entre ABIT, Associação Brasileira do Varejo Têxtil (Abvtex) e OIT, com foco na transversalidade de igualdade de gênero e etnia em relação aos trabalhadores migrantes das oficinas de costura em São Paulo (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO, 2017, p. 61).

A World Business Council for Sustainable Development, também é uma ação de destaque que envolve grandes companhias privadas de todos os setores da economia e trabalha em parceria com outras iniciativas privadas, em redes globais de colaboração que compreendem ONGs e a academia, com o objetivo de aprimorar práticas sustentáveis nas cadeias de produção (WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, 2020). Associações comerciais também podem mediar relações com os fornecedores, contribuir para que desenvolvam boas práticas sociais e atribuir-lhes credibilidade, orientando, promovendo capacitação e atestando a conformidade com padrões trabalhistas fundamentais, a exemplo da atuação da Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA) (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 619).

Clean Cloth Campaign, SA8000, Fair Labor Association, Fair Wear Foundation, Sustainable Apparel Coalition e InPACTO também são exemplos das muitas ações conjuntas de governança global multinível para a disseminação dos padrões trabalhistas fundamentais e do trabalho decente (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA; ASSOCIAÇÃO

BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO, 2017, p. 61; JAKOVLESKI; JERBI; BIERSTEKER, 2019, p. 8; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 11; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015, p. 378; ROMBOUTS, 2019; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, p. 527; WEIL; MALLO, 2007, p. 793).

Porém, o escopo das ações de governança *multi-stakeholder* é limitado aos objetivos conjuntamente definidos pelos participantes, o que pode restringir a efetividade quando se abordam aspectos específicos relacionados à promoção do trabalho decente ou dos padrões trabalhistas fundamentais da OIT. Além disso, pesquisas indicam que tais iniciativas comumente têm inclinação corporativa e relegam a segundo plano a liberdade de associação, negociação coletiva e o direito de greve dos trabalhadores (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 11).

Com vistas à transposição desse tipo de obstáculo pode ser interessante a associação de outros mecanismos e iniciativas às ações de governança *multi-stakeholder*, a exemplo da conexão com estruturas criadas por acordos coletivos globais para a implementação de padrões fundamentais e solução de conflitos entre empregados e empregadores, analisadas detalhadamente no capítulo seguinte.

2.2.5 Padrões privados e certificação

As organizações civis também contribuem no combate a práticas sociais não-sustentáveis nas cadeias de fornecimento valendo-se de estratégias de gestão de desempenho dos fornecedores por meio da certificação de padrões sociais. A certificação por terceiros é importante para atribuir credibilidade às informações sobre a sustentabilidade social dos produtos e respectivos processos de produção, eis que alcança aspectos de difícil mensuração e muitas vezes invisíveis para os compradores na cadeia produtiva e consumidores finais (AWAYSHEH; KLASSEN, 2010; CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 118; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 2).

Thorstensen e Vieira (2016, p. 66) apontam que tais sistemas privados de certificação social avaliam se as práticas empresariais estão em conformidade com padrões de conduta objetivamente definidos por entidades não governamentais, que estabelecem diretrizes, especificações e requisitos de sustentabilidade. Por emanarem de autoridades regulatórias privadas, tais padrões não são juridicamente exigíveis, porém, sua observância, devidamente certificada, pode aprimorar a imagem do fornecedor, contribuir para a concretização de melhores contratos com importantes corporações têxteis e, na prática, constituir requisito de acesso a determinados mercados internacionais (KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 17;

THORSTENSEN; VIEIRA, 2016, p. 66).

A International Organization for Standardization (ISO) é exemplo de organização não-governamental independente que atua na governança global em diversas áreas, proporcionando um fórum de negociação entre múltiplos interessados, como indústrias, cientistas, academia, associações comerciais e de consumidores, ONGs, órgãos governamentais e regulatórios, para a definição das melhores práticas de negócios e sociais, a criação de padrões voluntários a elas associados e a certificação de conformidade dos interessados, observam Helms *et al.* (2012, p. 1122).

Os autores ainda apontam que não obstante a instituição tradicionalmente evite tópicos relacionados à dimensão social da sustentabilidade, a crescente preocupação dos consumidores com esse aspecto impulsionou o desenvolvimento do Padrão de Responsabilidade Social ISO 26000. Adotado em 2010, o ISO 26000 traz um conjunto de diretrizes que esclarecem conceitos e boas práticas de CSR e guiam a implementação dos princípios relacionados às ações corporativas socialmente responsáveis, envolvendo inclusive os padrões trabalhistas fundamentais e incorporando conceitos dos principais instrumentos da OIT sobre trabalho forçado, mão de obra infantil, desigualdades no trabalho e liberdade sindical. Apesar da relevância dos temas endereçados, o padrão ISO 26000 não está associado a um processo de certificação, portanto suas diretrizes têm caráter meramente orientador e complementar em relação às normas internacionais (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2010).

Outro exemplo de padrão privado é o SA8000, uma iniciativa *multi-stakeholder* voltada para a certificação de condições de trabalho e direitos humanos (CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 118; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 11). É um padrão de certificação do compromisso social das empresas, criado em 1997 pela Social Accountability International (SAI), organização da sociedade civil que atua em parceria com fornecedores, marcas, governos, sindicatos, interessados sem fins lucrativos e a academia, com objetivo de aprimoramento dos direitos humanos nos locais de trabalho (SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, 2020).

Trata-se de um padrão privado que define requisitos básicos para as práticas laborais tanto nas operações empresariais internas quanto ao longo das cadeias de fornecedores. Tais requisitos são essencialmente fundados nos padrões trabalhistas da OIT sobre trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horas de trabalho e compensação, com a exigência adicional do estabelecimento de um sistema de gestão social pela empresa certificada (AWAYSHEH; KLASSEN, 2010, p. 1248; CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 119).

Auditorias conduzidas por terceiros independentes, em nome da SAI, atestam o preenchimento dos requisitos de sustentabilidade laboral (CILIBERTI *et al.*, 2009). Objetivando facilitar a adesão e conformidade das empresas com os padrões trabalhistas privados, o SA8000 é integrado com sistemas de certificação como ISO 9000 e ISO 14000.

Outros sistemas privados de certificação também são dedicados a atestar a conformidade das cadeias têxteis com padrões internacionais de qualidade e sustentabilidade socioambiental, como o selo STeP e os sistemas brasileiros Qual e Abvtex. No Brasil, certificações como essas podem viabilizar vantagens tributárias, expansão dos negócios no mercado interno e internacionalização das empresas, sendo importantes incentivos para o aprimoramento da responsabilidade social do setor de vestuário nacional (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO, 2017, pp. 47–48).

Porém, como destacam Ciliberti *et al.* (2009, pp. 119, 122), a garantia de sustentabilidade de toda a cadeia de produção de uma determinada corporação depende da certificação social de todos os fornecedores, em todos os níveis, inclusive as unidades que fornecem materiais e as responsáveis pela logística reversa, numa compreensão abrangente da produção (SVENSSON, 2007). Considerando que fornecedores de menor porte e de níveis mais distantes da corporação contratante têm reduzido poder de exigência de certificação para os seus subcontratados e que os custos de certificação, auditorias anuais e atualizações técnicas geralmente ficam a cargo das próprias unidades certificadas, obstáculos financeiros podem impedir a disseminação adequada das práticas prescritas pelos padrões privados (CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 125).

Também são relevantes os custos não-financeiros, que envolvem mudança de mentalidades e culturas, tempo e recursos humanos gastos com processos de monitoramento e treinamento, especialmente diante do emprego intensivo de mão de obra no setor. Pesquisa conduzida no Vietnã em unidades manufatureiras têxteis e de outros setores sugere que esses custos tornam insustentável, a longo prazo, a conformidade com padrões sociais impostos pelas certificadoras, especialmente nas empresas de pequeno e médio porte e aponta que capacitação, assistência técnica e financeira são indispensáveis para modificar esse panorama (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008).

Outra dificuldade está nos parâmetros de fiscalização para manutenção do certificado. A análise de Ciliberti *et al.* (2009, p. 122) conclui que a periodicidade e duração das inspeções de unidades subcontratadas podem ser inadequadas para constatar violações aos padrões trabalhistas e de direitos humanos. Além disso, aponta que assim como nos códigos

corporativos de conduta, a implementação de padrões privados nem sempre resulta em melhorias para os trabalhadores, em razão de diferenças culturais relevantes terem sido desconsideradas no processo. Por vezes, na visão dos trabalhadores, os efeitos podem ser contraproducentes, como relatado por alfaiates indianos que entendiam mais vantajosa a manutenção da condição de autônomos nas confecções, por exemplo.

Também pode ser problemática a motivação econômica de auditorias independentes, multiplicando seus pagamentos por meio de avaliações desfavoráveis para que sejam necessárias novas visitas. Além disso, é comum que os auditores apliquem certos padrões trabalhistas de maneira inconsistente com as exigências das corporações compradoras, criando dificuldades de *compliance* para os fornecedores. Auditorias terceirizadas também são reportadas como menos compreensivas com realidades locais e menos colaborativas no encaminhamento dos problemas (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 624).

Outrossim, constata-se que os relatórios de auditoria frequentemente se concentram nos padrões objetivamente mensuráveis, como o pagamento de horas extras, relegando a segundo plano os padrões fundamentais do sistema de proteção laboral, como igualdade, liberdade de associação e negociação coletiva (HOANG; JONES, 2012). Assim, embora as certificações privadas de sustentabilidade desempenhem papel positivo na disseminação dos padrões trabalhistas fundamentais e outros direitos nas cadeias de produção têxteis, essa contribuição é limitada (CILIBERTI *et al.*, 2009, p. 125; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008).

As dificuldades operacionais e econômicas relatadas, especialmente nos níveis mais distantes da cadeia, são obstáculos para a certificação de todas as etapas e podem lançar dúvidas sobre a sustentabilidade social dos produtos comercializados pelas grandes marcas de vestuário e calçados.

2.3 Desafios da diversidade de regimes normativos laborais

A proliferação de regimes normativos associados à implementação dos padrões trabalhistas fundamentais pode contribuir para a melhoria das condições dos trabalhadores em todo o mundo. A pluralidade viabiliza estratégias para contornar as limitações de alcance das normas e fiscalização estatais e dos mecanismos de monitoramento do OIT em face da soberania dos seus membros, da não-submissão dos países que não são membros e do tipo de sanção que pode ser imposta quando se apuram desconformidades. Por outro lado, é essencial

que os vários regimes normativos tenham transparência, capacidade de se fazerem cumprir e sejam consistentes entre si, para que a aplicação dos padrões seja norteada por conteúdos e interpretações coerentes, que promovam a disseminação e a consolidação dos direitos dos trabalhadores e não se tornem instrumentos de perpetuação e aprofundamento de desigualdades.

Alston e Heenan (2004, p. 31) destacam que não obstante a proliferação das iniciativas privadas para proteção dos padrões fundamentais após a Declaração de 1998, grande parte desses instrumentos privados carecem de mecanismos de supervisão e execução, justamente por estarem desvinculados da ingerência estatal e dependerem, muitas vezes, da disposição das empresas para a colaboração. Dada a fragmentação e a extensão das cadeias de produção, empresas compradoras podem voluntariamente ignorar a falta de *compliance* com padrões trabalhistas, desde que as práticas não sejam visíveis ou não possam ser rastreadas e relacionadas às suas marcas comerciais (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 626).

Além disso, medidas corporativas tendem a evitar previsões de responsabilização tão rígidas quanto as derivadas do monitoramento estatal ou internacional (ALSTON; HEENAN, 2004, p. 31; ANNER, 2012, pp. 614–615). Por conseguinte, a adoção de instrumentos com menor rigidez executória, como códigos corporativos de conduta, Diretrizes da OCDE ou a adesão ao Pacto Global da ONU são opções mais atraentes para as corporações, mas tornam o seu comprometimento mais sujeito a fatores contingenciais, como a pressão dos clientes (KÖKSAL *et al.*, 2017, pp. 11–12; MÜLLER; PLATZER; RÜB, 2008).

Embora seja inegável o impacto dos movimentos de consumidores em prol de ações corporativas que ampliem a sustentabilidade social das cadeias de produção, estudos demonstram que outras preocupações, como preço, qualidade e estilo ainda são fatores dominantes nas escolhas de consumo (HOANG; JONES, 2012; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 11). Além disso, O'Rourke (2006, p. 907) aponta que tais mobilizações podem dificultar a organização sindical ou retirar a visibilidade das respectivas demandas, bem como adotar lógicas variáveis conforme os grupos envolvidos. Assim, enquanto o trabalho infantil é comumente considerado inaceitável, a liberdade de associação dos trabalhadores pode deixar de ser abordada como um problema social (ANNER, 2012, pp. 614–615). Também são relatadas práticas de corrupção das ONGs nos países em desenvolvimento, como a exigência de pagamentos para não incitar movimentos de trabalhadores contra seus empregadores (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, pp. 619, 622).

Esses fatores indicam que os fundamentos para a implementação de medidas de proteção à dignidade dos trabalhadores não devem recair exclusivamente sobre as inclinações dos consumidores e do ativismo social, que são voláteis e, se mal coordenados, podem

apresentar elevados riscos de externalidades negativas (ALSTON; HEENAN, 2004, p. 18; ANNER, 2012, p. 613; REINECKE; DONAGHEY, 2015a).

Rombouts (2019, p. 83) também alerta para o risco de fragmentação e descentralização da aplicação e monitoramento dos padrões trabalhistas, em razão da diversidade de fontes regulatórias e regimes normativos. Como se demonstrou, instrumentos de CSR podem adotar concepções diferentes sobre os padrões fundamentais e direcionar os esforços conforme os interesses prevaletentes nos diversos arranjos de governança, que nem sempre resultam em melhorias reais para os trabalhadores.

Por outro lado, a intensificação da participação ampliada na governança laboral não é necessariamente uma barreira para o enfrentamento dos problemas comuns, ao contrário, pode ser um facilitador, uma vez que perspectivas múltiplas podem acelerar processos de conscientização, expandir o repertório de conhecimento e de potenciais soluções (HELMS; OLIVER; WEB, 2012, pp. 1134–1135). Considerando que muitos pontos de intersecção podem ser identificados entre as diversas iniciativas, o desenvolvimento de mecanismos que conduzam as ações de governança na mesma direção pode trazer contribuições importantes.

As estratégias contemporâneas de atuação da OIT são voltadas para essa condução. Fundadas na cooperação para a implementação dos padrões trabalhistas fundamentais, com base nos princípios, conceitos, regras e diretrizes das Convenções Fundamentais e respectivos Protocolos, além das Recomendações, da Declaração de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Agenda para o Trabalho Decente e da Declaração do Centenário da OIT, tais estratégias buscam harmonizar e atribuir coerência interpretativa às diversas iniciativas da governança global laboral, bem como combater distorções de aplicação dos padrões laborais nos regulamentos de todas as espécies que delas resultem (LANGILLE, 2005; MAUPAIN, 2005; ROMBOUTS, 2019; SEN, 2013).

Como já se demonstrou, o modelo dos padrões trabalhistas fundamentais definido pela OIT não serve de base apenas para a atuação dos membros e da própria organização, mas frequentemente está integrado ou é referenciado em instrumentos de CSR provenientes de outras fontes regulatórias de governança laboral. Considerando que a responsabilidade por assegurar que os direitos humanos dos trabalhadores sejam respeitados deve ser compartilhada por todos os atores governamentais e não governamentais, a conjugação de todos os mecanismos de implementação, pressão e monitoramento parece ser a melhor estratégia para impulsionar a disseminação ampla dos padrões trabalhistas fundamentais na produção têxtil globalizada. A análise dos instrumentos de proteção desses direitos, processos de implementação e de solução de disputas, acompanhamento e avaliação dos resultados pode

permitir a identificação de boas práticas que levem ao aprimoramento contínuo das iniciativas, com as adaptações que cada realidade exigir.

Quanto a esse aspecto, Dickson e Chang (2015, p. 66), Papadakis (2011), Müller *et al.* (2008) ressaltam que o envolvimento dos trabalhadores na identificação e resolução de problemas nas unidades de produção têxteis é considerado essencial para o aperfeiçoamento do desempenho social dos fornecedores. O processo participativo depende, por sua vez, do desenvolvimento de programas de comunicação, sistemas de reclamação e mecanismos de empoderamento da classe trabalhadora.

Iniciativas de governança laboral protagonizadas pelos trabalhadores e seus sindicatos podem fornecer meios complementares aos instrumentos governamentais, corporativos e de outras fontes, como os analisados neste capítulo, para garantir que os direitos dos trabalhadores, especialmente os mais fundamentais, sejam respeitados ao longo das cadeias de produção têxteis.

3 GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS TÊXTEIS: CONCEITUAÇÃO, ANÁLISE COMPARATIVA E DESAFIOS

Já foi demonstrado que o equilíbrio das relações de trabalho e a garantia de condições adequadas para os trabalhadores são indissociáveis da aceção contemporânea de desenvolvimento sustentável, mas a internacionalização e a mobilidade das estruturas de produção e dos investimentos podem dificultar esse objetivo. Nesse contexto e como consequência da ampliação da governança na área, surgiram os GFA, instrumentos de normatização laboral própria negociados entre trabalhadores e empregadores no nível supranacional.

Os GFA surgiram como alternativas de governança que buscam superar os obstáculos que as relações industriais internacionais frequentemente impõem à proteção trabalhista e contribuir para que essa proteção seja efetiva mesmo onde há lacunas legislativas e de monitoramento estatal. São instrumentos que procuram criar condições para lidar de maneira mais apropriada com as consequências sociais da globalização econômica e ampliar a responsabilidade empresarial na condução dos negócios (ROMBOUTS, 2019, p. 170; SCHÖMANN *et al.*, 2008). Do lado corporativo existe também uma evidente motivação relacionada à melhoria da imagem e reputação das marcas, bem como, muitas vezes, de integração dos fornecedores como unidades pertencentes a uma estrutura global (NIFOROU, 2012, p. 360; PAPADAKIS, 2011).

3.1. Natureza e evolução dos GFA

GFA são acordos coletivos de trabalho com abrangência global, pois resultam de negociações que envolvem, de um lado, uma federação ou união sindical que representa internacionalmente os trabalhadores de determinado setor da indústria ou de serviços e, do outro lado, uma corporação empresarial com participação expressiva no mercado mundial do setor. Eles estabelecem marcos normativos para o desenvolvimento das relações laborais e objetivam a melhoria do diálogo entre trabalhadores e empregadores, bem como a garantia de observância dos quatro padrões trabalhistas fundamentais e outros direitos, em relação a todos os trabalhadores representados. Em última instância, pode-se afirmar que os GFA procuram desenvolver uma dimensão social para a globalização econômica. Em regra, os padrões trabalhistas da OIT e as Convenções que os embasam, assim como a Declaração Tripartite da Organização, são as principais referências na concepção e implementação desses instrumentos,

sendo usuais menções expressas a eles nos textos dos GFA (JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016; MÜLLER; PLATZER; RÜB, 2008; ROMBOUTS, 2019; SCHÖMANN, 2011).

A depender das possibilidades de negociação entre as partes e do contexto político, econômico e social em que as tratativas são desenvolvidas, tais acordos podem abranger apenas os empregados das unidades de produção da própria corporação ou, frequentemente, alcançar também as cadeias de produção, compreendendo a mão de obra dos fornecedores e subcontratados (SCHÖMANN, 2011, p. 34). Quando dotados desse alcance mais amplo sobre a cadeia produtiva, eles contribuem para a criação de estruturas supranacionais para lidar com questões laborais globais e estabelecem normas transnacionais de implementação dos padrões trabalhistas e de instauração de relações industriais nas fábricas e manufaturas sob suas égides (ALES *et al.*, 2006, p. 21; JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016, pp. 173–174; PAPADAKIS, 2011; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Os GFA também são comumente designados *International Framework Agreements*. Porém, considerando não se tratar de acordos entre nações, tampouco vinculados às OI, a terminologia *Global Framework Agreements* parece designar mais adequadamente o instituto e, por este motivo, foi adotada neste trabalho. Estudos sobre o tema também utilizam as expressões *Transnational Company Agreements*, *Global Agreements*, Acordos Marco Internacionais, Acordos Marco Globais, acordos sobre códigos de conduta e *Transnational Collective Agreements*, esta última mais abrangente, para abarcar, por exemplo, acordos regionais no âmbito da UE (ALES, 2018; JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016; MÜLLER; PLATZER; RÜB, 2008; SCHÖMANN, 2011).

Com efeito, no continente europeu é bastante disseminada a negociação de acordos coletivos com aplicação regional, designados *European Framework Agreements* (EFA). Referidos acordos usualmente têm maior abrangência temática laboral que os GFA, debatendo e estabelecendo regras sobre assuntos como reestruturação produtiva, formação continuada e gestão de recursos humanos. Desta forma, buscam ampliar o papel transformador dos acordos coletivos no enfrentamento dos problemas trabalhistas contemporâneos (SCHÖMANN, 2011).

