

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO

JOSIANE GODOY LIMA

Padrões Voluntários de Sustentabilidade e o Direito do Trabalho: uma abordagem da regulamentação privada nas cadeias de abastecimento da indústria têxtil e do vestuário

São Paulo
2021

JOSIANE GODOY LIMA

Padrões Voluntários de Sustentabilidade e o Direito do Trabalho: uma abordagem da regulamentação privada nas cadeias de abastecimento da indústria têxtil e do vestuário

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e Seguridade Social, sob a orientação do Prof. Dr. Estêvão Mallet

São Paulo
2021

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito

Nome: LIMA, Josiane Godoy

Título: Padrões Voluntários de Sustentabilidade e o Direito do Trabalho: uma abordagem da regulamentação privada nas cadeias de abastecimento da indústria têxtil e do vestuário

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr.

Instituição:

Julgamento:

Prof. Dr.

Instituição:

Julgamento:

Prof. Dr.

Instituição:

Julgamento:

Ao querido Rodrigo, por todo amor, apoio e compreensão, minha fonte inesgotável de inspiração e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Dr. Estêvão Mallet por aceitar conduzir minha pesquisa e pela orientação prestada, sempre com muita competência e profissionalismo.

À Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, em especial ao Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, e a todos os professores, que propiciaram uma oportunidade incrível de estudo e evolução no conhecimento.

À minha família, especialmente aos meus pais, pelo amor incondicional e pelos mais importantes ensinamentos da vida, e à minha irmã Luciana, pelo apoio e suporte presentes em todos os momentos.

Ao Dilermando, pelas incansáveis dicas e apoio para ultrapassar alguns obstáculos dessa caminhada de pesquisa.

A todos amigos e colegas, que de alguma forma contribuíram para a realização desse trabalho, pela paciência, compreensão e palavras de incentivo que recebi ao longo dessa jornada de estudo.

Por fim, a todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente, para a realização desta dissertação, o meu mais sincero agradecimento.

RESUMO

LIMA, J. G. **Padrões Voluntários de Sustentabilidade e o Direito do Trabalho**: uma abordagem da regulamentação privada nas cadeias de abastecimento da indústria têxtil e do vestuário. 169 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

O setor têxtil e de vestuário é participante ativo nas mudanças no mundo das relações de trabalho desde a Revolução Industrial, quando surgiu a máquina de tear. Os problemas sociais e as condições de trabalho na cadeia de vestuário são persistentes e afetam sua cadeia de valor. Em que pese a proteção dos direitos trabalhistas construída ao longo da história por meio de normas internacionais e nacionais, as novas complexidades trazidas pela globalização com o deslocamento da produção para redes descentralizadas, localizadas especialmente em países com baixas garantias sociais, têm demandado novas soluções visando assegurar os direitos trabalhistas. Nesse sentido, a presente pesquisa pretende analisar de que forma iniciativas e padrões privados de sustentabilidade atuam para promover o alcance dos direitos trabalhistas nas cadeias de abastecimento global, notadamente na cadeia de vestuário. Por meio do estudo da doutrina e legislação pertinente e com o uso da metodologia qualitativa, procedeu-se à análise das iniciativas e padrões privados de sustentabilidade e sua repercussão nas condições de trabalho nas cadeias de abastecimento globais. Constatou-se a disseminação desses instrumentos privados, com sobreposição de auditorias e elevação dos custos, o que provoca inconvenientes como redução de postos de trabalho e o uso pelas empresas com o intuito apenas de melhorar sua imagem. Por outro lado, em que pese as limitações das iniciativas privadas para assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas, observou-se que, quando adotados de forma adequada e oriundas de iniciativas com ampla transparência e representatividade, de múltiplas partes interessadas, podem trazer alguns benefícios nas condições de trabalho. As iniciativas e os padrões não representam uma solução definitiva para os problemas trabalhistas, mas o seu aprimoramento e alcance, envolvendo diversos atores e até mesmo países, pode impulsionar o desempenho de seu papel na governança global, com vistas a implementar direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Cadeia de vestuário. Organização Internacional do Trabalho. Padrões privados de sustentabilidade. Desenvolvimento sustentável.