Dada sua natureza negocial, os GFA são instrumentos desenvolvidos e adotados voluntariamente. Porém, uma vez acordados, suas disposições tornam-se vinculantes para as partes e impõem obrigações exequíveis, nos termos pactuados (SCHÖMANN *et al.*, 2008). A natureza desses acordos é privada, pois dispensa a participação estatal tanto na negociação quanto na implementação e demais etapas, fundamentando-se nas relações de parceria entre trabalhadores e empregadores para o enfrentamento dos desafios que a globalização impõe às

relações industriais e às condições de trabalho (ROMBOUTS, 2019; SCHÖMANN, 2011). Os GFA não contam com a participação direta da OIT, mas podem ser registrados na Organização, que reconhece e reforça sua importância como mecanismos auxiliares na promoção dos padrões trabalhistas e do trabalho decente.

Ales *et al.* (2006, pp. 21–22) apontam os GFA como uma forma híbrida de negociação coletiva no âmbito internacional, pois as tratativas e assinaturas podem ser conduzidas pela sede da corporação, sem a participação de suas subsidiárias e das empresas contratadas e subcontratadas, que têm personalidade jurídica distinta e são as reais empregadoras de grande parte dos trabalhadores abrangidos pelos instrumentos. Nessa ordem de ideias, Schömann *et al.* (2008) observam que tais instrumentos fogem às características dos acordos coletivos definidos nas normas trabalhistas, os quais resultam de negociações diretas entre os empregadores e os sindicatos representantes dos empregados, a exemplo do previsto no artigo 611, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira. Desta forma, não se pode falar em incorporação automática das cláusulas dos GFA aos sistemas jurídicos nacionais, mesmo quando trouxerem provisões mais protetivas que as normas internas.

As entidades sindicais que representam os trabalhadores nas negociações de GFA são *global union federations* (GUF, ou Uniões Sindicais Globais), que consistem em uniões e federações de sindicatos nacionais e locais, com representação setorial dos trabalhadores no nível supraestatal, filiadas à ITUC, a Confederação Internacional dos sindicatos (SCHÖMANN, 2011). No setor têxtil, a International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) foi a principal GUF representante dos trabalhadores até o ano de 2012, quando, após um processo de fusão com sindicatos dos setores automotivo, eletrônico, de energia e outros, formou o IndustriALL Global Union, a maior organização sindical setorial do mundo (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 37).

Sindicatos nacionais e locais podem ser filiados à União Sindical Global ou não, mas independentemente da filiação podem ser admitidos como cossignatários e integrantes dos acordos. Essa possibilidade também se estende aos Conselhos Europeus dos Trabalhadores (EWC, do inglês *European Works Councils*) no âmbito da EU e a outras associações e organizações que possam oferecer contribuições relevantes para as negociações e a implementação dos GFA. Nesse sentido, embora a ampliação da participação social não seja um requisito para as negociações, parece evidente que ela tende a elevar sua legitimidade e pode ser um importante recurso para o envolvimento dos trabalhadores e a apropriação dos termos dos acordos por eles, possibilitando estratégias mais abrangentes de disseminação e monitoramento (ALES, 2018; PAPADAKIS, 2011; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

O objetivo da organização internacional dos trabalhadores, traduzido nas atuações do ITUC e das Uniões Sindicais Globais, é defender a liberdade sindical e os direitos dos trabalhadores, por meio do fortalecimento da representação sindical nas atividades das empresas multinacionais ao redor do mundo, fomentando a cooperação e coordenação da atuação dos sindicatos nas cadeias de produção e promovendo negociações acerca de questões internacionais laborais. A principal estratégia de ação desde a década de 1990 tem sido a pressão sobre as corporações multinacionais pela negociação e assinatura dos GFA (SCHÖMANN, 2011), que nas palavras de Jacques *et al.* (2016, p. 173), “são ferramentas contemporâneas do campo sindical para influenciar as decisões das empresas e introduzir os direitos fundamentais do trabalho na agenda das corporações multinacionais”.

Schömann *et al.* (2008) analisam que empresas sediadas em países membros da UE foram as pioneiras na conclusão de GFA, provavelmente em razão da tradição regional no exercício do diálogo social. As primeiras negociações coletivas globais foram fruto da motivação dos trabalhadores e gerências industriais em encontrar soluções para as consequências sociais negativas da globalização nas relações de trabalho e procuravam, muitas vezes, antever e prevenir impactos das mudanças nos diversos setores (SCHÖMANN, 2011).

Os acordos inaugurais foram no setor alimentício, com o Grupo Danone, nos anos de 1988 e 1989 (ALES *et al.*, 2006, p. 25; MILLER, 2004, p. 216). Mas foi na década seguinte e especialmente nos anos 2000 que a negociação dos GFA intensificou-se, resultando na ampliação do número de corporações que passaram a adotar acordos coletivos globais, bem como na introdução desses instrumentos em muitos setores importantes da economia, como metalúrgico, automotivo, madeireiro, de alimentação, turismo e serviços (NIFOROU, 2012, p. 352; SCHÖMANN, 2011).

O setor têxtil demorou a incorporar tais acordos às relações industriais, concluindo duas negociações a partir de meados dos anos 2000 e somente vindo a expandir a prática na década subsequente, como se analisará a seguir. A dificuldade de negociação coletiva no setor, segundo Miller (2004, p. 216), pode estar associada à intensiva utilização de mão de obra na produção e de cadeias de fornecedores geograficamente dispersas que, como se demonstrou, comumente valem-se de mão de obra forçada e infantil, práticas discriminatórias, violação à liberdade de associação, horas excessivas de trabalho e condições inadequadas de segurança e higiene.

Nesse contexto, até hoje apenas seis corporações do setor têxtil, todas atuantes no segmento de vestuário e calçados, realizaram acordos coletivos com o IndustriALL que, como se mencionou, é a denominação atual da Federação Global dos Sindicatos dos Trabalhadores do setor: INDITEX, Mizuno Corporation (Mizuno), H&M Hennes & Mauritz GBC AB

(H&M), Tchibo GmbH (Tchibo), ASOS.com Limited (ASOS) e Esprit Europe Services GmbH (Esprit). Além disso, dois acordos globais também foram formalizados pela H&M e INDITEX com a união sindical global Union Network International, posteriormente renomeada UNI Global Union, que também representa legitimamente os trabalhadores do setor.

3.2. Negociação dos GFA no setor têxtil

O primeiro acordo coletivo do setor, em 2004, foi negociado entre a varejista H&M, sediada na Suécia e o UNI Global Union, com abrangência territorial global, mas subjetivamente restrita aos empregados comerciais e administrativos das unidades pertencentes à corporação, excluindo, portanto, os trabalhadores da cadeia de fornecedores diretos e subcontratados (H&M; UNI, 2004; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 36).

Somente em 2007 chegou-se ao primeiro acordo coletivo global negociado pela Federação Global do setor, ITGLWF, compreendendo a cadeia de fornecedores da espanhola INDITEX. A aproximação entre as partes é atribuída à pressão social decorrente de uma série de incêndios e desabamentos de fábricas têxteis em Bangladesh, cujo expoente foi o colapso da Spectrum Sweaters, fornecedora da Zara Kids, em 2005. O senso comum de que as indenizações habitualmente pagas nesse tipo de acidente eram insuficientes para a manutenção das famílias dos trabalhadores falecidos ou incapacitados impulsionou uma ação conjunta entre o ITGLWF e a INDITEX, que resultou num plano voluntário de assistência adequada às vítimas, financiado por um fundo para o qual contribuiriam o dono da fábrica, as corporações que adquiriam seus produtos, a associação nacional dos exportadores têxteis e o governo de Bangladesh (MILLER, 2011, p. 180).

Também nessa época adensavam-se conflitos relacionados ao estabelecimento de sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil em muitos países. As divergências e enfrentamentos entre trabalhadores e empregadores demandaram interferências do Grupo INDITEX e da União Sindical Global nas negociações. Os intensos processos negociais desses casos e com os trabalhadores da fábrica Spectrum estabeleceram canais eficazes de diálogo entre os gestores do grupo e a federação sindical dos empregados da indústria têxtil, que possibilitaram a concretização do primeiro acordo coletivo envolvendo as cadeias de produção do setor (MILLER, 2011, p. 186).

A INDITEX é um dos grupos empresariais de maior participação no mercado varejista de vestuário, calçados e acessórios e detém as marcas Zara, Zara Home, Pull & Bear, Massimo

Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterqüe, que atuam de forma independente no mercado, mas sob o mesmo modelo de *fast fashion* e produção geograficamente dispersa em cadeias globais. De acordo com o relatório anual do grupo, em 2019 a rede contava 8.155 fábricas de 1.985 fornecedores, 55,7% localizados na Ásia, 24,4 na UE, 10,8% no restante da Europa, 8% na África e 0,8% nas Américas. A mão de obra da cadeia de fornecimento é composta por 2,9 milhões de trabalhadores (INDITEX, 2019, p. 89).

A percepção das partes de que o acordo foi positivo para as suas relações conduziu a sucessivas renovações, à assinatura de um Protocolo de detalhamento em 2012, com o IndustriALL, sucessor do ITGLWF e a expansões, nos anos de 2014 e 2019. Em 2009, o grupo empresarial também concluiu um GFA com o UNI Global Union, tendo por escopo os trabalhadores vinculados diretamente à rede de comércio e distribuição de propriedade da corporação, inaplicável aos fornecedores (INDITEX; UNI, 2009).

Em novembro de 2015 foi firmado mais um acordo, envolvendo o Grupo H&M, o IndustriALL e o sindicato sueco Industrifacket Metall (IF Metall) e abrangendo os trabalhadores de toda a cadeia de fornecimento da corporação, mesmo nas unidades de fabricação que também fornecem para outras marcas. A H&M é uma empresa de moda e artigos para a casa, proprietária das marcas H&M, COS, Weekday, Monki, H&M Home, & Other Stories, ARKET, Afound e Sellpy, com lojas em 74 países nos cinco continentes, mais de 700 fornecedores em 1.700 fábricas na Europa, Ásia e África e 1,6 milhões de trabalhadores em sua cadeia global de produção, especialmente na China e em Bangladesh (H&M, 2019, pp. 5–6). Mulheres representam 62% da força de trabalho empregada (H&M, 2020).

A negociação desse acordo foi motivada por pressões externas relacionadas a práticas trabalhistas inadequadas, especialmente nos fornecedores asiáticos e resultou na ampliação do comprometimento social da corporação empresarial, em ação cooperativa com a União Sindical Global representante dos trabalhadores do setor internacionalmente e o sindicato que os representa nacionalmente na sede do Grupo H&M. Inicialmente válido por 1 ano e renovável automaticamente, o acordo foi convertido em permanente no ano de 2016 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 37).

Também no ano de 2016, a alemã Tchibo, corporação de destaque no comércio varejista de café e alimentos, concluiu com o IndustriALL um acordo global envolvendo sua cadeia de produção não alimentícia, exclusivamente. Por meio desse GFA, foram garantidos os padrões trabalhistas internacionais a toda a mão de obra empregada pelos fornecedores diretos e indiretos, principalmente no segmento de vestuário e calçados (INDUSTRIALL; TCHIBO, 2016). Essa cadeia produtiva compreende mais de 600 fornecedores, concentrados

especialmente na China, Bangladesh, Mianmar e Vietnã (TCHIBO, 2018, 2020).

Em 2017 foi a vez do grupo empresarial britânico ASOS negociar um acordo coletivo global com o IndustriALL. Voltada para o público jovem, a corporação é proprietária de seis marcas de vestuário associadas ao nome central, ASOS, além de comercializar diversas outras marcas, como Nike e Adidas (ASOS, 2019a). Porém, o GFA adotado compreende apenas as cadeias de fornecedores vinculadas às marcas próprias, que se localizam nos continentes asiático, africano e europeu (ASOS, 2019b).

No ano seguinte, o GFA realizado entre o grupo Esprit e a IndustriALL foi o primeiro a envolver uma marca alemã cuja principal atividade é o comércio de vestuário e calçados. Ele teve por base o compromisso do grupo com os direitos dos trabalhadores e a transparência ao longo de toda a cadeia global de produção. Nesse contexto, o acordo busca o fortalecimento da governança das relações industriais. O escopo do GFA é a proteção de todos os trabalhadores contratados por fornecedores do grupo Esprit, mas as partes consignam, ainda, a intenção de negociar um acordo que estenda as garantias também aos fabricantes de produtos licenciados pelo grupo e vendidos autonomamente (ESPRIT; INDUSTRIALL, 2018). O grupo empresarial, detentor das marcas Edc e Esprit, tem sedes na Alemanha e China e sua cadeia de produção conta com 525 mil trabalhadores em 444 fábricas nos continentes asiático, europeu e africano, concentrando o maior volume comercial na China, Bangladesh, Turquia, Paquistão e Vietnã (ESPRIT, 2019, pp. 8–9, 41). É prevista a revisão dos termos do GFA no prazo de dois anos e é possível a sua revogação antecipada, mediante comunicação com três meses de antecedência.

Os acordos realizados pela H&M e INDITEX com o UNI Global Union, em 2005 e 2009, respectivamente, bem como o acordo do Grupo Mizuno em 2011, compreendem apenas a mão de obra empregada diretamente nas empresas e fábricas que pertencem às corporações e, por se afastarem do escopo desta pesquisa, não serão examinados.

3.3 Critérios de análise dos GFA têxteis

Embora todos os GFA estudados tenham por objeto a proteção dos trabalhadores que participam das cadeias globais de produção têxtil, a maneira como eles tratam os problemas e buscam soluções pode variar bastante. O exame desses acordos coletivos globais revela pontos de convergência, mas também abordagens individualizadas, com maior ou menor rol de garantias e detalhamento de mecanismos de implementação em relação aos fornecedores de cada corporação e ao longo do tempo.

Diante dessa constatação, este trabalho identificou os aspectos mais relevantes que

podem ser objeto dos GFA têxteis e definiu como critérios de análise: qual o tratamento dado aos padrões trabalhistas fundamentais; medidas relacionadas à identificação dos fornecedores das cadeias globais de produção; valorização do diálogo social entre os envolvidos; mecanismos de implementação; ações de treinamento; mecanismos de fiscalização; interpretação das cláusulas e sistemas de solução de conflitos; e mecanismos de verificação da efetividade. O estudo dos acordos foi fragmentado segundo esses critérios, detalhando e realizando uma análise crítica dos pontos comuns, das particularidades de cada instrumento e apresentando-os, sempre que possível, sob uma perspectiva evolutiva.

3.3.1 Tratamento dado aos padrões trabalhistas fundamentais

Entre os objetivos centrais de todos os GFA está a implementação dos padrões trabalhistas no âmbito de produção das corporações envolvidas, com especial atenção aos padrões trabalhistas fundamentais.

Todos os acordos globais do setor de vestuário e calçados remetem expressamente às oito Convenções Fundamentais da OIT, o que contribui para a harmonização regulatória e prática no combate ao trabalho forçado, infantil, às discriminações e para a promoção da liberdade de associação e negociação coletiva. A vinculação dos GFA a essas convenções enquadra-se na linha de ação do Protocolo da Convenção 29 da OIT (2014a), artigo 2(e), que trata da necessidade de apoio da Organização aos setores público e privado nas diligências preventivas ou em resposta aos riscos de trabalho forçado ou compulsório.

Os acordos estudados ainda vão além dos padrões fundamentais e incluem referências a outras Convenções da OIT, especialmente sobre horas de trabalho, salários e segurança ocupacional, bem como a outros princípios e instrumentos internacionais de direitos humanos e CSR, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Global da ONU, UNGP, Diretrizes da OCDE, Diretrizes da OCDE para o Setor de Vestuário e Calçados, Declaração Tripartite da OIT, Convenção sobre os Direitos da Criança, ODS da Agenda 2030 e, ainda, aos códigos corporativos de conduta próprios das corporações signatárias.

Seguindo o raciocínio de que em muitos países os direitos laborais podem ser menos protetivos que os GFA, os acordos evitam referências às legislações nacionais (SCHÖMANN, 2011). Por outro lado, considerando que a situação inversa também pode acontecer e, com frequência, as normas domésticas são mais abrangentes do que alguns padrões trabalhistas internacionais, as Diretrizes do IndustriALL para a Negociação de Acordos Globais (2012) ressaltam que os padrões, Convenções e jurisprudência da OIT somente devem ter

preponderância sobre as leis nacionais quando forem mais favoráveis aos empregados. Disposição idêntica foi inserida expressamente nos GFA das empresas Tchibo, ASOS e Esprit.

Outro aspecto que se destaca na definição dos padrões trabalhistas pelos acordos globais analisados e constitui um dos maiores diferenciais em relação a outros instrumentos privados de CSR é a importância atribuída à organização dos trabalhadores. Todos os GFA concluídos com o IndustriALL reconhecem que a liberdade de associação e negociação coletiva tem papel central na garantia de respeito continuado aos demais padrões laborais internacionais, por conferir aos trabalhadores mecanismos de monitoramento e pressão junto aos empregadores.

O acordo da H&M (2015) ainda contém outras previsões específicas que estimulam os trabalhadores a utilizarem os mecanismos de reclamação existentes para combater qualquer tipo de discriminação no ambiente laboral, sem risco de retaliação. Além disso, de modo a evitar práticas que favoreçam o estabelecimento de trabalho forçado, sempre que for utilizada intermediação na contratação dos trabalhadores, o acordo responsabiliza o empregador por todas as taxas contratuais e de recrutamento, proibindo que sejam cobradas dos trabalhadores.

As disposições dos GFA têxteis evidenciam que os padrões trabalhistas fundamentais estão no foco dos acordos e que existe o objetivo de harmonizar suas previsões com os principais instrumentos internacionais voltados para a proteção dos direitos humanos e a promoção do trabalho decente, bem como de aplicação complementar em relação aos sistemas jurídicos nacionais. Desta forma, os acordos possibilitam por meios extrajurídicos o preenchimento de lacunas legislativas de proteção dos trabalhadores nos diversos países onde se estabelecem as cadeias de produção têxteis, disseminando os padrões trabalhistas fundamentais e possibilitando, por meio do fortalecimento da liberdade de associação e negociação coletiva, a conquista de melhores condições de trabalho também sob outros aspectos (SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Por outro lado, aponta-se que os acordos globais têm pouco impacto na ampliação das garantias laborais. Afirma-se que adicionam pouco valor aos instrumentos internacionais e limitam-se a agrupar instrumentos de CSR e iniciativas de sustentabilidade já existentes. Noutros casos, os acordos prestam-se apenas a formalizar arranjos que já estão estabelecidos na prática entre uma empresa e o sindicato global (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 59; PAPADAKIS, 2011, p. 14).

Além disso, Jacques *et al.* (2016, p. 174) argumentam que os GFA são construídos sobre um conjunto de princípios e não de direitos efetivos. Portanto, não impõem regras jurídicas sobre as condições de trabalho, tampouco definem os responsáveis pelo cumprimento. Na mesma linha, estudiosos afirmam que, como a base de tais acordos está nas Convenções da OIT

e referidas Convenções não se dirigem a atores privados, mas apenas aos Estados signatários, os GFA têm força de implementação limitada. Assim, se determinados países que não ratificaram alguma Convenção Fundamental também não adotarem qualquer legislação nacional que garanta o respeito àquele padrão trabalhista de que a Convenção tratava, a corporação contratante não terá patamares jurídicos para impor certas exigências aos seus fornecedores nesses locais. Por esta razão, questões de responsabilização empresarial por falta de *compliance* pairam numa zona de incerteza e devem ser resolvidas com base nos princípios e mecanismos de governança que legitimam tais exigências (NIFOROU, 2012, p. 354)

Ademais, já se analisou que os conceitos relacionados aos padrões trabalhistas fundamentais usualmente são tratados com pouco detalhamento nos instrumentos internacionais e fornecem diretrizes limitadas para a aplicação prática. Desta forma, seria desejável que instrumentos elaborados num âmbito mais próximo dos trabalhadores e das cadeias de produção e voltados exatamente para a implementação prática de melhorias nas condições de trabalho, como é o caso dos GFA, imprimissem maior detalhamento para a pronta identificação, por todos os envolvidos, do que é ou não é aceitável. Semelhante linha de ação poderia acelerar avanços reais e duradouros no combate ao trabalho forçado, infantil, às discriminações e aos obstáculos à liberdade de associação dos trabalhadores.

3.3.2 Identificação dos fornecedores nas cadeias globais de produção

Já se demonstrou que a inadequação das unidades produtivas aos padrões internacionais de sustentabilidade social dificulta a concretização de negócios internacionais, impacta o desempenho econômico desses fornecedores e tende a agravar as condições dos trabalhadores. Esses fatores podem ampliar as discrepâncias entre sociedades desenvolvidas e em desenvolvimento. A disseminação de padrões trabalhistas globais e de sistemas de monitoramento das cadeias de suprimento na indústria de vestuário são essenciais, portanto, para a melhoria das condições de trabalho e a redução de violações aos direitos dos trabalhadores (KÖKSAL *et al.*, 2017; WEIL; MALLO, 2007, pp. 793, 806).

Nessa conjuntura, Kaltenborn *et al.* (2020) afirmam que ao longo dos anos é crescente a compulsoriedade dos GFA em relação às cadeias globais de produção dos diversos setores. Segundo os autores, enquanto no início dessas negociações a obrigação das corporações era somente divulgar e incentivar a adoção dos acordos pelos fornecedores, a evolução das relações industriais e o fortalecimento de pressões externas ampliaram o alcance dos instrumentos negociados e hoje, em regra, é exigida conformidade em todos os níveis das cadeias.

Segundo Miller (2011, p. 184), a proteção alcançada com o primeiro GFA da INDITEX (2007) sob o aspecto do direito material ficou aquém das expectativas suscitadas durante as negociações, pouco acrescentando ao que já dispunham os códigos de conduta corporativa da empresa. No entanto, no aspecto subjetivo representou grande avanço ao estender as garantias para os participantes de toda a cadeia de fornecedores, mesmo nos locais sem representação do ITGLWF, bem como por expandir a aplicação a todas as categorias de trabalhadores, independentemente de estarem formalmente empregados. Esse nível de proteção ampla também foi alcançado posteriormente pelos acordos da H&M, Esprit, Tchibo e ASOS.

Porém, não obstante a abrangência das previsões dos GFA, um dos grandes desafios ainda é tornar concreta a proteção aos trabalhadores, especialmente nas unidades dos níveis de produção mais afastados. Nas cadeias de produção de diversos setores, quanto mais distantes das corporações estiverem os fornecedores, mais limitado tende a ser o acesso dos executivos às informações sobre violações sociais e ambientais nessas unidades (LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 444; SCHÖMANN, 2011, p. 34)⁴. Nesse contexto, como já foi abordado no segundo capítulo, quando irregularidades são constatadas nesses locais, é comum que as grandes marcas na ponta das cadeias de produção atribuam a culpa exclusivamente aos seus fornecedores, alegando que subcontrataram, sem o seu conhecimento, unidades que não estavam em conformidade com os padrões de sustentabilidade exigidos (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 629).

Diante dessas dificuldades, a prática revela que análise e colaboração são estruturas de governança indispensáveis para o gerenciamento responsável dos fornecedores e oferecimento de respostas que promovam o aprimoramento contínuo (LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 442). Por outro lado, a colaboração entre as partes para a proteção dos trabalhadores, por meio dos GFA, depende da rastreabilidade dos fornecedores e da transparência das informações, para que suas performances sociais possam ser analisadas e monitoradas.

Nesse sentido, o primeiro acordo da INDITEX, em 2007, já previa a necessidade da corporação fornecer “informações razoáveis sobre sua cadeia de fornecedores ao ITGLWF” para o acompanhamento da implementação (INDITEX; ITGLWF, 2007). Mas o Protocolo de 2012 e os acordos posteriores do setor aprimoraram o direito de acesso à identidade e a informações completas e periódicas sobre os fornecedores diretos e subcontratados, ampliando

⁴ Estudo de 2012 revelou que 38% dos executivos das corporações que lideram cadeias de produção, em variados setores e regiões geográficas, têm acesso às informações sobre violações sociais somente no âmbito da corporação, 29% têm acesso também aos fornecedores imediatos, apenas 24% têm acesso amplo à rede de fornecedores e 9% não têm qualquer acesso a essas informações (LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 444).

a transparência nas relações entre as partes.

Como consequência desse aperfeiçoamento, nos acordos da Esprit, H&M e INDITEX a transparência passou a incluir o acesso do IndustriALL e dos sindicatos locais às instalações dos fornecedores diretos e subcontratados das corporações signatárias dos GFA, conforme os procedimentos estabelecidos pelas partes. Além de fundamental para a verificação das condições de trabalho, acompanhamento mais próximo das relações industriais e redução do tempo de resposta às demandas, esse acesso permite que a atuação sindical, em todos os níveis, contribua para a identificação de subcontratações que eventualmente tenham sido ocultadas do grupo empresarial, tornando-se uma ferramenta adicional de gestão corporativa e de propagação da proteção laboral.

3.3.3 Valorização do diálogo social entre os envolvidos

A melhoria do diálogo social entre trabalhadores e empregadores também está entre os principais objetivos dos GFA. A OIT (2013) define diálogo social como “o envolvimento dos trabalhadores, empregadores e governos no processo de tomada de decisões sobre empregos e locais de trabalho”. Toda forma de troca de informações, consulta e negociação entre esses participantes com vistas aos interesses comuns nos âmbitos econômico, laboral e de políticas sociais estão compreendidos no conceito de diálogo social, que, na visão da Organização, consiste tanto num meio para o desenvolvimento econômico e social quanto num fim em si, na medida em que ele atribui voz e poder de participação aos envolvidos.

Na abordagem do diálogo social entre trabalhadores e empregadores, Schömann *et al.* (2008) entendem que os GFA simbolizam um reconhecimento formal da parceria entre os envolvidos no âmbito mundial e proporcionam um marco regulatório de proteção global dos direitos sindicais e de negociação coletiva que não é priorizado pelos códigos corporativos de conduta, nem pela maioria dos demais instrumentos de governança laboral. Kaltenborn *et al.* (2020) acrescentam que os GFA especificam como as relações entre empresas, Uniões Sindicais Globais e sindicatos afiliados devem desenvolver-se, valendo-se da influência que a corporação detém sobre os fornecedores para direcionar seus comportamentos. Dessa forma, os acordos têm contribuído para a criação e fortalecimento de canais de diálogo entre os envolvidos, estreitando e estabilizando as relações.

Estudos indicam que a negociação de bons acordos coletivos globais é baseada nas relações de confiança construídas pelos signatários no nível nacional (SCHÖMANN, 2011). Esse pode ser um dos aspectos determinantes para que quase todos os GFA têxteis tenham sido

concluídos com corporações sediadas na UE.

Também há indicações de que o impacto dos acordos globais dos diversos setores nos diálogos nacionais e locais é maior quando entes sindicais nacionais são cossignatários (SCHÖMANN, 2011). Nesta linha de análise, o fato de que o sueco IF Metall foi o único sindicato nacional a assinar um acordo global aplicável às cadeias têxteis de fornecedores conjuntamente com a união sindical sugere que as relações entre os sindicatos e as uniões sindicais globais ainda precisam ser fortalecidas, especialmente nos países em desenvolvimento, mas também nos países desenvolvidos.

Já no âmbito das corporações multinacionais, os estudos apontam que os acordos coletivos globais contribuem para as relações com os trabalhadores em todos os níveis: local, nacional, regional e global (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e; SCHÖMANN *et al.*, 2008; SCHÖMANN, 2011). As principais constatações são de que os esforços de negociação e implementação fortalecem processos de diálogo social pré-existent, possibilitam que estruturas de diálogo entre empresas e sindicatos bem sucedidas no nível nacional sejam adaptadas e transpostas para o nível global e podem criar novas estruturas transnacionais adequadas para a implementação dos GFA, monitoramento e avaliação dos seus impactos, como fizeram EDF e IKEA, nas áreas de eletricidade e mobiliário e, mais recentemente, H&M e INDITEX no setor têxtil.

A qualidade do diálogo estabelecido entre as partes pode ser verificada pelo grau de envolvimento dos sindicatos e representantes dos trabalhadores nas ações de implementação dos acordos, bem como nos processos de monitoramento e informação (SCHÖMANN, 2011). Com base na centralidade do direito de associação e negociação coletiva, todos os GFA têxteis reconhecem a atuação sindical nacional como essencial para a implementação das garantias acordadas, fiscalização e solução de disputas. Nesse sentido, os instrumentos mais recentes desenvolvem com maior detalhamento as maneiras como o diálogo social deve ser estabelecido em todos os níveis, para possibilitar que os acordos atinjam plenamente seus potenciais.

Com efeito, o acordo da Esprit (2018) prevê o desenvolvimento de estratégias para a criação de ambientes favoráveis ao diálogo e para a implementação de políticas e procedimentos eficazes de proteção aos trabalhadores organizados, além de incentivos para que fornecedores adotem posturas positivas e colaborativas em relação às atividades sindicais. O documento reconhece a primazia da negociação coletiva como mecanismo sustentável para a implementação dos direitos fundamentais e solução de conflitos, fomentando a realização de acordos coletivos detalhados nos locais de produção. Para tanto, estimula o crescente engajamento entre as empresas do grupo, suas contratadas e subcontratadas e as entidades

sindicais nos países onde produzem.

Considera-se que a negociação de acordos coletivos nacionais entre sindicatos e empresas locais é um dos mais importantes mecanismos de implementação dos GFA, porque permite internalizar nos sistemas jurídicos dos países os patamares de proteção do acordo global, evitando disputas cujo objeto seria a existência de divergências entre esses padrões protetivos e a legislação doméstica (SCHÖMANN, 2011). Possivelmente orientados por essa percepção, os GFA da H&M (2015) e ASOS (2018), criam para as partes o compromisso de promover e facilitar a negociação de acordos coletivos baseados nos acordos globais em todos os locais de produção.

As partes também devem prestar assistência nos processos de pacificação de controvérsias envolvendo o direito de associação em todos os níveis, inclusive nas fábricas. Os GFA da H&M (2015) e INDITEX (2019) preveem a colaboração de órgãos criados pelos acordos, enquanto o da Esprit (2018) estabelece que o IndustriALL deve assistir as empresas locais na resolução, fornecendo consultoria, suporte para mediação e assessoria jurídica para soluções conjuntas perante a OIT ou noutros âmbitos.

Isso demonstra que ao mesmo tempo em que as boas relações no nível nacional contribuem para o sucesso dos GFA, esses instrumentos também tendem a ser uma nova forma de diálogo social internacional, capaz de fortalecer representações laborais locais e criar oportunidades para o estreitamento das relações industriais (SCHÖMANN *et al.*, 2008; SCHÖMANN, 2011). Nos acordos estudados o treinamento dos trabalhadores, gerentes e fornecedores sobre a liberdade de associação, atuação sindical, negociação coletiva e solução pacífica de conflitos é considerado essencial para viabilizar ambientes favoráveis ao diálogo sustentável nas fábricas e deve ser promovido permanentemente pelas partes.

Essa aproximação possibilita o desenvolvimento de projetos como o *Workers at the Centre*, que recentemente estabeleceu na cadeia de produção do Grupo INDITEX uma estratégia de promoção do trabalho decente, com foco nas necessidades dos trabalhadores, suas famílias e comunidades, a ser implementada no período de 2019 a 2022, com múltiplos parceiros. Nas áreas de impacto prioritárias do programa estão a ampliação da participação dos trabalhadores, melhoria do diálogo social e amadurecimento das relações industriais. Iniciativas conjuntas que já estão em execução em Bangladesh, Índia e Marrocos ilustram que os GFA e a parceria com o IndustriALL são as principais ferramentas do projeto (INDITEX, 2019).

O estreitamento das relações entre o IndustriALL e as corporações líderes no comércio de vestuário e calçados também possibilita o fortalecimento das relações setoriais e iniciativas como a *Action, Collaboration, Transformation* (ACT), coalisão estabelecida em 2017 entre a

entidade e 22 marcas para promover a adoção de salários dignos, através do fortalecimento de negociações coletivas e práticas de compra responsáveis. Essas ações são orientadas pela conformidade dos fornecedores com compromissos de sustentabilidade social, mensuráveis através de indicadores desenvolvidos para esse fim, que passaram a ser aplicados em 2020 (H&M, 2019, p. 70).

Além desses aspectos, o amadurecimento das relações industriais também pode contribuir para a transparência nas cadeias de produção têxteis. Como já se destacou, no setor são comuns, até mesmo sistemáticas, estratégias para burlar auditorias, processos de certificação e vistorias, de modo a mascarar a desconformidade com os padrões trabalhistas ou aparentar boas práticas que permitam às unidades fornecedoras avaliadas ganhar vantagens competitivas sobre as concorrentes (HOANG; JONES, 2012; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014; KÖKSAL *et al.*, 2017).

Considerando que esses métodos de fato dificultam a constatação e investigação de fraudes, o papel dos GFA na criação e aperfeiçoamento de canais permanentes de diálogo entre trabalhadores, sindicatos locais, regionais, globais e os representantes das corporações adquirentes dos produtos, pode ser fundamental para a visibilidade dos problemas e a construção de estratégias cooperativas de enfrentamento. Essa possibilidade assume especial importância quando gerências locais criam obstáculos ao diálogo e ao exercício dos direitos dos trabalhadores ou em países onde os sindicatos nacionais são pouco atuantes ou movidos por interesses individuais contrários às suas finalidades.

Com efeito, estudo da OIT (2018e, p. 43) constatou que os acordos globais fortalecem o compromisso das partes com o estreitamento das relações industriais têxteis sob muitos aspectos, especialmente com a instauração do diálogo social permanente e da colaboração proativa entre todos os parceiros relevantes no endereçamento dos déficits de implementação do trabalho decente. Ao institucionalizar e encorajar o envolvimento laboral nas questões empresariais e o diálogo social contínuo com os empregadores, os GFA constituem meios adicionais para a participação dos trabalhadores na governança corporativa e ampliação da democracia industrial, criando ambientes favoráveis para a solução de problemas existentes, identificação de dificuldades potenciais e desenvolvimento de estratégias inovadoras para prevenção de conflitos (KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

A ampliação da cooperação entre as representações laborais e empresariais em todos os níveis pode propiciar maior abrangência aos canais e processos de diálogo nas relações industriais, de modo a abarcar a multiplicidade de demandas e criar caminhos para o

enfrentamento dos diferentes desafios nos contextos locais, regionais e global. Nesse sentido, os GFA adquirem relevância cada vez maior na estabilização e sustentabilidade das relações laborais.

3.3.4 Mecanismos de implementação

As ações cooperativas construídas por meio do diálogo social também são essenciais para a implementação dos acordos, que é o maior desafio dos GFA. Isso está relacionado ao fato de que a implementação, assim como o monitoramento, são ações que requerem a destinação de elevados recursos humanos e financeiros pelas partes, especialmente para construir estruturas de acompanhamento adequadas ou para reforçar as estruturas existentes (PAPADAKIS, 2011; SCHÖMANN, 2011).

Sob esse aspecto, em primeiro lugar, os GFA do setor estipulam que as corporações empresariais têm o dever de divulgar a existência e conteúdo dos acordos para seus fornecedores diretos. Além disso, preveem que elas devem impor a estes uma obrigação semelhante em relação aos respectivos subcontratados, tanto no nível gerencial quanto laboral. Compete à união sindical global, por sua vez, a divulgação nos sindicatos afiliados. É importante ressaltar que os acordos da ASOS, Esprit, INDITEX e Tchibo estabelecem que mesmo nos locais onde a representação dos trabalhadores não for afiliada ao IndustriALL, ou não existirem sequer mecanismos para as relações industriais, as partes acordantes devem empreender os esforços necessários para viabilizar o conhecimento dos GFA pelos empregados e suas gerências.

De modo a obter o alcance e a compreensão desejados, os instrumentos devem ser traduzidos para todos os idiomas relevantes (ASOS; INDUSTRIALL, 2017; ESPRIT; INDUSTRIALL, 2018; H&M; INDUSTRIALL; IF METALL, 2015). Além disso, todos os acordos destacam a importância do envolvimento das equipes locais das corporações signatárias e dos sindicatos nacionais no processo de disseminação dos conteúdos.

Não obstante a divulgação dos termos dos acordos seja crucial para que sejam implementados e cumpram seus papéis na proteção dos trabalhadores, Niforou (2012, pp. 354, 355) aponta que em todos os setores ainda são escassos os estudos de caso relacionados à disseminação dos GFA, o que dificulta a avaliação da efetividade dos mecanismos de divulgação adotados até agora. De toda sorte, a análise dos compromissos assumidos pelas corporações nos GFA têxteis mais recentes, expostos nos parágrafos anteriores, aponta muitos avanços em relação aos primeiros acordos, tanto no nível de detalhamento das ações quanto na

intensidade da pressão sobre os fornecedores. Por esta razão os GFA podem ser compreendidos como “documentos vivos” que amadurecem, evoluem e adaptam-se ao contexto das relações industriais que pretendem impactar, formalizando novos compromissos, incorporando previsões de outros acordos e também fornecendo mecanismos que podem ser aproveitados por eles (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 39; SCHÖMANN, 2011, p. 34).

Outro aspecto destacado por Schömann (2011, p. 34) é que, apesar da grande abrangência dos acordos globais, faltam medidas de reforço de *compliance* em relação aos parceiros e fornecedores, assim como mecanismos de responsabilização ampla da corporação por violações nessas unidades. De acordo com a autora, mesmo quando há previsão, na prática o cumprimento revela-se problemático, se não impossível. Afinal, como observa Niforou (2012, p. 357), não obstante a reconhecida capacidade desenvolvida pelas federações e uniões sindicais para fortalecer o diálogo e engajar as corporações na assinatura de acordos coletivos globais, sua participação nesses acordos como representantes laborais não resulta, automaticamente, em autoridade para fazer com que eles sejam efetivamente implementados e observados.

Atentos a essas dificuldades e às especificidades das relações empresariais do setor, os GFA mais recentes vêm sendo aperfeiçoados para incluir mecanismos de ação conjunta de diversos tipos que, coordenadamente, possibilitem ampliar sua eficácia.

Nesse sentido, a cooperação entre a União Sindical Global e as corporações compreende principalmente o desenvolvimento e aplicação de planos conjuntos de treinamento, políticas e programas relacionados às questões trabalhistas e encontros anuais para revisão da aplicação dos acordos no interior das unidades de produção e nos países onde estão esses fornecedores (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 36). Os GFA da Esprit (2018) e da ASOS (2017) também preveem orçamentos anuais específicos para a implementação, definidos pelas partes e custeados pelas corporações. Tchibo e IndustriALL (2016) estabeleceram que planos especiais devem ser definidos conjuntamente para mercados e países considerados estratégicos no fortalecimento dos direitos de associação e negociação coletiva.

O primeiro GFA da INDITEX (2007) foi genérico ao prever a cooperação para a solução de problemas relacionados à liberdade de associação e negociação coletiva e a criação de um comitê conjunto para a revisão anual. Já o Protocolo adotado pelo grupo em 2012 regulamentou com maior detalhamento os papéis das partes, a relevância dos sindicatos nacionais nesse processo e das ações de treinamento e acompanhamento em todos os níveis.

Mas somente em 2015 foi concretizado o primeiro GFA do setor a conceber uma

estrutura de implementação própria, com a H&M (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 43). No nível nacional, o acordo criou Comitês Nacionais de Monitoramento (NMC, do inglês *National Monitoring Committees*), compostos por representantes da corporação, do IndustriALL e sindicatos nacionais afiliados. Todos os representantes devem ter amplo conhecimento das intenções do acordo, da organização que representam, da legislação laboral do país e experiência em relações industriais, para atuar em contato direto com as gerências e representantes dos trabalhadores nas fábricas.

Desde então, NMCs foram implementados em Bangladesh, Camboja, Índia, Indonésia, Mianmar e Turquia, que reúnem 764 mil trabalhadores da cadeia de produção do grupo (H&M, 2019, pp. 67–68). Os locais de estabelecimento dos comitês são decididos conjuntamente pelas partes, que também definem os planos de treinamento para sua atuação eficaz.

Cada comitê tem as funções de criar estratégias nacionais de implementação do acordo, direcionadas aos fornecedores diretos e subcontratados no país, monitorar e avaliar tais estratégias. Também deve colaborar com os sindicatos, outros órgãos de representação laboral e unidades de produção, fornecendo orientação para o estabelecimento de relações industriais funcionais, especialmente no que concerne à prevenção e solução de disputas e negociação de acordos coletivos. Além disso, sempre que necessário os comitês são chamados a colaborar para a solução de questões envolvendo relações industriais e desenvolver outras ações convencionadas pelas partes.

As atividades dos comitês ocorrem em reuniões periódicas, mas o enfrentamento de problemas específicos também pode ser conduzido fora dessas reuniões ou em encontros excepcionais, conforme a gravidade e urgência. Além disso, anualmente os NMC reúnem-se com as partes do GFA para avaliação e revisão das estratégias de conscientização e capacitação voltadas à implementação.

Estudo de caso conduzido pela OIT (2018e) concluiu que os NMC têm se mostrado eficazes na identificação de desafios no nível nacional e na ampliação da consciência dos parceiros e trabalhadores sobre a liberdade de associação e negociação coletiva. De acordo com esse estudo, a extensão da conformidade com os padrões fundamentais a toda a cadeia de produção requer a expansão dessa estrutura de implementação e monitoramento para outros países, além do fortalecimento dos sistemas de inspeção dos GFA, para ampliar a identificação de violações.

Já no nível supranacional o acordo criou o Comitê de Desenvolvimento Conjunto das Relações Industriais (JIRDC, do inglês *Joint Industrial Relations Development Committee*), composto por representantes das partes, inclusive o CEO da H&M, o Secretário Geral do

IndustriALL e o presidente do sindicato IF Metall (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 38). As questões laborais e atividades dos NMC são reportadas ao JIRDC, que se reúne ao menos uma vez por ano para planejar e analisar a implementação global do GFA, explorar oportunidades de ação conjunta para aprimoramento das relações industriais no nível dos fornecedores, auxiliar e orientar os Comitês sempre que necessário, bem como responder às suas consultas e desenvolver outras atividades que venham a ser definidas pelas partes.

O acordo de 2019 da INDITEX também obteve grande avanço em relação aos instrumentos que o antecederam, ao criar uma estrutura específica de implementação às expensas do grupo empresarial. No nível supranacional, o GFA instaura um Comitê Sindical Global, composto por representantes dos sindicatos afiliados ao IndustriALL nos países onde se situam os fornecedores da INDITEX, bem como representantes do sindicato espanhol dos trabalhadores do setor. O Comitê é responsável pela revisão da aplicação do GFA, o que ocorre em reuniões anuais das quais o IndustriALL e a INDITEX também podem participar. O órgão também é encarregado de formar uma Coordenação para manter relações diretas com a INDITEX e lidar com questões laborais que não possam ser resolvidas localmente. No nível nacional, os representantes dos sindicatos locais devem participar da implementação, assistidos por especialistas e o GFA estabelece canais permanentes de diálogo entre os sindicatos nacionais e a representação local do grupo empresarial, com vistas à transparência no tratamento das questões nos ambientes de trabalho e ao desenvolvimento de relações sólidas com a cadeia de fornecedores.

O aprimoramento dos mecanismos de implementação dos acordos globais no setor demonstra a evolução do diálogo social entre todos os envolvidos e indica que as partes reconhecem que as relações cooperativas auxiliam na identificação e enfrentamento de problemas, bem como na disseminação de práticas positivas.

3.3.5 Ações de treinamento

Como analisado no capítulo anterior, quando se trata da violação de diretrizes de sustentabilidade dos códigos corporativos de conduta, um dos principais modelos de resposta é a penalização do fornecedor com multas, advertências e, comumente, redução dos negócios ou cancelamento de contratos, especialmente quando se constata o desrespeito a padrões trabalhistas fundamentais. De fato, em contextos de violações graves ou reiteradas o término do contrato parece trazer menos custos para a corporação do que investir em ações conjuntas

de conscientização, capacitação, treinamento e no aprofundamento dos mecanismos de fiscalização.

No entanto tais reações, além de possivelmente configurarem formas de protecionismo comercial, podem conduzir ao encerramento das atividades da contratada, potencializando impactos sociais como o fechamento de postos de trabalho e desemprego massivo. Desta forma, mesmo nos contextos graves pode ser mais apropriado e condizente com a responsabilidade social dos grandes grupos empresariais o desenvolvimento de mecanismos alternativos para a promoção da conformidade com os padrões trabalhistas nas suas cadeias de fornecimento (O'ROURKE, 2006; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, pp. 526–529).

Com efeito, estudos apontam que, se por um lado a precariedade das relações dos fornecedores com as corporações pode ser um fator de dificuldade na implementação dos padrões fundamentais, por outro lado a premiação dos parceiros que atingem melhores níveis de sustentabilidade pode estimular boas práticas (KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020; KÖKSAL *et al.*, 2017, pp. 12–14). A H&M (2019, p. 23), por exemplo, relata a adoção de uma política de premiação dos parceiros comerciais, por meio de um programa de avaliação de impacto que resulta em ampliação das oportunidades de treinamento, do volume de pedidos e da duração dos contratos para os fornecedores com melhores desempenhos.

Por outro lado, como tratado anteriormente, a multiplicidade de níveis em que se fragmenta a produção têxtil, com sucessivas subcontratações que compõem extensas cadeias, tende a descentralizar o processo de tomada de decisões sobre aspectos sociais e padrões trabalhistas fundamentais. Nessa conjuntura a transmissão unilateral hierárquica de princípios e políticas corporativas é substituída por um modelo de redes de relações multilaterais entre fornecedores, trabalhadores e corporações, onde há interesses divergentes, conflitantes e até mesmo interesses que convergem para a violação dos padrões (HOANG; JONES, 2012). Conforme já se apontou, questões culturais, econômicas e a vulnerabilidade de certos grupos de trabalhadores podem conduzir à associação entre fornecedores, subcontratados e trabalhadores para mascarar violações aos padrões fundamentais, com vistas à manutenção de contratos com grandes empresas, dos próprios empregos e do pagamento de horas extras, perpetuando condições de trabalho indignas com base em um falso dilema. Em sentido inverso, a informação e o treinamento dos trabalhadores acerca dos seus direitos os torna menos vulneráveis à exploração (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 624).

Diante dessas dificuldades e por reconhecerem que a transformação da mentalidade dos envolvidos requer tempo, as partes do acordo da H&M decidiram redirecionar os maiores esforços para a conscientização e construção de confiança entre os parceiros, ações percebidas

como primeiros passos para atingir um ambiente de diálogo social permanente, que permita evoluir na implementação do trabalho decente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 39). A capacitação para o exercício do diálogo social e conhecimento do conteúdo dos acordos revela-se particularmente desafiadora nos países onde a organização dos trabalhadores é deficiente, como demonstra o exemplo da Telefonica na área de telecomunicações. Estudo do caso desse grupo empresarial indicou que os esforços da corporação para a divulgação do GFA e treinamento gerencial nas empresas contratadas eram muito reduzidos nos países sem tradição sindical, diante da percepção de que a implementação seria inviável sem a pressão de uma representação laboral atuante (NIFOROU, 2012, p. 362).

Para o enfrentamento dessa questão, os GFA também devem ampliar a capacitação voltada para o amadurecimento das relações industriais, promovendo e garantindo o envolvimento dos sindicatos e outras instâncias locais de representação laboral, bem como de uniões sindicais regionais e globais no monitoramento e na disseminação de princípios, normas e práticas que promovam os padrões trabalhistas fundamentais. Em especial a liberdade de associação e negociação coletiva que, como já se destacou, pode proporcionar aos trabalhadores as liberdades básicas para exigir a observância de todos os demais direitos e a melhoria das condições de trabalho.

Exemplo de ação setorial com esse foco foi o Guia da Liberdade de Associação, desenvolvido por um acordo entre o sindicato filiado ao IndustriALL em Mianmar e representantes dos fornecedores locais das marcas que participam da iniciativa ACT. O Guia da Liberdade de Associação dissemina boas práticas para o estabelecimento de relações industriais harmônicas e o desenvolvimento de negociações coletivas (INDITEX, 2019, p. 117).

Além da importância da conscientização dos trabalhadores, estudos indicam que a colaboração entre contratante e contratadas em ações de educação, treinamento, capacitação, correção de práticas e implementação de métodos que elevem a produtividade, resulta em melhorias nas performances sociais dessas cadeias produtivas (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 614; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 4; LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 447)⁵.

É sabido que a constatação e divulgação de práticas sociais sustentáveis no âmbito de uma unidade fornecedora pode impulsionar a conclusão e ampliação de contratos com importantes corporações têxteis (DICKSON; CHANG, 2015, p. 60; HUQ; STEVENSON;

⁵ Neste sentido, Lee e Rammonhan (2017, p. 448) identificam uma pesquisa conduzida de 2009 a 2013 na cadeia de produção da Nike, cujo resultado sugere que colaborações que resultem em melhores performances produtivas e retorno financeiro para os fornecedores podem ser facilitadoras para uma maior adequação às diretrizes corporativas de sustentabilidade.

ZORZINI, 2014, pp. 623–624; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 17; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, pp. 526–529). Além disso, condições de trabalho melhores e mais gratificantes tendem a atrair melhores trabalhadores, elevar seu desempenho e a produtividade (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 622; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 17). Tais constatações são confirmadas nos relatórios de sustentabilidade de empresas como H&M (2019, p. 59). Logo, a garantia de implementação dos padrões trabalhistas fundamentais nas empresas contratadas e subcontratadas e a transparência dessas práticas perante os trabalhadores e seus representantes são fatores relevantes para a prosperidade dos empregadores.

Outrossim, o respeito aos padrões trabalhistas fundamentais contribui para a criação de valores compartilhados com as comunidades onde se desenvolvem as cadeias de produção têxteis. O suporte às unidades produtivas e as relações comerciais a longo prazo são essenciais para a criação e manutenção de empregos em mercados emergentes e para a promoção de estabilidade e segurança nessas comunidades, contribuindo para o seu fortalecimento, crescimento econômico, melhoria da qualidade de vida das famílias e favorecimento da mobilidade social, consequências que também têm impactos positivos na produtividade das unidades fornecedoras e na ampliação dos mercados consumidores (H&M, 2019, p. 59; LEE; RAMMONHAN, 2017, p. 457).

Mas considerando que os fornecedores, especialmente nos países em desenvolvimento, podem não ter capacidade e recursos para desenvolver práticas sustentáveis, a colaboração da contratante na implementação de medidas e processos que melhorem a produtividade, desempenho econômico e a capacidade de solução de problemas podem também trazer benefícios diretos para os trabalhadores e conduzir a níveis superiores de sustentabilidade (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 614; LEE; RAMMONHAN, 2017; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, p. 526).

Nesta ordem de ideias, Huq *et al.* (2014, p. 629) concluem que investimentos das empresas compradoras na capacitação de recursos humanos das suas fornecedoras podem reduzir seus custos transacionais a longo prazo, custos que resultariam da troca constante de fornecedores que não atendem aos padrões de *compliance* e da publicidade negativa quando violações praticadas nas empresas contratadas chegam ao conhecimento dos consumidores e investidores. Logo, educação e treinamento para a implementação dos padrões laborais fundamentais nas unidades fornecedoras também podem ser ações economicamente atrativas para as próprias corporações.

O acordo da H&M (2015) prevê a contínua avaliação e capacitação gerencial nos fornecedores, especialmente quanto a temas como responsabilidade do empregador, direitos e

deveres laborais, relações industriais, negociação coletiva e solução pacífica de conflitos. Já o GFA concluído com a Tchibo (2016) assegurou ao IndustriALL a participação no Comitê Consultivo do *Worldwide Enhancement of Social Quality Programme*, programa conduzido pela corporação para o treinamento de trabalhadores e gerências nos fornecedores da marca. Voltada para a aplicação dos padrões trabalhistas internacionais, a iniciativa também compreende a capacitação em questões empresariais que impactam a sustentabilidade social, como eficiência produtiva e busca o empoderamento das partes para o aperfeiçoamento das relações industriais.

É importante considerar também que as ações de treinamento podem encontrar mais obstáculos para acessar os níveis intermediários e mais distantes das cadeias de produção. Hoang e Jones (2012) analisam que ações de treinamento nesses níveis devem ser flexíveis a ponto de entender as peculiaridades de cada região e desenvolver estratégias específicas baseadas nesse entendimento. Isso pode contribuir para o incremento da compreensão dos trabalhadores e gerências locais acerca dos padrões trabalhistas e melhorar o engajamento na sua aplicação e na fiscalização de *compliance* também nas unidades subcontratadas. Como parte das estratégias de disseminação do GFA da Esprit (2018), o sindicato deve colaborar na criação de um programa de treinamento em relações industriais modernas efetivas, direcionado para os fornecedores.

Além disso, como alertam Huq *et al.* (2014, p. 628) no âmbito local das fábricas e oficinas de costura subcontratadas até mesmo os gerentes que estão diretamente vinculados à corporação líder da cadeia de produção podem partilhar dos valores culturais, experiências e condições socioeconômicas regionais e, por esse motivo, ter compreensão limitada sobre a importância dos padrões trabalhistas fundamentais. Por esse motivo, é relevante que as ações de treinamento também alcancem essa categoria, como no caso da Turquia, onde uma iniciativa conjunta permitiu ampla capacitação gerencial no nível corporativo das marcas H&M, INDITEX e Tchibo, bem como de 81 unidades fornecedoras (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 39).

Em adição, treinamentos desenvolvidos especialmente para os setores de compras das corporações, na matriz e nos locais de produção, são estratégicos para a conscientização sobre práticas de aquisição socialmente responsáveis e a verificação objetiva da performance dos fornecedores em relação aos padrões trabalhistas (INDITEX, 2019, pp. 94–95; KÖKSAL *et al.*, 2017, p. 4; SCHÖMANN, 2011).

As ações cooperativas de capacitação abrangem também as estruturas criadas para implementação dos GFA. O treinamento dos NMC da H&M, por exemplo, compreendeu, em

etapas, a consolidação de conceitos como diálogo social para a estabilização e sustentabilidade das relações, técnicas de negociação coletiva, solução pacífica de conflitos, auxílio no estabelecimento de metas e estratégias de implementação dos acordos localmente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 39). Essa preparação dos membros dos NMC é essencial para ampliar sua capacidade de lidar de maneira pacífica, construtiva e sustentável com os conflitos e desafios surgidos no ambiente das fábricas, além de propiciar melhores condições para que esses comitês auxiliem os representantes dos trabalhadores e gerências a desenvolverem essas capacidades.

A própria criação dos comitês nacionais representa importante esforço na conjugação e aprimoramento das capacidades de todos os parceiros comerciais, trabalhadores, gerências das fábricas, sindicatos nacionais e atores globais envolvidos na implementação dos GFA (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 42).

Embora a medição da efetividade dos acordos seja difícil, pela ausência de indicadores sociais claros, estudos de caso em diferentes setores demonstram que os principais agentes na implementação são os sindicatos e representantes dos trabalhadores, especialmente através da produção de relatórios orientados para a ação, fontes de informações relevantes para a correção de comportamentos e estratégias (SCHÖMANN, 2011).

Mas a apropriação dos termos dos acordos por todas as partes é considerada essencial à sua efetiva implementação (SCHÖMANN, 2011, p. 35). Para que ela aconteça, é necessário que os próprios trabalhadores, suas gerências e todos os demais participantes das cadeias de produção compreendam a importância e o alcance dos padrões trabalhistas. O desenvolvimento conjunto de ações de divulgação, treinamento e capacitação fomentado pelos GFA permite a conjugação de *expertises*, recursos financeiros e humanos na implementação e pode contribuir para a expansão de resultados positivos dos acordos.

3.3.6 Fiscalização e medidas corretivas

O alcance de níveis satisfatórios de diálogo e colaboração entre os envolvidos nas atividades têxteis não dispensa a necessidade de fiscalização e monitoramento. Os ajustes e intenções de comprometimento com os padrões trabalhistas fundamentais devem ter aplicação cotidiana e, para garantir a adoção permanente de práticas laborais responsáveis, as partes dos GFA estão continuamente desenvolvendo e aperfeiçoando mecanismos transparentes e abrangentes de fiscalização, denúncia e acompanhamento das atividades.

Inicialmente é importante destacar que iniciativas privadas como estas não têm a

capacidade nem o objetivo de substituir as inspeções laborais ou outros mecanismos de monitoramento dos governos nem das OI, mas buscam atuar de modo complementar ao empenho estatal e internacional para a expansão da conformidade das cadeias globais de fornecedores com os padrões trabalhistas e o trabalho decente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 35).

Isto porque está cada vez mais claro, como Lee e Rammonhan (2017, p. 445) apontam, que o combate às violações trabalhistas requer mecanismos de detecção amplos, preferencialmente num contexto de governança global, em que todos os interessados conjuguem esforços no enfrentamento das questões. Nessa conjuntura, a abordagem dos GFA busca elevar a transparência e abertura nas relações entre trabalhadores, unidades de produção e corporações, introduzindo mecanismos que possibilitem que os problemas e dificuldades na implementação de padrões trabalhistas fundamentais sejam reportados sem medo de que contratos e relações futuras sejam afetados. Os acordos também criam instrumentos de atuação cooperativa para a construção de estratégias de enfrentamento dos desafios, obtenção de recursos físicos, econômicos e humanos para a sua concretização e capacitação dos envolvidos (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 628; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

O acordo de 2015 da H&M foi inovador quanto a esse aspecto, pois a empresa assumiu o compromisso de direcionar todo o seu poder para influenciar os fornecedores diretos e subcontratados a respeitarem os direitos humanos e a liberdade sindical, evitando que violações sejam sancionadas com o término das relações comerciais (KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020). Os acordos dos Grupos ASOS (2017), Esprit (2018), bem como a mais recente renovação da INDITEX (2019) também incorporaram esse compromisso e podem contribuir de modo relevante para uma mudança cultural em que as violações deixem de ser percebidas como inerentes às relações de trabalho da sociedade globalizada. Naturalmente, a comunicação dessa política e o treinamento dos trabalhadores e gerências são essenciais para que ela seja de fato aplicada cotidianamente e os envolvidos sintam-se seguros para relatar irregularidades.

De acordo com o Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 da Esprit (2019, p. 65), somente violações muito graves podem levar a medidas rígidas imediatas, como a suspensão de pedidos. Se todos os esforços para solução dos problemas falharem ou não houver interesse da fornecedora em adequar-se aos parâmetros de sustentabilidade, o rompimento de contratos com fornecedores é a última alternativa. No período relatado, 3% dos contratos foram desfeitos por essas razões.

Os sindicatos têm papel central no monitoramento das atividades das unidades de

produção abrangidas pelo GFA e os trabalhadores são estimulados a participar ativamente na fiscalização e denúncia das violações praticadas pelos fornecedores diretos e subcontratados. O objetivo é identificar precocemente as práticas inadequadas, em qualquer ponto da cadeia de produção, desenvolver estratégias conjuntas de enfrentamento em tempo hábil e prevenir a ocorrência de problemas similares (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 36; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Jacques *et al.* (2016, p. 180) apontam que os sindicatos nacionais foram assumindo o papel de fiscalizar as subcontratações e condições de trabalho, em grande parte, por pressão dos sindicatos das sedes das corporações, em razão da crescente fragmentação geográfica da produção. As autoras analisam que o fechamento de postos de trabalho nas sedes em razão da mobilização das estruturas produtivas para outros locais que ofertavam mão de obra mais barata foi identificado por estes sindicatos como concorrência desleal e motivou cobranças por fiscalizações rigorosas atreladas à responsabilidade social dessas corporações. Diante das dificuldades que as cadeias geograficamente dispersas oferecem para o exercício de uma fiscalização próxima, os sindicatos nacionais podem contribuir com as corporações na verificação e comunicação das realidades locais.

A atuação das uniões e federações internacionais de sindicatos no topo dessa estrutura é considerada estratégica para coordenar as ações locais no combate à precarização das condições de trabalho por força das pressões da economia globalizada. Simultaneamente, a atribuição deste novo papel aos sindicatos nacionais pode ser um mecanismo de fortalecimento da sua legitimidade perante os trabalhadores e de reformulação da sua maneira de atuar na sociedade globalizada.

Neste sentido, o acordo da INDITEX (2019) estabelece entre as partes o compromisso recíproco de informação imediata e implementação de planos corretivos. Possíveis violações que não tenham sido solucionadas nas fábricas devem ser comunicadas pelos sindicatos nacionais ao especialista sindical e ao representante do Comitê Sindical Global, para tratamento conjunto pelas partes. O GFA também prevê ações de capacitação para o aprimoramento dos mecanismos de denúncia e disciplina e ações de conscientização sobre direitos e deveres dos trabalhadores.

Já o acordo do grupo Tchibo (2016) prevê que problemas não resolvidos localmente nos fornecedores vinculados à marca devem ser reportados para os representantes designados pela corporação e o IndustriALL, para que as partes empreendam investigações sobre potenciais violações e auxiliem na solução. Nesse sentido, no ano de 2018, a atuação dos sindicatos nacionais na Turquia e no Camboja, em parceria com o grupo empresarial, foi apontada como

essencial para a solução de incidentes nas fábricas locais (TCHIBO, 2018).

Os acordos da ASOS e Esprit (2017; 2018) preveem o desenvolvimento e implementação de mecanismos de reclamação que assegurem o acesso dos trabalhadores a ações remediadoras e o relato das violações nos sistemas de acompanhamento do GFA. Segundo o relatório corporativo da ASOS (2019a, p. 29), um aplicativo para telefones foi criado como parte da estratégia de implementação do acordo na Turquia, para que denúncias de violações possam ser feitas anônima e instantaneamente pelos trabalhadores a um organismo independente instaurado pelo IndustriALL.

O grupo empresarial e a União Sindical Global também estão desenvolvendo um mecanismo de fiscalização do recrutamento e contratação de trabalhadores migrantes na cadeia de fornecedores das Ilhas Maurício, com o objetivo de prevenir e detectar precocemente práticas que possam estar associadas à escravidão moderna (ASOS, 2019a, p. 29).

Além disso, as estratégias de fiscalização nas cadeias da ASOS e da Esprit compreendem a comunicação regular dos procedimentos de apuração de violações, resultados das atividades de revisão e monitoramento e o desenvolvimento de uma metodologia de avaliação do impacto das práticas de compra dos grupos empresariais em suas cadeias globais.

Outro aspecto a se destacar é a abrangência dos sujeitos envolvidos na implementação e fiscalização dos GFA, que inclui gerências das contratadas e subcontratadas, representantes da corporação contratante, sindicatos e trabalhadores, em todos os níveis. Essa participação ampliada expande as perspectivas, ferramentas, troca de informações e, conseqüentemente, as possibilidades de efetivação dos padrões fundamentais. A coordenação e a atuação dos sindicatos nacionais de forma integrada nos diversos países, sempre que possível, também tende a facilitar esse monitoramento (SCHÖMANN *et al.*, 2008; SCHÖMANN, 2011).

Relatórios de implementação dos GFA também são importantes mecanismos de fiscalização. São documentos obrigatórios e contribuem com informações para que estratégias de conscientização, treinamento, capacitação e solução de controvérsias sejam aprimoradas. Além disso, os processos de elaboração desses relatórios fortalecem o desenvolvimento de diálogo social permanente entre os envolvidos. Como já se destacou, são previstos encontros, geralmente anuais, para o acompanhamento. Mas também são possíveis reuniões extraordinárias, sempre que necessário, para debates, análise da implementação, dos progressos e dificuldades, em busca de soluções conjuntas (SCHÖMANN, 2011).

A revisão da implementação do acordo da Esprit e a análise das questões correlatas são realizadas por um grupo misto, reunido duas vezes por ano, encarregado da promoção das melhores práticas nas relações industriais, pesquisas sobre questões específicas,

acompanhamento das políticas de liberdade de associação nas cadeias de fornecedores e dos programas de treinamento. Sem prejuízo dessa atuação, o IndustriALL deve conduzir estudos anuais dos impactos do acordo e estabelecer procedimentos para garantir que os trabalhadores sejam efetivamente beneficiados, que os canais de comunicação sejam fortalecidos e promover a prevenção, solução dos conflitos e o diálogo social. Medidas semelhantes compõem o sistema de monitoramento da implementação do GFA da ASOS.

No entanto, assim como os próprios GFA, os sistemas de fiscalização ainda são relativamente novos e dependem de aprimoramento. Práticas de monitoramento próximo da implementação, como as adotadas pelos NMC, são exceção no setor, que de acordo com estudo da OIT (2018e, p. 59) necessita maior transparência e recursos financeiros para desenvolver mecanismos de fiscalização, especialmente nos níveis mais afastados das cadeias de fornecimento e nos locais onde não há efetiva representação laboral.

Uma estratégia com potencial para ampliar o domínio das partes sobre a implementação dos GFA pode ser a conjugação de esforços com a OIT. Estudo da OIT (2018e, p. 59) sugere, por exemplo, a utilização das estruturas fiscalizatórias da Organização e parcerias para a capacitação em práticas de monitoramento já desenvolvidas por ela. Além disso, é importante orientar-se pela compreensão de que em contextos cooperativos como o dos GFA, ações de fiscalização devem sempre andar lado a lado com ações de capacitação e treinamento em busca de resultados duradouros.

3.3.7 Interpretação das cláusulas e sistemas de solução de conflitos

Os GFA têxteis podem ser importantes e inovadores instrumentos de pacificação das relações de trabalho, pois priorizam a busca de soluções conjuntas para os problemas. No cotidiano das unidades de produção podem surgir controvérsias quanto à interpretação das cláusulas dos acordos e à adequação das práticas empresariais. A transparência das informações e a facilidade do diálogo, em todos os níveis, são centrais para viabilizar soluções consensuais e estratégias de reparação efetivas e sustentáveis que impeçam o escalonamento dos conflitos.

Acordos globais podem utilizar estruturas transnacionais já existentes, como os EWC, criar fóruns supranacionais e processos específicos de atuação conjunta para a solução de conflitos, estabelecer sistemas híbridos que conjuguem essas duas abordagens, criar comitês nacionais conjuntos, responsáveis pela interpretação dos acordos e recebimento de reclamações, definir procedimentos simples de consultas entre as partes ou, ainda, recorrer a procedimentos arbitrais (ALES *et al.*, 2006, p. 26; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Todos os acordos do setor de vestuário e calçados têm por premissa que a melhor maneira de solucionar disputas sobre implementação, interpretação e outras questões envolvendo as relações industriais é a realização de consultas recíprocas e negociação diretamente nos locais de trabalho, com auxílio do sindicato nacional, se necessário. Essa percepção está diretamente relacionada ao fortalecimento das relações industriais, à conscientização sobre a liberdade sindical e ao desenvolvimento de canais permanentes de diálogo entre os envolvidos, pontos centrais nos GFA.

Nessa conjuntura, os acordos da ASOS, Esprit, H&M e da INDITEX estipulam que dúvidas sobre a interpretação das cláusulas e sua implementação prática devem ser dirimidas mediante consultas recíprocas, em consonância com os padrões trabalhistas, a jurisprudência da OIT e o espírito dos acordos. Privilegiam-se como formas de solução de controvérsias, portanto, parâmetros consensuais e conhecidos internacionalmente.

Para atingir tais aspirações de maneira inclusiva e eficaz, O GFA da H&M (2015) estabelece uma estrutura de solução de disputas em três níveis. Na fábrica, as relações são organizadas entre as gerências e os sindicatos laborais ou outra estrutura equivalente de representação dos trabalhadores. Nesse nível, negociações e outros procedimentos de solução de conflitos previstos em acordos e legislações locais podem ser utilizados. No segundo nível, nos países onde há NMC compete a esse comitê auxiliar na resolução de questões sobre a implementação dos acordos, sempre que necessário.

Isto porque tais comitês não são apenas mecanismos de reclamações laborais, mas têm o papel mais amplo de auxiliar trabalhadores e empregadores no desenvolvimento de relações industriais maduras e fortalecer a solução pacífica de conflitos nos locais de trabalho. Para isso, estabelecem estratégias e metas de curto e longo prazo, voltadas à construção de confiança e solução de disputas, compreendendo, por exemplo, conscientização gerencial nas fábricas e manufaturas de Bangladesh sobre a existência do GFA e capacitação dos sindicatos de Mianmar sobre a legislação trabalhista nacional (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 38).

Para ilustrar a crescente importância dessa estratégia, o mais recente relatório de sustentabilidade do grupo H&M (2019, pp. 69, 76) informa que os NMC solucionaram as 16 denúncias de discriminação e assédio que lhes foram submetidas no ano de 2019. Embora até o momento somente tenham sido instalados comitês em 6 países onde estão os fornecedores do grupo empresarial e os números absolutos de demandas ainda sejam pouco expressivos, os relatórios da marca indicam que desde a assinatura do GFA, em 2015, as partes estão engajadas no processo de implementação gradual dos NMC, desenvolvimento de atividades direcionadas

para a melhoria das relações de trabalho e de acompanhamento das estratégias e resultados.

Se nos próximos anos acontecer uma ampliação do número de comitês nacionais e um incremento das suas atividades, como parece razoável esperar, será importante que os relatórios do grupo apresentem mais detalhes sobre essas atividades, principalmente sob o aspecto da solução de conflitos, de modo a proporcionar a análise aprofundada da natureza das demandas, obstáculos encontrados nas negociações locais, mecanismos empregados pelos NMC, soluções propostas e sustentabilidade dessas medidas.

No terceiro nível da solução de controvérsias sobre a implementação do GFA da H&M estão os já mencionados JIRDC. Todas as questões não resolvidas pelos NMC podem ser submetidas a esse comitê supranacional por qualquer das partes e, se nesse âmbito também não for possível uma solução consensual, as partes podem, em acordo, indicar um mediador independente para atuar no conflito. O grupo empresarial também apoia o desenvolvimento de mecanismos alternativos de solução de conflitos locais, como o Conselho de Arbitragem que está em andamento no Camboja (H&M, 2019, p. 60).

Também é possível que as partes dos GFA estabeleçam a mediação ou arbitragem dos conflitos pela OIT, como fizeram Tchibo e ASOS com o IndustriALL. O acordo da INDITEX (2019) também prevê que disputas não resolvidas nos níveis locais, nacionais e globais podem ser auxiliadas pela OIT ou submetidas a mediação por terceiros ou outros meios de solução de conflitos definidos pelos interessados.

Evidencia-se que os GFA estão criando sistemas alternativos de solução de conflitos laborais, baseados em consultas recíprocas e mediação. Deve-se ressaltar novamente que, conforme as diretrizes do IndustriALL para a negociação dos GFA, tais acordos globais não se sobrepõem às legislações internas dos Estados naquilo em que estas forem mais protetivas. Desta forma, pode-se concluir que os mecanismos alternativos de solução de conflitos não pretendem afastar a possibilidade de submissão de demandas individuais ou coletivas ao Poder Judiciário dos países. Aliás, conclusão contrária implicaria na violação de um direito humano dos trabalhadores e seria, portanto, incompatível com as motivações dos próprios acordos coletivos globais. Na percepção desta pesquisa, os GFA procuram acrescentar aos mecanismos já existentes novas abordagens com potencial para auxiliar na construção de soluções duradouras e de alcance amplo para problemas complexos que adquirem contornos peculiares nas cadeias globais de produção.

No entanto, a única menção expressa à atuação jurisdicional na aplicação dos GFA têxteis encontra-se no acordo da Esprit. Segundo o instrumento, o grupo misto instituído pelo acordo deve definir e aprimorar os métodos de solução de disputas, mas não se descarta a

possibilidade de submissão dos conflitos não resolvidos ao Poder Judiciário alemão, independentemente do local de execução das cláusulas e é admitida, também, a intercessão de terceiros. Claramente, a validade das cláusulas que definem a necessidade de submissão prévia do conflito ao sistema alternativo implementado pelo acordo e a eleição do foro alemão deve ser analisada conforme a legislação de cada país.

Schömann *et al.* (2008) afirmam que o estímulo à atuação cooperativa na abordagem das violações, solução de disputas e enfrentamento preventivo de potenciais conflitos evita que práticas inadequadas sejam mantidas e que informações negativas cheguem ao público externo. Desta forma, favorece a estabilidade das relações e preserva a imagem e o valor econômico das marcas. Contudo, a confidencialidade que é parte do mecanismo de resolução de disputas também é apontada como um fator prejudicial à avaliação dos resultados dos acordos, tanto sob o prisma da gravidade, quantidade, localização e recorrência das violações aos direitos dos trabalhadores quanto sob o prisma da eficácia em relação a outros sistemas alternativos de solução de disputas nas relações industriais (SCHÖMANN, 2011, p. 36).

No entanto, este cenário parece estar em transformação. Desde 2019, o relatório de sustentabilidade da H&M passou a agrupar e divulgar certas informações sobre conflitos reportados aos NMC⁶. Como se apontou anteriormente, embora ainda falte detalhamento aos dados, a prática pode ser benéfica e, se aperfeiçoados os dados e métodos de divulgação, com auxílio do IndustriALL e de outros interessados, pode influenciar as demais corporações, conduzindo, eventualmente, a uma ação setorial conjunta que institucionalize a publicidade das informações sobre conflitos laborais, respectivos mecanismos de pacificação e resultados alcançados.

Outra questão apontada como problemática por Schömann *et al.* (2008) é a implementação das soluções propostas pelos sistemas de resolução de disputas, uma vez que os GFA do setor não estabelecem consequências para o descumprimento. Para enfrentar esse desafio, a publicidade negativa para os fornecedores, junto ao público em geral e a outras empresas adquirentes dos seus produtos, é possivelmente um mecanismo de pressão a ser explorado pelos envolvidos, ao lado de instrumentos dos próprios acordos, como reforços ao diálogo constante, treinamentos específicos envolvendo as práticas problemáticas, pressão dos trabalhadores e das corporações contratantes e negociação coletiva, como meios de buscar a conformação das condutas.

⁶ Os relatórios identificam as violações reportadas no ano de 2019 em 4 áreas (revisão de salários mínimos/indenizações; discriminação e assédio; liberdade de associação e acordos coletivos; horas de trabalho) e apontam o número de questões resolvidas e não resolvidas (H&M, 2019, p. 76).

3.3.8 Mecanismos de verificação da efetividade

A realização do potencial dos GFA também está vinculada à aferição objetiva da sua efetividade. A coleta e análise de dados sobre a implementação dos acordos e resultados alcançados em cada local é relevante para correlacionar ações específicas às suas consequências, identificar práticas mais proveitosas, corrigir planos e desenvolver novas estratégias. É sabido que em toda a indústria múltiplos indicadores relacionados a aspectos econômicos da produção são utilizados com essas finalidades (DICKSON; CHANG, 2015; KOZLOWSKI; SEARCY; BARDECKI, 2015). Porém, até agora nenhum GFA do setor têxtil desenvolveu índices de mensuração da implementação e do respeito aos padrões trabalhistas como consequência da sua adoção.

Ilustrando essa situação, Schömann (2011) aponta que, embora seja obrigatória a elaboração de relatórios dos GFA, eles normalmente não têm formato e conteúdo predefinidos. Esse fator, aliado à inexistência de indicadores sociais claros a serem abordados, atribui às empresas grande liberdade na organização e divulgação dos dados e permite que os relatórios sejam superficiais, pouco contribuindo para a verificação das situações reais e a formulação de estratégias de ação.

Ademais, esta pesquisa identificou que falta publicidade às informações dos relatórios têxteis. Com exceção de alguns dados eventualmente divulgados nos relatórios de sustentabilidade das corporações, os relatórios de implementação dos GFA do setor não são disponibilizados pelas partes, o que prejudica a avaliação externa dos resultados dos mecanismos adotados por cada um dos instrumentos, bem como o impacto das medidas corretivas.

Outra dificuldade está relacionada à informalidade dos meios pelos quais as controvérsias são encaminhadas e solucionadas com base nos GFA. Considerando que os mecanismos de solução de disputas privilegiam o diálogo entre as partes diretamente envolvidas nos conflitos, constata-se que comumente as queixas apresentadas pelos sindicatos locais ao setor de CSR da corporação líder são repassadas e resolvidas pelas gerências locais das fábricas contratadas ou subcontratadas sem a divulgação de que as providências foram mobilizadas por iniciativa do sindicato. Situações como essa são relatadas no estudo de Jacques *et al.* (2016, p. 180).

Não há dúvida da importância dos mecanismos informais para a desburocratização das relações e agilidade na oferta de respostas adequadas às demandas dos trabalhadores. Porém, é

desejável que esses dados sejam mensuráveis. Isso seria possível com a implementação de sistemas padronizados que registrassem procedimentos de queixa iniciados pelos sindicatos e associações laborais ou que tiveram a sua participação incidental na negociação de soluções e que consignassem, ainda, o encaminhamento e desfecho das questões. Semelhantes sistemas permitiriam a consolidação dos dados para análise da efetividade dos GFA, além da identificação de boas práticas a serem estimuladas e disseminadas com vistas à pacificação e à prevenção de conflitos.

Numa outra perspectiva, observa-se que os acordos também não consideram os mecanismos de acompanhamento de implementação criados por outros agentes da governança global. De fato, embora a OIT e os ODS da ONU estabeleçam critérios objetivos para aferir a observância dos padrões trabalhistas nos países e os sistemas privados como o ISO e SA 8000 permitam verificar alguns aspectos da sustentabilidade social nas unidades de produção auditadas, tais índices não são tidos em conta pelos GFA.

É certo que por terem sido desenvolvidos para finalidades próprias, esses sistemas de mensuração não proporcionam informações sobre impactos específicos dos acordos coletivos globais na melhoria das condições dos trabalhadores e nas relações industriais. Também se deve considerar que questionamentos acerca da independência dos processos de certificação são entraves para que as agências privadas recebam atribuições relativas aos mecanismos de verificação (MÜLLER; PLATZER; RÜB, 2008).

No entanto, cooperações podem ser desenvolvidas e alguns indicadores relacionados diretamente ao trabalho decente e aos padrões trabalhistas fundamentais poderiam ser aproveitados nos relatórios de GFA. Além disso, esses sistemas podem inspirar e orientar as partes dos acordos coletivos globais no desenvolvimento de indicadores específicos que contribuam para a análise objetiva da implementação e agilizem estratégias corretivas.

Tanto as corporações quanto a União Sindical Global parecem ter consciência da necessidade de aferir as condições de trabalho *in loco*, por meio de indicadores que permitam acompanhar a evolução da implementação dos acordos globais e conferir maior embasamento aos processos de tomada de decisão, individual e conjuntamente. A já mencionada iniciativa setorial ACT, voltada para a questão salarial nas fábricas, revela essa percepção e também pode contribuir para o desenvolvimento de modelos voltados para a verificação da efetividade dos GFA.

Além disso, nos últimos anos, multinacionais em diversos setores e federações industriais europeias vêm desenvolvendo e testando indicadores de desempenho. Schömann (2011) avalia que os primeiros resultados, embora não permitam aferir concretamente os

impactos dos GFA, revelam tendências que podem conduzir ajustes mais direcionados, pois permitem identificar dificuldades, suas causas e locais de ocorrência. A autora aponta que a melhor utilização dos indicadores está associada a ações de treinamento e à destinação de recursos adequados para a coleta e tratamento dos dados.

Também identifica que os indicadores de desempenho estão relacionados a critérios como: tradução para os idiomas locais; definição de estruturas específicas e responsabilidades claras pela implementação; comitês conjuntos, grupos de trabalho e outras formas de diálogo social contínuo em diversos níveis, especialmente locais; colaboração de agentes externos, como ONGs; mecanismos que envolvam continuamente trabalhadores e empregadores em atividades de compartilhamento de experiências e *networking*; treinamento e informação dos setores de compras e dos principais fornecedores e subcontratantes; desenvolvimento de ferramentas para avaliação e relato da performance social, como os padrões da GRI e SA 8000; e inclusão de relatórios sistemáticos de implementação dos GFA nos relatórios de CSR (SCHÖMANN, 2011).

A preocupação dos GFA mais recentes do setor de vestuário e calçados com a adoção de mecanismos que permitam atender a esses critérios indica que as partes estão atentas à necessidade de aferir os impactos reais das suas ações nas relações industriais e na vida dos trabalhadores. O desenvolvimento de metodologias de mensuração desses impactos na remuneração, através da iniciativa setorial ACT pode ser entendido como uma confirmação dessa perspectiva. Para o melhor aproveitamento dos mecanismos de fiscalização e monitoramento disponíveis e a elaboração de planos de implementação e correção bem embasados, indicadores objetivos são essenciais, assim como estratégias de análise que considerem os contextos em que se desenvolvem as diferentes relações laborais.

3.4 Resultados dos GFA analisados

Mesmo que até o momento ainda não tenha sido possível o desenvolvimento conjunto de índices de avaliação do impacto dos GFA nas relações de trabalho, outros critérios podem ser usados para acessar os seus resultados em algum grau, identificar mecanismos eficazes, boas práticas e reconhecer desafios e limitações desses instrumentos.

Nesta ordem de ideias, é inegável que os GFA do setor têxtil criaram mecanismos inovadores de implementação, capazes de contribuir para a disseminação dos padrões trabalhistas onde eles não são observados. Os NMC e JIRDC criados pelo acordo da H&M (2015) são exemplos de avanços nesse aspecto, assim como o Comitê Sindical Global e as

estruturas locais de tratamento das questões laborais instituídas pelo acordo da INDITEX (2019) e a inclusão do IndustriALL no Comitê Consultivo do programa de desenvolvimento social da Tchibo (2016).

Como analisado, os cenários de desrespeito aos padrões trabalhistas fundamentais ainda são frequentes, em especial nos países em desenvolvimento, que abrigam grande parte da mão de obra das cadeias globais de produção têxtil. Considerando ainda as intrínsecas relações que se estabelecem entre redução de custos, precarização das condições de trabalho e políticas de atração de investimentos, são necessários instrumentos que contribuam para o desenvolvimento da capacidade de gestão dessas cadeias pelos próprios envolvidos, de maneira independente da atuação estatal, como é a proposta dos GFA e dos seus mecanismos inovadores.

Nessa linha, o primeiro objetivo desses acordos é criar mecanismos capazes de promover o respeito à dignidade dos trabalhadores por meio dos padrões fundamentais nos lugares onde eles são recorrentemente violados. Outros aspectos basilares também estão no foco, como a garantia de salários mínimos e a segurança do ambiente laboral. Como já se demonstrou, na medida em que se fortalece o diálogo social entre os envolvidos, objetivos mais ambiciosos podem ser perseguidos e estruturas mais abrangentes podem ser construídas para esses fins.

Soluções ajustadas, como os GFA, podem ser catalisadores para novas práticas e arranjos que prontamente contarão com a aderência das partes (HELMS; OLIVER; WEB, 2012, p. 1135). Os acordos coletivos europeus demonstram que a parceria na disseminação dos padrões trabalhistas fundamentais tem potencial para ampliar o alcance das medidas e permitir a inovação dos temas de debate, expandindo as iniciativas voltadas para o enfrentamento das consequências sociais da globalização (SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Além disso, estudos de caso do setor associam os acordos coletivos globais à ampliação do número de trabalhadores sindicalizados e à participação dos sindicatos locais e federações globais na solução de conflitos laborais de grandes proporções. Relacionam, portanto, os GFA a melhorias concretas sob a perspectiva da organização laboral e da atividade sindical (KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e; REINECKE; DONAGHEY, 2015a; SCHÖMANN, 2011).

Como visto, o fortalecimento da presença sindical e da confiança nos representantes, além de constituir um padrão trabalhista fundamental, é um dos pontos principais sobre os quais se apoiam as estratégias de disseminação das ações para a ampliação dos direitos dos trabalhadores nas cadeias têxteis. Nessa linha, um dos pontos de destaque dos GFA é o impacto que têm exercido na capacidade de organização dos trabalhadores e na atuação organizada em

busca do amadurecimento das relações industriais e do trabalho digno. De acordo com Schömann (2011), isso pode ser verificado com a expansão da associação sindical, dos tipos de ações de implementação e monitoramento conduzidas pelos sindicatos, o desenvolvimento de organismos de representação nas empresas e de estruturas de diálogo social.

Historicamente, uma dificuldade da atuação sindical é que os modelos de negociação coletiva apresentam muitas variações nos âmbitos nacionais e regionais, pois tanto as legislações dos países quanto os próprios participantes das negociações coletivas têm grande liberdade para definir como serão os processos negociais e os níveis em que eles serão exercidos. Assim, embora na Europa a participação dos sindicatos e trabalhadores seja ativa, isso não é regra em outras regiões, como o leste da Ásia, onde a abordagem mais comum, quando há negociação, é de que ela seja descentralizada ou aconteça estritamente no âmbito da fábrica, o que enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 35).

Sob esse aspecto, pesquisas constataam que na última década, nos países em desenvolvimento como Bangladesh e Vietnã, o crescimento do consumo global de vestuário, a descentralização da produção e a conseqüente proliferação de fábricas têxteis elevaram a demanda por mão de obra. O crescimento da demanda resultou na valorização da força de trabalho e conduziu ao fortalecimento do poder de negociação dos trabalhadores (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 622; TENCATI; RUSSO; QUAGLIA, 2008, p. 526).

Mas apesar desse movimento transformador, não se deve deixar de ponderar que fatores como crises econômicas podem interferir de maneira abrupta na relação entre oferta e demanda. Além disso, considerando que a mão de obra do setor nos países em desenvolvimento compreende majoritariamente trabalhadores com baixa qualificação, facilmente substituíveis, sua posição no sistema econômico tende a ser pouco relevante, assim como o impacto das suas reivindicações nos locais de trabalho, como destacam Kaltenborn *et al.* (2020).

Nessa linha, o exercício do direito de associação em sindicatos ou outras formas de agrupamento de trabalhadores com representação institucional é importante para alavancar o poder de negociação e a capacidade de obter melhorias nas condições de trabalho. Por outro lado, Köksal *et al.* (2017, p. 18) chamam atenção ao fato de que em razão das atividades sindicais que desagradam os empregadores comumente acarretarem punições ou ameaças de retaliação aos empregados, criou-se um cenário de desconfiança dos trabalhadores das manufaturas têxteis em relação aos sindicatos. Tal situação é agravada nos países em desenvolvimento. No contexto vietnamita por exemplo, constatou-se que os papéis dos fabricantes, gerentes das unidades, sindicatos, repartições governamentais e trabalhadores

contribuem para criar competição, conflito e embate, o que dificulta a regulação de direitos, atrapalha as operações e pode gerar prejuízos para todos a longo prazo (HOANG; JONES, 2012).

Os GFA despontam então como formas de ampliar o poder institucional sindical diante desse obstáculo, pois estabelecem normas privadas que estruturam as relações entre empregados e empregadores e desta forma são capazes de influenciar o comportamento das fábricas e manufaturas locais. Obviamente os GFA não são o único fator de influência, justapondo-se a outros como a normatização internacional, a regulamentação estatal e os contextos políticos e econômicos. Mas por terem essa capacidade e por estarem focados no desenvolvimento de mecanismos de diálogo social onde os sindicatos nacionais desempenham papéis fundamentais, eles têm potencial para fortalecer a atuação organizada em prol dos trabalhadores, mesmo que os contextos nacionais sejam desfavoráveis. É o caso dos países hostis à atividade sindical ou onde ela é cooptada por outros interesses políticos que resultam, por exemplo, no controle dos sindicatos de trabalhadores pelas gerências das fábricas (HOANG; JONES, 2012; KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020).

Ao mesmo tempo, contextos como esses são desafios à efetiva implementação dos GFA. Estudos apontam que o estabelecimento de organismos de representação dos trabalhadores pode ser problemático nos Estados que impõem maiores restrições às liberdades individuais e coletivas, como a China (HOANG; JONES, 2012; KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020; SCHÖMANN, 2011).

Portanto, nesses locais tornam-se ainda mais relevantes os mecanismos de ação conjunta entre a União Sindical Global e as corporações que lideram as cadeias de produção, a exemplo dos já mencionados treinamentos das gerências das unidades fornecedoras e das lideranças laborais. Mecanismos como esses podem contribuir para a aceitação da atividade sindical e a compreensão de que relações de cooperação podem impulsionar melhorias não apenas para os trabalhadores, mas também na produtividade e no desempenho social, favorecendo a todos e promovendo paz e estabilidade. Estudos de caso envolvendo acordos globais de outros setores, como os realizados entre Securitas e UNI Global Union, nos Estados Unidos, entre IndustriALL e as companhias Electricité de France, na China, Telefónica, na América Latina e na Irlanda e IKEA, na Polônia, trazem exemplos consistentes da contribuição dos GFA para a implementação da liberdade de associação sindical e de negociação coletiva em lugares onde esses direitos eram inexistentes, insuficientemente reconhecidos, ou os sindicatos tinham pouca aceitação (SCHÖMANN, 2011).

Como analisado, o fortalecimento desse padrão fundamental está diretamente associado

à elevação do grau de envolvimento dos sindicatos e organismos de representação dos trabalhadores nesses países. Iniciativas das uniões globais ou regionais e ações cooperativas para o fortalecimento da mobilização local são vistas como importantes propulsoras desse maior envolvimento (SCHÖMANN, 2011). Exemplificativamente, embora no setor têxtil ainda seja rara a presença dos sindicatos nacionais como cossignatários dos GFA, as diretrizes do IndustriALL garantem sua participação desde as fases iniciais do processo de negociação, através de consultas amplas e comentários, além de condicionarem a conclusão do acordo à aprovação da maioria dos representantes laborais (INDUSTRIALL, 2012).

Além disso, o destaque atribuído à participação dos sindicatos nacionais na implementação dos GFA, mesmo que não sejam afiliados à União Sindical Global signatária, indica o reconhecimento de que é no âmbito local que se desenvolvem as principais relações capazes de disseminar conhecimento e monitorar proximamente os comportamentos. Nas palavras de Sen (2010, p. 203), as liberdades políticas, dentre elas a de atuação sindical, “são vantagens permissivas, cuja eficácia depende do modo como são exercidas”. Em consonância com essa compreensão, Kaltenborn *et al.* (2020) avaliam que a mobilização sindical nacional, inclusive nas disputas com os empregadores, contribui para que a classe trabalhadora se aproprie do conteúdo dos GFA e pode favorecer a adoção das suas previsões, com vistas à promoção dos direitos laborais e da democracia industrial.

Contudo, para que essa mobilização possa acontecer, as representações sindicais devem deter as habilidades e recursos necessários para a negociação coletiva verdadeira com as unidades produtivas (HOANG; JONES, 2012). Nesta linha de ação, já se demonstrou que o fortalecimento dos sindicatos e representações laborais nacionais é um elemento essencial para a disseminação e implementação dos GFA e dos padrões trabalhistas nas unidades de produção. Simultaneamente, a negociação desses acordos globais e a atuação da federação sindical junto às corporações empresariais, fornecedores diretos e subcontratados, bem como na coordenação dos diversos sindicatos por meio de treinamentos, capacitação e auxílio na solução de problemas, podem contribuir para o fortalecimento da participação ou, nos casos mais extremos, iniciar a inserção da representação laboral nas relações industriais.

Essa coordenação sindical supranacional através da União Sindical Global depende do seu poder de coalisção para que todos os níveis de representação laboral mantenham boas relações entre si (KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020; SCHÖMANN, 2011, p. 34). Sob esse aspecto, os mecanismos de implementação e fiscalização dos GFA, estruturados em diversos níveis interconectados e adaptáveis às circunstâncias específicas, potencializam o estreitamento e o aprimoramento da comunicação entre os membros dos sindicatos nacionais,

regionais e global, possibilitando maior difusão de informações e a coordenação de estratégias de ação (SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Some-se aos aspectos já analisados que a internacionalização das ações sindicais por meio da coordenação dos diversos níveis pode fortalecer a autonomia dos sindicatos locais em relação às gerências das unidades de produção. Hoang e Jones (2012) avaliam que além de implantar programas de capacitação e treinamento com essa finalidade, a União Sindical Global pode auxiliar, por exemplo, na condução dos processos eleitorais nos sindicatos onde a independência dos diretores possa estar comprometida, caso do Vietnã e de muitos outros locais. Também pode contribuir para a organização das reivindicações dos trabalhadores e a definição de pautas negociais nas unidades de produção.

Além disso, a cooperação entre sindicatos globais, regionais e nacionais tem desempenhado importante papel no estabelecimento de representações laborais dentro das fábricas e manufaturas. O relatório de sustentabilidade da H&M (2019, p. 58) aponta que o número de fornecedores que implantaram sistemas de representação interna dos trabalhadores por pessoas democraticamente eleitas elevou-se de 290 em 2016 (responsáveis por 42% do volume de produção), para 898 em 2019 (85% do volume de produção).

Por outro lado, dada a complexidade dessas relações e as variações locais dos seus contornos, o relatório também indica que das 6 reclamações envolvendo liberdade de associação e negociação coletiva submetidas aos NMC em 2019, 4 ainda estavam pendentes de solução (H&M, 2019, p. 76).

Ainda assim, a participação sindical multinível, concepção central dos GFA, é tida como uma importante ferramenta no enfrentamento das questões complexas que surgem no sistema de produção em cadeias globais. Em 2015, demissões de 88 trabalhadores que participavam de negociações coletivas no Paquistão levaram o sindicato local a requisitar auxílio direto da H&M, IndustriALL e IF Metall, partes do recém-concluído GFA. As negociações conjuntas resultaram na readmissão dos empregados, com pagamento dos salários retroativos. Em 2016, problemas envolvendo liberdade sindical numa fábrica fornecedora da H&M em Mianmar foram solucionados com a assistência do NMC instituído pelo GFA. A cooperação requisitada pelo sindicato nacional envolveu também os escritórios da H&M no país e na sua sede e promoveu negociações que culminaram num acordo coletivo com a fábrica (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 41).

A atuação sindical multinível também se destacou nas greves de 2016/2017 em Bangladesh, motivadas pela demissão ilegal de mais de 1.600 trabalhadores vinculados a oito fábricas fornecedoras das grandes marcas de vestuário. O movimento grevista gerou

enfrentamentos e prisões de líderes sindicais. Nesse contexto de intensa animosidade, negociações coletivas conduzidas pelo sindicato nacional afiliado ao IndustriALL, com suporte nas disposições dos GFA e apoiadas pelas corporações envolvidas, resultaram na solução da crise com a pactuação de acordos coletivos e a formação de um conselho tripartite com participação governamental. Por meio dessas ações conjuntas e da atuação do NMC criado pela H&M e IndustriALL, sindicalistas e trabalhadores presos foram liberados, queixas contra eles foram retiradas, os empregados foram readmitidos ou receberam compensações pelo término dos contratos e um plano de ação a longo prazo foi estabelecido, incluindo treinamento sobre liberdade de associação. A pressão da H&M e o risco de encerramento dos contratos com os fornecedores envolvidos tiveram influência na busca por uma solução pacífica e o conselho nacional tripartite tornou-se permanente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 40).

Porém, nas situações em que o grau de envolvimento comercial entre as partes é menor, por exemplo, em fábricas que recebem poucos pedidos e mantêm contratos com diversas marcas, a pressão que a corporação, órgãos que auxiliam nas disputas e outras estruturas de ação local podem exercer nas negociações é reduzida. Nesses contextos a solução dos conflitos industriais é dificultada e demanda maior poder de coalisão com outros interessados, em iniciativas setoriais e *multi-stakeholder*, como a ACT, *Better Work* e outras frequentemente destacadas nos relatórios de sustentabilidade corporativos do setor, em busca das melhores práticas para a disseminação do trabalho decente e promoção de relações industriais fortes e sustentáveis (ESPRIT, 2019; H&M, 2019; INDITEX, 2019; KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 41).

De acordo com a OIT (2018e, p. 43), os GFA têm sido instrumentos importantes para o estreitamento dessas relações com outros atores e para a coordenação das ações setoriais, mesmo com corporações que ainda não são signatárias de acordos coletivos globais. Colaborações são importantes para evitar a repetição de esforços, impulsionar ações conjuntas e elevar o nível de influência compartilhada que as marcas podem exercer para ampliar a conformidade dos fornecedores com os padrões fundamentais.

Acrescente-se a isso que a divulgação de práticas socialmente responsáveis nas cadeias de produção e, principalmente, a proliferação de ações semelhantes nos diversos fornecedores das marcas líderes podem influenciar os hábitos de consumo e, como consequência, forçar a adoção das mesmas práticas nas empresas concorrentes (AWAYSHEH; KLASSEN, 2010, p. 1261; HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 623). A expansão dos GFA também está relacionada a esse aspecto, uma vez que sua adoção vincula a corporação a agir de maneira

socialmente responsável e gerenciar a adoção de práticas sociais adequadas na sua cadeia de fornecedores. Como já se analisou, o gerenciamento é feito em parceria com os representantes dos trabalhadores e sob o seu monitoramento. Desta forma, os acordos criam parâmetros de CSR voltados para a aderência aos padrões trabalhistas fundamentais da OIT e a promoção de melhorias nos locais de trabalho. Tais parâmetros adicionam valor às marcas e elevam sua competitividade no mercado, tornando-se, então, instrumentos privados de combate ao *dumping social* (JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016, p. 173; SCHÖMANN *et al.*, 2008).

Dentre outros aspectos, isso faz com que os GFA apontem novas oportunidades de negociação coletiva e fortalecimento sindical, em busca dos objetivos compartilhados com as corporações empresariais. Claramente, eles não pretendem substituir acordos e convenções coletivas nacionalmente pactuados. Ao contrário, incentivam a expansão desses instrumentos e procuram prover canais suplementares de diálogo e estruturas regulatórias adicionais para os níveis locais de representação laboral e gerencial (SCHÖMANN *et al.*, 2008).

A efetividade do GFA da INDITEX quanto a esse aspecto foi essencial para que o grupo liderasse, ao lado da H&M, Tesco e Primark, a conclusão de um acordo setorial em resposta à tragédia de Rana Plaza em 2013. Num desastre similar ao que ocorrera em 2005 na Spectrum Sweaters, anteriormente relatado, o desabamento do edifício Rana Plaza, também em Bangladesh, causou a morte de 1.129 trabalhadores e deixou 2.500 feridos. O colapso foi causado pela inadequada expansão e utilização do prédio por inúmeras fábricas de costura, com mais de 3.000 trabalhadores e suas máquinas, no local que originalmente fora projetado para abrigar um shopping e escritórios. Referidas fábricas produziam peças para grandes marcas do mercado mundial de vestuário, como Benetton, Primark e Walmart, no sistema de subcontratação. Embora a INDITEX não estivesse entre as corporações contratantes dessas unidades de produção, colaborou ativamente com os sindicatos para a elaboração do Acordo de Segurança das Construções em Bangladesh, ao qual as partes atribuíram caráter vinculante (REINECKE; DONAGHEY, 2015b, 2015a, p. 720).

Apesar de na época ainda não ter concluído o GFA com o IndustriALL, a H&M foi a primeira signatária do instrumento, do qual participam as principais marcas do setor, dentre elas INDITEX, Esprit, ASOS e Tchibo. O Comitê Diretivo do acordo é composto por representantes do IndustriALL, UNI Global Union e sindicatos de Bangladesh, representantes das corporações participantes e um representante da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 41).

A negociação desse instrumento, que foi renovado e expandido em 2018, demonstra que a construção do diálogo amplo no setor é um processo que influencia e é influenciado pela

negociação de acordos coletivos globais e pode contribuir para a definição de estratégias inovadoras no enfrentamento de problemas e na prevenção do escalonamento de conflitos.

O sucesso das iniciativas setoriais pode contribuir, ainda, para a construção de diálogos intersetoriais, igualmente necessários para que os aspectos relacionados à sustentabilidade social possam ser compreendidos em toda sua complexidade. Análises amplas das questões laborais permitem identificar que a elevação dos níveis de proteção nas cadeias têxteis pode gerar externalidades negativas que dificultam ou impossibilitam que os objetivos sociais maiores dos GFA sejam realmente atingidos. Em Bangladesh, por exemplo, a rigidez alcançada em relação à eliminação do trabalho de crianças nas fábricas têxteis redirecionou a mão de obra infantil para outros setores menos regulados e mais perigosos, como a construção civil (HUQ; STEVENSON; ZORZINI, 2014, p. 625).

Em contextos como este, a conjugação das perspectivas e o compartilhamento das boas práticas dos diversos setores pode ser facilitada pelas uniões sindicais globais e possibilitar estratégias mais amplas de enfrentamento dos problemas laborais contemporâneos.

Papadakis (2011, p. 15) alerta que existe um risco de que as negociações coletivas de acordos globais com diversas empresas, de diferentes setores, com orientações, conteúdos e sistemas de implementação variados, resultem na fragmentação regulatória dos padrões trabalhistas fundamentais e coloquem em risco a efetividade das garantias que se pretende promover. Contudo, a análise da evolução dos GFA realizados na indústria têxtil revela que o desafio tem sido contornado com o alinhamento das uniões sindicais e a utilização das mesmas bases normativas para a formulação dos acordos. Além disso, evidencia que os acordos procuram incorporar dos GFA anteriores, tanto do setor quanto de outros setores, mecanismos que já se provaram eficazes ou com potencial para tanto.

3.5. Principais desafios dos GFA têxteis

Embora os GFA venham possibilitando avanços na implementação dos padrões trabalhistas fundamentais nos locais de produção têxtil e na promoção do trabalho decente para mais pessoas, a complexidade das cadeias globais de produção ainda impõe muitos desafios para a disseminação e efetivação desses instrumentos.

A falta de detalhamento para implementação dos GFA é um desses desafios. Como explicado, os acordos do setor adotam textos genéricos que remetem às Convenções da OIT, outros instrumentos internacionais vinculantes e não vinculantes e aos códigos corporativos de conduta da empresa negociante. Este trabalho já analisou que em muitos locais a falta de

compreensão do alcance de conceitos relacionados aos padrões trabalhistas fundamentais dificulta a sua adoção de forma ampla. Embora os GFA sejam instrumentos complementares que procuram aproximar as normas internacionais dos trabalhadores em seus contextos específicos, possivelmente as negociações coletivas globais desses acordos ainda não atingiram um grau de maturidade e aceitação que possibilitasse inovações como o aprofundamento desses conceitos, o estabelecimento de diretrizes, metas ou planos de ação nos diversos níveis da organização laboral e industrial nos locais onde se estabelece a cadeia global de produção. Com base na experiência dos acordos coletivos europeus, pode-se cogitar que avanços nesses campos dependam do aprofundamento do diálogo entre as partes e do fortalecimento da pressão laboral para obter compromissos mais concretos.

Por outro lado, o detalhamento de conceitos e boas práticas relacionadas aos padrões trabalhistas oferece o risco de controvérsias em torno dos GFA caso se entenda que suas especificações contrariam interpretações da OIT. O aprofundamento das orientações para aplicação dos padrões também teria que ser cauteloso para não ampliar a conflituosidade das relações industriais.

Ademais, estudo da OIT (2018e, p. 41) avalia que o caráter genérico desses acordos pode ser uma estratégia para a expansão das possibilidades de implementação. De fato, a ausência de conceitos rígidos e planos vinculantes garante maior flexibilidade para os GFA moldarem realidades locais, reformulando métodos e adaptando práticas sem perder de vista os contextos culturais, econômicos e sociais em que as partes estão inseridas. Nesta ordem de ideias, órgãos como os NMC criados pelo acordo da H&M podem desenvolver diretrizes para endereçar de maneira apropriada e mais efetiva as diferenças culturais e desafios específicos nas unidades domésticas de produção, manufaturas e fábricas, assim como nos níveis nacionais e regionais e promover transformações nas condições de trabalho. De acordo com a Organização, onde não houver esse tipo de comitê, as próprias partes e representantes locais devem ser incentivados a conjugar esforços com esse objetivo, com a assistência das uniões sindicais globais, corporações e principalmente dos órgãos responsáveis pelo monitoramento da implementação dos GFA. A estratégia também possibilita a apresentação de respostas rápidas a questões emergentes de diversas naturezas e promove o comprometimento das partes com soluções inovadoras e adaptadas aos contextos locais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 41).

Ainda assim, remanesce o desafio de que em algum nível das relações abrangidas pelos GFA os conceitos e planos de ação sejam desenvolvidos com detalhamento, de modo a melhorar a compreensão do alcance dos padrões trabalhistas fundamentais e concretizar a sua

implementação de maneira coerente ao redor do mundo.

Além disso, como já se analisou, embora a imposição dos padrões trabalhistas nas unidades de produção possa gerar bons resultados, a pressão econômica dos contratos de fornecimento encontra limitações nas estruturas descentralizadas do sistema de produção têxtil. A contratação de fabricantes que fornecem para várias marcas reduz a pressão econômica que um comprador de grande porte é capaz de exercer individualmente e, nesse contexto, a imposição de padrões laborais elevados torna-se um desafio (KALTENBORN; NESET; NORPOTH, 2020).

Desta forma, a conscientização ampla de todos os envolvidos é crucial para a realização do potencial dos acordos coletivos globais e também representa um desafio. Não obstante o crescimento e a diversificação das ações de capacitação e treinamento nas corporações, fornecedores e sindicatos, esforços contínuos são necessários para a ampliação da capacidade dos parceiros relevantes na construção de respeito e confiança entre fornecedores, gerências e trabalhadores, o que também é um requisito para o desenvolvimento e manutenção do diálogo social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 43; SCHÖMANN, 2011, p. 36).

O fortalecimento dos sindicatos locais também é fundamental para a plena implementação dos GFA. Como se viu, muitas estratégias diferentes e de certa forma complementares vêm sendo adotadas com base nos cinco acordos globais do segmento de vestuário e calçados, dentre as quais destacam-se a inclusão dessas entidades nas negociações coletivas internacionais desde as etapas iniciais, a atuação dos NMC da H&M na solução de conflitos envolvendo a atuação sindical e a garantia de acesso dos sindicatos locais às fábricas fornecedoras da Esprit, H&M e INDITEX para auxiliarem diretamente no processo de fiscalização dos GFA. Porém ainda persiste o desafio de elevar a mobilização laboral nos países sem tradição sindical ou onde a organização dos trabalhadores é dificultada pelas estruturas políticas dominantes.

Ademais, nos locais onde há forte presença sindical é preciso que as entidades representantes dos trabalhadores sejam motivadas a participar ativamente nos processos de negociação dos GFA, divulgação, implementação, monitoramento e solução de conflitos. A adoção de mecanismos de ação coordenados com as corporações multinacionais segue a lógica da pacificação das relações sociais por meio da negociação e pode ensejar uma revitalização do papel dos sindicatos na representação dos trabalhadores. Estudos mais aprofundados acerca da implementação dos GFA em países com tradição sindical são necessários para melhor compreender como os sindicatos locais e nacionais recebem e contribuem para a adoção

dos acordos globais e o impacto dessa atuação na imagem dessas entidades junto aos trabalhadores e à sociedade.

Outro grande desafio para a efetiva aplicação dos GFA em alguns países concerne à identificação dos sindicatos nacionais legitimados para representar a classe dos trabalhadores do setor⁷ e à sua mobilização para realizar acordos coletivos locais que reflitam as diretrizes dos GFA e, na medida do possível, aprofundem suas garantias. Como já se analisou, nos países que não são membros da OIT e não têm legislação protetiva em relação a algum padrão fundamental, a exigibilidade jurídica de conformidade dos atores privados com as cláusulas do GFA relacionadas a esse padrão é uma questão incerta e pode admitir interpretações diferentes pelos órgãos julgadores nacionais. Nesses locais é ainda mais necessário o envolvimento das partes em diálogos e negociações que possam estabelecer patamares mais seguros de exigibilidade no âmbito interno.

Também sob esse aspecto, os Ministérios Públicos e instituições correspondentes nos diversos países podem ser chamados a colaborar com os processos de internalização e de implementação dos GFA. Essa cooperação pode ser um elo para a ampliação da aceitação dos acordos localmente e contribuir para a disseminação das garantias laborais e dos mecanismos inovadores que eles trazem para a sua efetivação, reforçando as iniciativas privadas e simultaneamente valendo-se dos seus mecanismos no enfrentamento dos problemas laborais⁸.

Além disso, pode contribuir para a concretização dessas iniciativas em situações de especial dificuldade. A pesquisa conduzida por Jacques *et al.* (2016, p. 186) nos fornecedores da INDITEX em Portugal e no Brasil concluiu que o GFA da corporação não tem as ferramentas para “eliminar o principal problema da cadeia produtiva: a pulverização de facções têxteis, a formação de empresas cogumelo e a geração de vagas de trabalho precárias e instáveis”, uma vez que a descentralização produtiva é uma estratégia gerencial que, em sentido inverso, tem

⁷ Conforme relatado por Niforou (2012, p. 364) em sua pesquisa sobre o setor de telefonia, no México existe um sindicato representante dos trabalhadores do setor de telecomunicações e transportes e um sindicato dos trabalhadores na telefonia, este último filiado ao UNI. Porém, de acordo com a legislação mexicana, em casos semelhantes o sindicato com representação profissional específica somente terá legitimidade para negociar coletivamente com a empresa se tiver maior número de associados desta profissão do que o sindicato mais abrangente. No caso apresentado, a legitimidade era do sindicato mais abrangente, que, em conluio com a gerência da empresa empregadora, negociou acordos coletivos locais que contrariavam o GFA, mas não a legislação nacional e impuseram obstáculos à implementação dos padrões trabalhistas com base no acordo global.

⁸ Em 2011, em resposta a denúncias de trabalho escravo em São Paulo, o grupo INDITEX assinou um Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, comprometendo-se a aprimorar o controle das condições de trabalho nos seus fornecedores e subcontratados no território brasileiro, a investir no combate ao trabalho degradante e na proteção das vítimas dessa exploração na sua cadeia produtiva, com especial atenção aos trabalhadores imigrantes, por sua situação de peculiar vulnerabilidade. O documento fez referência expressa aos mecanismos de auditoria social desenvolvidos pela corporação com a colaboração da união sindical global (ZARA BRASIL LTDA; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2A. REGIÃO - SP, 2017).

por objetivo transferir os conflitos laborais num setor marcado pela oscilação da produção. As autoras também depreendem que nos locais onde há maior vulnerabilidade da mão de obra, como é o caso dos trabalhadores imigrantes nas oficinas têxteis em São Paulo, não se constata impactos positivos da normatização privada e somente a coerção estatal é capaz de promover o equilíbrio social. É razoável imaginar que nesses contextos a conjugação dos esforços das partes dos GFA com outras iniciativas da governança global e com a atuação dos órgãos executivos e judiciários nacionais pode unir ferramentas diferentes e ganhar abrangência no enfrentamento desses problemas.

Sob esse aspecto, aliás, destaca-se a interdependência entre os GFA e outras ações de governança e diálogo social ampliado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018e, p. 59). De fato, a pesquisa demonstrou que todas as empresas signatárias de acordos coletivos globais no setor têxtil também estão comprometidas com outras iniciativas da OIT, ONU, OCDE, programas setoriais e intersetoriais que se reforçam mutuamente. Muitas dessas ações também incluem os sindicatos e uniões sindicais. Isso evidencia que os GFA não são vistos como mecanismos independentes de enfrentamento dos desafios do trabalho no mundo globalizado, mas estão conectados a outras formas de diálogo social numa relação de complementaridade. Nesta linha, Schömann (2011) também sugere que os GFA sejam integrados nas diretrizes de gestão, estratégias, visão e princípios dos códigos corporativos de conduta de modo a ampliar sua visibilidade e reforçar o respeito aos padrões trabalhistas.

Considerando o reduzido número de corporações negociantes de acordos coletivos globais no setor têxtil, também é um desafio para as uniões sindicais globais a expansão dos GFA no setor. Como já se abordou, a aproximação entre os envolvidos na produção, em todos os níveis, pode construir ambientes de confiança que permitam a negociação coletiva. Pressões externas, motivadas pela divulgação de boas práticas obtidas a partir dos GFA das marcas concorrentes, também podem ajudar a encaminhar acordos e, neste sentido, merece destaque o espaço crescente que os acordos globais vêm ganhando nos relatórios de sustentabilidade das corporações signatárias, assim como a publicidade que esses relatórios conferem às ações conjuntas e ao diálogo social mantido com o IndustriALL, UNI Global Union e sindicatos nacionais.

A ação supranacional depende também do aperfeiçoamento das técnicas, estruturas e procedimentos de negociação coletiva global. Há algum tempo já se debate na UE a necessidade de se desenvolver uma estrutura regulatória transnacional para uniformizar os processos negociais, reduzindo entraves, incertezas e buscando atribuir maior legitimidade aos acordos. Concebe-se que dita estrutura teria potencial para influenciar também as negociações em outras

regiões do mundo, porém mesmo na Europa ainda não se alcançou esse patamar de aprimoramento (ALES *et al.*, 2006; ALES, 2018; PAPADAKIS, 2011; SCHÖMANN, 2011).

Mas não obstante os desafios da sustentabilidade social nas cadeias globais de produção têxtil, as ações das partes dos GFA devem continuar sendo guiadas pela convicção de que o desenvolvimento humano não é um luxo que só os países mais ricos podem sustentar, ele é, sobretudo, um aliado dos mais pobres, pois viabiliza oportunidades sociais que contribuem para a expansão das capacidades humanas, da qualidade de vida e, ainda, do crescimento econômico (SEN, 2010, pp. 190–191). E a implementação do trabalho decente, partindo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores é uma via imprescindível para esse desenvolvimento.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O respeito à dignidade dos trabalhadores é um dos pilares sociais do desenvolvimento sustentável. A OIT ocupa papel central na promoção do equilíbrio das relações de trabalho e no monitoramento da proteção laboral pelos países, atuando cooperativamente e prestando assistência quando necessário. Os padrões trabalhistas fundamentais da OIT estabelecem regras claras para os seus membros, com o objetivo de eliminar o trabalho forçado, infantil, todas as formas de discriminação laboral e de promover a liberdade de associação dos trabalhadores. Compreendem liberdades individuais e coletivas associadas aos seus direitos humanos e que possibilitam seu empoderamento para formular outras demandas.

Os padrões trabalhistas fundamentais também estão na base do conceito de trabalho decente adotado pela OIT como estratégia para o enfrentamento dos desafios laborais no mundo globalizado. Além disso, a Agenda 2030 da ONU incorporou as dimensões do trabalho decente aos objetivos do desenvolvimento sustentável, acrescentando novos mecanismos de mobilização e pressão sobre governos, empresas e outros atores sociais.

Nas últimas décadas a globalização ampliou exponencialmente a complexidade das relações de trabalho, atribuindo aos capitais e estruturas produtivas uma mobilidade sem precedentes, que permitiu a transformação dos sistemas de produção e a sua configuração em cadeias globais. Nesse cenário, as grandes marcas têxteis deixaram de ser as principais produtoras das mercadorias e passaram a ser fornecedoras para o público final, fragmentando a fabricação em etapas realizadas por fornecedores contratados, que por sua vez também subcontratam sucessivamente de modo a otimizar os recursos e obter preços competitivos.

Parte dessa estratégia de competitividade compreende a contratação de etapas da produção que exigem mão de obra intensiva em países onde a legislação trabalhista é menos protetiva e/ou há menor rigor fiscalizatório. Como consequência, as cadeias globais de produção têxtil frequentemente estão associadas a denúncias de exploração dos trabalhadores e de desrespeito aos padrões trabalhistas fundamentais da OIT.

A facilidade de movimentação das estruturas produtivas retira grande parte da capacidade dos Estados exercerem pressão por respeito às garantias laborais sobre o setor privado, amplifica o impacto das políticas públicas de precarização de direitos como forma de atrair investimentos e estimula práticas como o *dumping social*. Nessa conjuntura em que as cadeias globais de produção e consumo da indústria têxtil extrapolam as fronteiras dos Estados nacionais, multiplicam os participantes e reúnem interesses diversos em cada conjunto de relações, a governança global ganha relevância no enfrentamento dos problemas e desafios

associados à disseminação do trabalho decente em todo o mundo.

Assim, ao lado da atuação estatal e da OIT surgem mecanismos de governança que possibilitam o acesso de outros atores internacionais, subnacionais e da sociedade civil ao diálogo e ao processo de tomada de decisões e oferecem múltiplas possibilidades de conjugação de pontos de vista, coordenação de esforços e estratégias de ação. Nesse cenário estão iniciativas multilaterais de CSR como as Diretrizes da OCDE, UNGP e Declaração Tripartite da OIT, assim como códigos de conduta das empresas, iniciativas *multi-stakeholder* como GRI, Pacto Global da ONU, Programa Better Work, além de sistemas de certificação de padrões privados de sustentabilidade social como ISO 26000 e SA8000.

Não obstante as inegáveis contribuições dessas iniciativas da governança global para o incremento das condições de trabalho ao redor do mundo, elas também têm limitações e encontram obstáculos cuja superação pode demandar a diversificação de estratégias, perspectivas, instrumentos e, especialmente, a cooperação com outras frentes e mecanismos de atuação. Com efeito, a pesquisa demonstrou variações no tratamento dos padrões trabalhistas fundamentais de acordo com o escopo de cada instrumento, além de constatar que interesses econômicos imediatos das empresas e de seus fornecedores podem distorcer ações e resultados, frustrando os objetivos de promoção da sustentabilidade social. Também evidenciou que a pressão dos consumidores por transformações laborais é volúvel e que as ações da governança global tendem a priorizar padrões trabalhistas voltados à eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil e dedicar menos atenção às liberdades de associação e negociação coletiva.

Diante desse cenário, as principais forças motrizes para a promoção de melhores condições de trabalho devem ser os trabalhadores e empregadores envolvidos diretamente na produção. O engajamento desses atores requer a sua conscientização acerca da importância dos padrões trabalhistas fundamentais para a dignidade dos seres humanos e a compreensão de que a melhoria das relações laborais conduz ao incremento da produtividade e ao desenvolvimento da comunidade onde eles estão inseridos, proporcionando ganhos para todos.

Nessa conjuntura, os acordos coletivos globais vêm ganhando importância e permitindo avanços significativos na proteção dos trabalhadores nas cadeias globais da indústria têxtil, especificamente no segmento de vestuário e calçados. São instrumentos que vêm se desenvolvendo há pouco mais de uma década no setor, para a defesa do trabalho decente e sobre os quais ainda há relativamente poucos estudos. Mas considerando que o seu potencial transformador já é reconhecido, esta dissertação dedicou-se a aprofundar o estudo do tema, reunindo todos os GFA já assinados no setor têxtil e desenvolvendo critérios para

uma análise comparativa entre os mecanismos que cada um oferece para a promoção dos padrões trabalhistas fundamentais e, em última análise, para a sustentabilidade das relações laborais. Esta pesquisa permitiu também uma análise evolutiva desses instrumentos e a identificação dos principais desafios para a sua aplicação e disseminação, avançando na compreensão da importância dos GFA para o trabalho decente nas cadeias globais de produção.

Os critérios de avaliação aqui desenvolvidos podem ainda ser transpostos para o estudo dos acordos de outros setores, com as adaptações eventualmente necessárias e possibilitar também o cotejo entre GFA de diferentes origens.

Por serem institutos privados, os acordos globais criam ferramentas independentes da regulamentação estatal dos locais onde se realizam as etapas de produção e, em regra, dissociadas do poder de fiscalização e punição dos órgãos estatais e Organizações Internacionais (OI). Esses mecanismos geralmente estão relacionados à conscientização corporativa, ao fortalecimento das associações sindicais, assim como à organização e pressão dos trabalhadores e da sociedade.

Os cinco GFA negociados no setor têxtil desde 2007 e que abrangem as cadeias produtivas das corporações signatárias resultaram da aproximação e do estreitamento do diálogo entre a União Sindical Global e essas corporações nas duas últimas décadas e, especialmente, nos últimos anos, quando muitos avanços foram alcançados no número de acordos e nos mecanismos de implementação.

O tratamento das garantias laborais nesses acordos é muito semelhante, priorizando o respeito aos padrões trabalhistas fundamentais em todos os pontos das cadeias de produção. Por meio da atuação privada e coordenada das corporações, fornecedores, uniões sindicais, sindicatos nacionais, locais e associações de trabalhadores, eles contribuem para a efetivação desses padrões onde a atuação governamental é insuficiente ou incapaz de garanti-los. Os acordos também reconhecem a liberdade de associação e negociação coletiva como essencial para o exercício das demais liberdades e direitos dos trabalhadores e o desenvolvimento de relações industriais maduras e sustentáveis. O destaque dado à liberdade de associação é um dos maiores diferenciais dos GFA em relação a outros instrumentos da governança global laboral e conduz a dinâmicas de implementação inovadoras.

Os acordos também contribuem para uniformizar a compreensão dos padrões trabalhistas fundamentais, eis que todos remetem expressamente às Convenções Fundamentais da OIT como fontes dos direitos. Além disso, a repetição dos preceitos da OIT nos GFA tem o efeito de reforçar os compromissos corporativos e aproximar essas normas gerais das

relações específicas que se estabelecem na indústria têxtil, transformando-as em normas mais diretas para os trabalhadores do setor e dando-lhes o aspecto de terem sido feitas especialmente para esse grupo.

Por outro lado, não inovam nas garantias para os trabalhadores nem em detalhamento das previsões mais genéricas trazidas pelas Convenções da OIT, aspectos que poderiam contribuir para o enfrentamento dos desafios concretos das cadeias globais de produção têxtil e evitar abordagens discrepantes nos contextos reais.

Os mecanismos de implementação dos acordos são variados. Enquanto os GFA dos grupos INDITEX e H&M criam instrumentos bastante desenvolvidos de implementação, monitoramento, solução de controvérsias e aperfeiçoamento, os demais trazem previsões simples e genéricas. O diferencial parece ser o fato de que nas últimas décadas aquelas empresas firmaram bases de diálogo social permanente com a União Sindical Global do setor e engajaram-se em processos cooperativos para o enfrentamento de problemas nos países onde estão os seus fornecedores.

Neste sentido, denota-se que em 2007 os mecanismos de implementação do primeiro acordo da INDITEX eram simples, mas instrumentos mais elaborados foram desenvolvidos ao longo dos anos para o melhor aproveitamento do GFA. Então, evolução semelhante pode ser esperada se os canais de diálogo com as demais corporações do setor também forem fortalecidos. Ademais, alguns mecanismos de implementação e solução de controvérsias criados pelos GFA têxteis, que vêm ganhando importância e mostrando bons resultados, como os NMC e o JIRDC, podem ser reproduzidos tanto nas companhias do setor como nos outros setores.

Os acordos globais são também ferramentas para a construção e o incremento do diálogo entre as partes, além de estimular relações transparentes, duradouras e em constante aperfeiçoamento. Negociações de GFA criam oportunidades de troca de informações e concepção conjunta de estratégias. Sua implementação prioriza a coordenação de esforços de todos os envolvidos e a cooperação na identificação e solução de problemas existentes, bem como na prevenção de riscos, de acordo com as circunstâncias e com base nos princípios constitucionais da OIT, nos padrões trabalhistas fundamentais e na concepção de trabalho decente. Esse enfoque permite ampliar as perspectivas e construir mecanismos elaborados, adaptáveis e duradouros de pacificação das relações.

Os GFA também garantem acesso às cadeias de fornecedores, transparência nas comunicações e estruturam ações de capacitação e treinamento dos sindicatos locais, trabalhadores e gerentes das unidades, de modo a disseminar o conhecimento sobre a

existência dos acordos, os padrões trabalhistas que eles garantem, conceitos, interpretações e aplicações. Todos esses aspectos são essenciais para a compreensão do trabalho decente, monitoramento, propagação das melhores práticas e empoderamento dos trabalhadores.

Com esses instrumentos, os acordos vêm propiciando a expansão da sindicalização, inserção dos sindicatos locais no diálogo social transfronteiriço e combate a violações aos padrões trabalhistas fundamentais nos principais centros de produção têxtil do mundo, alcançando os trabalhadores que não têm vínculo direto com as corporações líderes das cadeias globais de produção. Também promovem a coordenação das ações nos diversos níveis de organização laboral e industrial, criando ambientes favoráveis para o desenvolvimento de estratégias setoriais, intersetoriais e multiplicando as possibilidades de cooperação com outros atores da governança global laboral.

Porém, o melhor aproveitamento dos GFA demanda maior transparência externa das informações e o desenvolvimento de indicadores que permitam mensurar objetivamente a sua efetividade e embasar estratégias de aperfeiçoamento dos mecanismos. Também enfrenta o desafio de estar estreitamente vinculado à atuação sindical num contexto global de enfraquecimento da capacidade dos sindicatos para mobilizar a associação e o envolvimento dos trabalhadores.

Além disso, a autonomia dos GFA em relação à atuação estatal e sua desvinculação dos mecanismos judiciais de solução de conflitos podem dificultar a aceitação e a promoção desses instrumentos negociados nos países. Conquanto possa ser proveitosa a conjugação de esforços entre os sujeitos dos acordos e os governos dos países onde desenvolvem suas relações, bem como o aproveitamento dos mecanismos governamentais de fiscalização e execução, ainda não é possível identificar práticas com essa orientação. Apesar disso, a essência dos GFA está na complementaridade à atuação estatal, com mecanismos inovadores no combate às violações onde essa atuação tem falhado. Portanto, a ausência de cooperação governamental não deve ser vista como um limitador.

Ressalte-se também que as pesquisas sobre sustentabilidade social e responsabilidade corporativa focam majoritariamente nas perspectivas das corporações e, em menor grau, das fábricas intermediárias que estão nos níveis mais altos das cadeias (em locais como Vietnã e Bangladesh, por exemplo), onde, embora sejam constatadas violações aos padrões fundamentais, é mais frequente o desrespeito a outros padrões trabalhistas, como horas de trabalho excessivas e saúde ocupacional. Para a melhor análise do impacto dos GFA na disseminação dos padrões trabalhistas fundamentais é necessário ampliar pesquisas sob a perspectiva das unidades menores de produção, situadas nos níveis mais afastados, como

pequenas instalações de corte e costura de peças e unidades domésticas de fabricação, pontos de menor visibilidade e rastreabilidade das cadeias, onde possivelmente acontecem as situações mais graves de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores.

Também se identifica a necessidade de aprofundar estudos sobre o envolvimento dos sindicatos com a implementação dos GFA nos locais com tradição sindical e sobre a submissão de demandas trabalhistas ao Poder Judiciário dos países, tendo por fundamento garantias dos GFA não internalizadas nos sistemas jurídicos nacionais.

Mas apesar dessas limitações, o estudo dos cinco acordos coletivos globais do setor têxtil permitiu concluir que eles trazem mecanismos inovadores que auxiliam na disseminação dos padrões trabalhistas fundamentais da OIT, inclusive nos locais onde falta proteção estatal. Também constatou que eles contribuem para o diálogo permanente, a constância da negociação, a solução pacífica dos conflitos e o enfrentamento das questões laborais atuais de maneira sustentável. Além disso, avaliou que, conjugados às outras iniciativas governamentais, internacionais e da governança global, os GFA têm potencial para expandir sua colaboração no enfrentamento dos desafios da produção têxtil na sociedade global e proporcionar que o desenvolvimento econômico esteja cada vez mais acoplado à promoção do objetivo maior, a dignidade e o bem estar de todos os seres humanos.

Desta forma, esta pesquisa contribuiu para suprir a lacuna existente na análise desses importantes instrumentos internacionais e trabalhos futuros podem seguir na definição de indicadores apropriados para o monitoramento dos GFA.

REFERÊNCIAS

ALES, E.; ENGBLOM, S.; JASPERS, T.; LAULOM, S.; SCIARRA, S.; SOBCZAK, A.; DAL-RÉ, F. Valdés. **Transnational collective bargaining: past, present and future** Final report to the European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006.

ALES, Edoardo. **Transnational collective agreements : the role of trade unions and employers' associations**. Frankfurt: European Commission, 2018.

ALSTON, Philip; HEENAN, James. Shrinking the international labor code: an unintended consequence of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work? **New York University Journal of International Law and Politics**, Nova Iorque, v. 36, p. 221–264, 2004.

AMARAL JÚNIOR, Alberto Do. Direitos humanos e comércio internacional: reflexões sobre a “cláusula social.” **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 94, p. 295–314, 1999.

AMARAL JÚNIOR, Alberto Do. **A solução de controvérsias na OMC**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

ANNER, Mark. Corporate social responsibility and freedom of association rights : the precarious quest for legitimacy and control in global supply chains. **Politics and Society**, Nova Orleans, v. 40, n. 4, p. 609–644, 2012.

ASOS. **Performance and commitments: factsheet 2017-2018**, 2018.

ASOS. **Annual report and accounts 2019**, 2019. a.

ASOS. **Corporate Report 2019**, 2019. b.

ASOS; INDUSTRIALL. **Global Framework Agreement between ASOS.com Limited and IndustriALL Global Union**, 2017.

AWAYSHEH, Amrou; KLASSEN, Robert D. The impact of supply chain structure on the use of supplier socially responsible practices. **International Journal of Operations and Production Management**, [S. l.], v. 30, n. 12, p. 1246–1268, 2010.

BACCINI, Leonardo; KOENIG-ARCHIBUGI, Mathias. Why do States commit to International Labor Standards? interdependent ratification of core ILO Conventions , 1948 – 2009. **World Politics**, Londres, v. 66, n. 3, p. 446–490, 2014.

BEYERLIN, Ulrich; MARAUHN, Thilo. **International environmental law**. Oxford: Hart Publishing Ltd., 2011.

BIERMANN, Frank; KANIE, Norichika; KIM, Rakhyun E. **Global governance by goal-setting: the novel approach of the UN Sustainable Development Goals** Current Opinion in Environmental Sustainability, 2017.

BOUCHERY, Yann; CORBETT, Charles J.; FRANSOO, Jan C.; TAN, Tarkan. Sustainable

supply chains: introduction. *In*: BOUCHERY, Yann; CORBETT, Charles J.; FRANSOO, Jan C.; TAN, Tarkan (eds.). **Sustainable supply chains: a research-based textbook on operations and strategy**. Los Angeles: Springer, 2017. p. 1–17.

BRUNDTLAND, G. H.; KHALID, M.; AGNELLI, S.; AL-ATHEL, S.; CHIDZERO, B. J. N. Y. **Our common future**. Nova Iorque, 1987.

CHASEK, Pamela; DOWNIE, David Leonard; BROWN, Janet Welsh. **Global environmental politics: dilemmas in world politics**. 7. ed. Boulder: Westview Press, 2013.

CILIBERTI, Francesco; DE GROOT, Gerard; DE HAAN, Job; PONTRANDOLFO, Pierpaolo. Codes to coordinate supply chains: SMEs' experiences with SA8000. **Supply Chain Management**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 117–127, 2009.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO. **O setor têxtil e de confecção e os desafios da sustentabilidade**. Brasília: CNI, 2017.

DICKSON, Marsha A.; CHANG, Rita K. Apparel manufacturers and the business case for social sustainability: world class CSR and business model innovation. **Journal of Corporate Citizenship**, [S. l.], n. 57, p. 55–72, 2015.

ESPRIT. **Sustainability Report 2018/2019**, 2019.

ESPRIT; INDUSTRIALL. **Global Framework Agreement**, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Sobre os caminhos institucionais para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no âmbito dos municípios. **Revista de Direito do Trabalho**, [S. l.], v. 116, n. 30, p. 77–90, 2005.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **GRI 406: non-discrimination 2016**. 2016a. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/?g=7e9e791f-b514-441a-8b64-5cb25bfad9ea>. Acesso em: 10 jul. 2020.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **GRI 407: freedom of association and collective bargaining 2016**. 2016b. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/?g=7e9e791f-b514-441a-8b64-5cb25bfad9ea>. Acesso em: 10 jul. 2020.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **GRI 408: child labor 2016**. 2016c. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/?g=7e9e791f-b514-441a-8b64-5cb25bfad9ea>. Acesso em: 10 jul. 2020.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **Gri 409: forced or compulsory labor**. 2016d. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/?g=7e9e791f-b514-441a-8b64-5cb25bfad9ea>. Acesso em: 10 jul. 2020.

GONÇALVES, Alcindo. Governança Global. *In*: GONÇALVES, Alcindo; COSTA, José Augusto Fontoura (eds.). **Governança global e regimes internacionais**. São Paulo: Almedina, 2011. a. p. 13–115.

GONÇALVES, Alcindo. Regimes internacionais como ações da governança global. **Boletim**

Meridiano 47, [S. l.], v. 12, n. 125, p. 40–45, 2011. b.

H&M. **H&M Group Sustainability Performance Report 2019**, 2019.

H&M. **H&M Supplier list.pdf**. 2020. Disponível em:
<https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/supplier-list.html>. Acesso em: 4 aug. 2020.

H&M; INDUSTRIALL; IF METALL. **Global Framework Agreement (GFA) between H&M Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriALL Global Union and Industrifackett Metall on compliance and implementation of international labour standards at the suppliers of H&M Hennes & Mauritz GBC AB**, 2015.

H&M; UNI. **Agreement between H&M Hennes & Mauritz AB (H&M) and Union Network International (UNI) on Cooperation in order to secure and promote fundamental worker's rights at H&M's workplaces worldwide**, 2004.

HELMS, Wesley S.; OLIVER, Christine; WEB, Kernaghan. Antecedents of settlement on a new institutional practice: negotiation of the ISO 26000 standard on social responsibility. **Academy of Management Journal**, [S. l.], v. 55, n. 5, p. 1120–1145, 2012.

HOANG, Dong; JONES, Bryn. Why do corporate codes of conduct fail? Women workers and clothing supply chains in Vietnam. **Global Social Policy**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 67–85, 2012.

HUQ, Fahian Anisul; STEVENSON, Mark; ZORZINI, Marta. Social sustainability in developing country suppliers: an exploratory study in the ready made garments industry of Bangladesh. **International Journal of Operations and Production Management**, [S. l.], v. 34, n. 5, p. 610–638, 2014.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INDITEX. **Code of conduct and responsible practices Inditex Group**. 2012. Disponível em:
<https://www.inditex.com/documents/10279/241587/Code+of+Conduct+and+Responsible+Practices/aa0ee7c0-74b5-4f8d-a210-5581678919fe>. Acesso em: 3 may. 2020.

INDITEX. **Annual Report 2019**, 2019.

INDITEX; INDUSTRIALL. **Global Framework Agreement**. 2019. Disponível em:
http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/INDITEX/industrial-_inditex_gfa_english.pdf. Acesso em: 3 may. 2020.

INDITEX; ITGLWF. **International Framework Agreement between Industria De Diseño Textil, S.A. (INDITEX, S.A.) and the International Textile, Garment And Leather Workers' Federation (ITGLWF) on the implementation of international labour standards throughout the INDITEX suppl**, 2007.

INDITEX; UNI. **Global Agreement between INDITEX (Industria de Diseño Textil, S.A.) and UNI GlobalUnion for implementation of fundamental labour rights and**

decent work, 2009.

INDUSTRIALL. **IndustriALL Global Union's guidelines for Global Framework Agreements (GFAs)**, 2012.

INDUSTRIALL; TCHIBO. **Global Framework Agreement between TCHIBO GmbH and IndustriALL Global Union on the implementation of international labour standards throughout the TCHIBO non food supply chain**, 2016.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **Iso 26000 guidance on social responsibility**, 2010.

JACQUES, Caroline da Graça; SANTOS, Maria João Nicolau Dos; ORCHARD, Maria Soledad Etcheverry. Responsabilidade social das empresas, trabalho decente e Acordos Marco Internacionais: um estudo de caso do setor têxtil. **Política & Sociedade**, [S. l.], v. 15, n. 33, p. 160–192, 2016.

JAKOVLESKI, Velibor; JERBI, Scott; BIERSTEKER, Thomas. The ILO's role in global governance: limits and potential. **Revue internationale de politique de développement**, [S. l.], v. 11, n. 11, p. 82–108, 2019.

KALTENBORN, Markus; NESET, Carina; NORPOTH, Johannes. Implementation of the H & M Global Framework Agreement in Cambodia : producing outcomes for industrial democracy despite a challenging context? **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, [S. l.], v. 36, n. 2, 2020.

KÖKSAL, Deniz; STRÄHLE, Jochen; MÜLLER, Martin; FREISE, Matthias. Social sustainable supply chain management in the textile and apparel industry-a literature review. **Sustainability (Switzerland)**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 1–32, 2017.

KOZLOWSKI, Anika; SEARCY, Cory; BARDECKI, Michal. Corporate sustainability reporting in the apparel industry an analysis of indicators disclosed. **International Journal of Productivity and Performance Management**, [S. l.], v. 64, n. 3, p. 377–397, 2015.

LANGILLE, Brian A. Re-reading the preamble to the 1919 ILO Constitution in light of recent data on FDI and worker rights. **Columbia Journal of Transnational Law**, [S. l.], v. 42, n. 1, p. 87–99, 2003.

LANGILLE, Brian A. Core labour rights - the true story (reply to Alston). **European Journal of International Law**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. 409–437, 2005.

LEE, Hau L.; RAMMONHAN, Sonali V. Improving social and environmental performance in global supply chains. In: BOUCHERY, Yann; CORBETT, Charles J.; FRANSOO, Jan C.; TAN, Tarkan (eds.). **Sustainable supply chains: a research-based textbook on operations and strategy**. [s.l.] : Springer, 2017. p. 439–464.

MACCARTHY, Bart L.; JAYARATHNE, P. G. S. A. Sustainable collaborative supply networks in the international clothing industry: a comparative analysis of two retailers. **Production Planning and Control**, [S. l.], v. 23, n. 4, p. 252–268, 2012.

MALHADAS, Suyan Cristina; YAGHSISIAN, Adriana Machado; RÜDIGER, Dorothee Susanne; CARDOSO, Simone Alves; MOURA, Claudia Casali; VIEIRA, Andreia Costa.

Global Framework Agreements como instrumentos de implementação do ODS 9 da Agenda 2030 e de pacificação de conflitos na indústria têxtil : Um estudo do caso Zara. No prelo, 2021.

MANI, V.; AGRAWAL, Rajat; SHARMA, Vinay. Supply chain social sustainability: a comparative case analysis in Indian manufacturing industries. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, [S. l.], v. 189, p. 234–251, 2015.

MARQUES, Lílian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (ed.). **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010. p. 49–79.

MARX, Axel; WOUTERS, Jan. Rule intermediaries in global labor governance. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, [S. l.], v. 670, n. 1, p. 189–206, 2017.

MAUPAIN, Francis. Revitalization not retreat: the real potential of the 1998 ILO Declaration for the universal protection of workers' rights. **European Journal of International Law**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. 439–465, 2005.

MILLER, Doug. Preparing for the long haul: negotiating International Framework Agreements in the global textile, garment and footwear sector. **Global Social Policy**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 215–239, 2004.

MILLER, Doug. Global social relations and corporate social responsibility in outsourced apparel supply chains: the Inditex global framework agreement. *In*: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Shaping global industrial relations: the impact of International Framework Agreements**. Londres: Palgrave Macmillan, 2011. p. 179–198.

MOMSEN, Carsten; SCHWARZE, Mathis. The changing face of corporate liability – new hard law and the increasing influence of soft law. **Criminal Law Forum**, [S. l.], v. 29, n. 4, p. 567–593, 2018.

MÜLLER, T.; PLATZER, HW; RÜB, S. International Framework Agreements—Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy. **Friedrich Ebert Stiftung (FES), Briefing ...**, [S. l.], n. 8, 2008.

NASCIMENTO, Elimar Pinheiro Do. Trajetória da sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico. **Estudos Avancados**, [S. l.], v. 26, n. 74, p. 51–64, 2012.

NIFOROU, Christina. International Framework Agreements and industrial relations governance: global rhetoric versus local realities. **British Journal of Industrial Relations**, [S. l.], v. 50, n. 2, p. 352–373, 2012.

O'ROURKE, Dara. Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labor standards? **World Development**, [S. l.], v. 34, n. 5, p. 899–918, 2006.

ONIDA, Fabrizio. Labour standards and ILO's effectiveness in the governance of globalization. **KITeS, Centre for Knowledge, Internationalization and Technology Studies**, Milão, p. 1–28, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **United Nations Conference on Environment & Development: Agenda 21** Rio de Janeiro, 1992.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/Res/70/1, de 21 de outubro de 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for sustainable development**, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/Res/71/313, de 10 de julho de 2017: work of the Estatistical Commision pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development Report of the Special Rapporteur on adequate housing as a component of the right to an adequate standard of living, and on the right to non-discrimination in this context**, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29, de 10 de junho de 1930: Sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório**, 1930.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948: Sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical**, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98, de 08 de junho de 1949: Sobre a Aplicação Dos Princípios Do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**, 1949.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100, de 06 de junho de 1951: Sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 105, de 05 de junho de 1957: Sobre a Abolição do Trabalho Forçado**, 1957.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111, de 04 de junho de 1958: Sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão**, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138, de 06 de junho de 1973: Sobre a Idade Mínima para Admissão de Emprego**, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constitution of the International Labour Organization** International Labour Organization, 1974.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156, de 03 de junho de 1981: Workers with Family Responsibilities Convention**, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 182, de 17 de junho de 1999: Sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil**, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 183, de 30 de maio de 2000: Sobre a Proteção da Maternidade**, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Organizing for social justice: global report under the follow-up to the ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at work**. Genebra: International Labour Office, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Declaration on Social**

Justice for a Fair Globalization, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Works**, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Social Dialogue: recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. [s.l: s.n.].

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Protocolo nº 29, de 28 de maio de 2014: Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930** International Labour Organization, 2014. a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 203, de 28 de maio de 2014: Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation**, 2014. b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ending forced labour by 2030 : a review of policies and programmes**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2018. a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ending child labour by 2025: a review of policies and programmes**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2018. b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Global wage report 2018/19: what lies behind gender pay gaps**. Genebra.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Committee on Freedom of Association - annual report for the period 2018**, 2018. d.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. e.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Rules of the game: an introduction to the standards-related work of the International Labour Organization**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2019. a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Centenary Declaration for the Future of Work**, 2019. b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Application of international labour standards 2019: report of the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations: report III (part A)**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2019. c.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Member States**. 2020a. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/download/pp/191004_member state](https://www.ilo.org/public/english/download/pp/191004_member%20state)

list_MASTER-EN-FR-SP.pdf. Acesso em: 14 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Development Cooperation dashboard**. 2020b. Disponível em: <https://www.ilo.org/DevelopmentCooperationDashboard/#bsmphgd>. Acesso em: 13 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Application of international labour standards 2020: report of the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations**, 2020. c.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Ratification by Convention**. 2020d. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001>. Acesso em: 15 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ratifications of fundamental Conventions by country**. 2020e. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:10011::NO:10011:P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F. Acesso em: 16 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. **World trade statistical review 2019**, 2019.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. [s.l.] : OECD Publishing, 2011.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **OECD Due diligence guidance for responsible supply chains in the garment and footwear sector**. Paris: OECD Publishing, 2018.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **About**. 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/about/>. Acesso em: 18 jul. 2020.

PAPADAKIS, Konstantinos. Introduction and overview. *In: Shaping global industrial relations: the impact of International Framework Agreements*. Londres: Palgrave Macmillan, 2011. p. 1–18.

PETERSMANN, Ernst Ulrich. The WTO constitution and human rights. **Journal of International Economic Law**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 19–25, 2000.

QUEIROZ, Maria do Socorro Azevedo De. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Scientia Iuris**, [S. l.], v. 11, p. 165–183, 2007.

RANTANEN, Jorma; MUCHIRI, Franklin; LEHTINEN, Suvi. Decent work , ILO's response to the globalization of working life : basic concepts and global implementation with special reference to occupational health. **International Journal of Environmental Research & Public Health**, [S. l.], 2020.

REINECKE, Juliane; DONAGHEY, Jimmy. After Rana Plaza: building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organisations. **Organization**, [S. l.], v. 22, n. 5, p. 720–740, 2015. a.

- REINECKE, Juliane; DONAGHEY, Jimmy. The “Accord for Fire and Building Safety in Bangladesh” in response to the Rana Plaza disaster. *In: Global governance of labour rights*. [s.l.] : Edward Elgar Publishing, 2015. b.
- ROBÉ, Jean-Philippe. Multinational enterprises: the constitution of a pluralistic legal order. *In: TEUBNER, Gunther (ed.). Global law without a state*. Aldershot: Dartmouth Publishing Company, 1997. p. 45–77.
- ROMBOUTS, Sebastian J. The international diffusion of fundamental labour standards: contemporary content, scope, supervision and proliferation of core workers’ rights under public, private, binding, and voluntary regulatory regimes. *Columbia Human Rights Law Review*, [S. l.], v. 50, n. 3, p. 78–175, 2019.
- SACHS, Jeffrey D. From millennium development goals to sustainable development goals. *The Lancet*, [S. l.], v. 379, n. 9832, p. 2206–2211, 2012.
- SACHS, Jeffrey D. **The age of sustainable development**. [s.l.] : Columbia University Press, 2015.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **La eficacia de los derechos fundamentales: una teoría general desde la perspectiva constitucional**. Lima: Palestra Editores, 2019.
- SCHÖMANN, Isabelle. The impact of Transnational Company Agreements on social dialogue and industrial relations. *In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). Shaping global industrial relations: the impact of International Framework Agreements*. Londres: Palgrave Macmillan, 2011. p. 21–37.
- SCHÖMANN, Isabelle; SOBCZAK, André; VOSS, Eckhard; WILKE, Peter. International framework agreements: new paths to workers’ participation in multinationals’ governance? *European Review of Labour and Research*, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 111–126, 2008.
- SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- SEN, Amartya. Work and rights. *International Labour Review*, [S. l.], v. 152, n. 1, p. 81–92, 2013.
- SHAW, Malcolm N. **International Law**. 6. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.
- SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **About SAI**. 2020. Disponível em: <https://sa-intl.org/about/>. Acesso em: 3 jul. 2020.
- SOHDI, ManMohan S.; TANG, Christopher S. Social responsibility in supply chains. *In: BOUCHERY, Yann; CORBETT, Charles J.; FRANSOO, Jan C.; TAN, Tarkan (eds.). Sustainable supply chains: a research-based textbook on operations and strategy*. [s.l.] : Springer, 2017. p. 465–483.
- SUPIOT, Alain. **L’esprit de Philadelphie: la justice sociale face au marché total**. Paris: Seuil, 2010.
- SVENSSON, Göran. Aspects of sustainable supply chain management (SSCM): conceptual framework and empirical example. *Supply Chain Management*, [S. l.], v. 12, n. 4, p. 262–

266, 2007.

TCHIBO. **Tchibo Sustainability Report**, 2018.

TCHIBO. **Manufacturers and wet processing units: apparel, home textiles, shoes, accessories**. 2020. Disponível em: <https://www.tchibo.com/servlet/cb/1212876/data/-/TchiboTextilproduzenten.pdf>. Acesso em: 21 aug. 2020.

TENCATI, Antonio; RUSSO, Angeloantonio; QUAGLIA, Victoria. Unintended consequences of CSR: protectionism and collateral damage in global supply chains: the case of Vietnam. **Corporate Governance**, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 518–531, 2008.

TEUBNER, Gunther. “Global Bukowina”: legal pluralism in the world society. *In*: TEUBNER, Gunther (ed.). **Global law without a state**. Aldershot: Dartmouth Publishing Company, 1997. p. 3–27.

THORSTENSEN, Vera. A OMC - Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais. **Revista Brasileira de Política Internacional**, [S. l.], v. 41, n. 2, p. 29–58, 1998.

THORSTENSEN, Vera; VIEIRA, Andreia Costa. **Regulatory barriers to trade: TBT, SPS and sustainability standards**. São Paulo: VT Assessoria Consultoria e Treinamento Ltda., 2016.

VAN KERSBERGEN, Kees; VAN WAARDEN, Frans. “Governance” as a bridge between disciplines: cross-disciplinary inspiration regarding shifts in governance and problems of governability, accountability and legitimacy. **European Journal of Political Research**, [S. l.], v. 43, n. 2, p. 143–171, 2004.

WEIL, David; MALLO, Carlos. Regulating labour standards via supply chains: combining public/private interventions to improve workplace compliance. **British Journal of Industrial Relations**, [S. l.], v. 45, n. 4, p. 791–814, 2007.

WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. **About us**. 2020. Disponível em: <https://www.wbcsd.org/Overview/About-us>. Acesso em: 10 jul. 2020.

ZARA BRASIL LTDA; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2A. REGIÃO - SP. **Termo de Ajuste de Conduta n. 21/2017** São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>. Acesso em: 18 fev. 2020.