ABSTRACT

LIMA, J. G. **Voluntary Sustainability Standards and Labor Law: an approach to private regulation in the textile and apparel industry supply chains.** 169 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

The textile and apparel sector has been an active player at the changes in the field of labor relations since the Industrial Revolution, when the loom machine appeared. Social problems and working conditions in the apparel sector chain are persistent and affects its value chain. Despite the protection of labor rights created along history through international and national norms and standards, the new complexities posed by globalization with the displacement of production to decentralized networks, located especially in countries with low social guarantees, demands new solutions with the aim to safeguard labor rights. In this sense, this research intends to analyze how initiatives and private sustainability standards acts to promote the achievement of labor rights in global supply chains, notably in the apparel sector. Through the study of relevant doctrine and legislation and the use of qualitative methodology, the analysis of private sustainability initiatives and standards and their impact on working conditions in global supply chains was carried out. The study found the dissemination of private instruments, with overlapping audits and rising costs, which causes concerns such as the reduction of jobs and their use by companies as a manner to improve their image. On the other hand, despite the limitations of private initiatives to ensure the fulfillment of labor rights, it was observed that when properly adopted and arising from initiatives with broad transparency and representation, from multiple stakeholders, they can bring benefits in working conditions. The initiatives and standards do not represent a definitive solution to labor problems, but their improvement and reach, involving different actors including in some cases countries, can boost the performance of their role in global governance, with a view to implementing labor rights.

Keywords: Labor rights. Apparel sector. International Labor Organization. Private sustainability standards. Sustainable development.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	35
Quadro 2 –	Convenções Fundamentais da OIT	54
Quadro 3 –	Convenções Prioritárias da OIT	54
Quadro 4 –	Conceitos da ISO (2004) para padrões e padronização e para abordar a sustentabilidade em padrões (2019)	98
Quadro 5 –	Tipos de padrões.....	102
Quadro 6 –	Padrões voluntários de sustentabilidade que consideram critérios trabalhistas e sociais	108
Quadro 7 –	Elementos do Código de Conduta FLA	121
Quadro 8 –	Critérios trabalhistas e sociais comparativos nos padrões <i>Fair Labor Association</i> e ABVTEX	138

LISTA DE SIGLAS

ABIT	Associação Brasileira de Indústria Têxtil
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABVTEX	Associação Brasileira do Varejo Têxtil
BCI	Better Cotton Initiative
CCC	Campanha Roupas Limpas
CGF	Consumer Goods Forum
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNTRV	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo de Vestuário
COETRAE	Comissão Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo
Conaccovest	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ECA	Ethical Clothing Australia
FAO	United Nations Food and Agriculture Organization
FLA	Fair Labor Association
FONTET	Fórum Nacional do Poder Judiciário para Monitoramento e Efetividade das Demandas Relacionadas à Exploração do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas
FSC	Forest Stewardship Council
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GVCs	Global Value Chains
HRW	Human Rights Watch
IFC	Corporação Financeira Internacional
IFOAM	International Federation of Organic Agriculture Movements
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
ISEAL	International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance
ISO	International Organization for Standardization
ITC	International Trade Centre
MPT	Ministério Público do Trabalho
MSC	Marine Stewardship Council
NCM	Nomenclatura Comum do Mercosul
NORMEX	Sociedad Mexicana de Normalización y Certificación S.C.
NVS	Normas Voluntárias de Sustentabilidade
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ou SDG - Sustainable Development Goals
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PEFC	Programa de Endosso de Certificação Florestal
PIB	Produto Interno Bruto
PVS	Padrões Voluntários de Sustentabilidade
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil
SABS	South African Bureau of Standards

SAC	Sustainable Apparel Coalition
SDG	Sustainable Development Goals
SLCP	Social & Labor Convergence Program
SOMO	Centre for Research on Multinational Corporations
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TBT	Technical Barriers to Trade
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe
UNEP	United Nations Environmental Program
UNFSS	United Nations Forum on Sustainability Standards
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization
USP	Universidade de São Paulo
VSS	Voluntary Sustainability Standards
WRAP	Worldwide Responsible Accredited Production

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 - A CADEIA DE VESTUÁRIO: OS DIREITOS SOCIAIS E OS DESAFIOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	16
1.1 A COMPLEXA CADEIA DE VESTUÁRIO GLOBAL E NACIONAL: ELOS, ATORES E DESIGUALDADES	17
1.2 CASOS PARADIGMÁTICOS DE DESRESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS	19
1.2.1 Camboja	21
1.2.2 Bangladesh	23
1.2.3 Paquistão	25
1.2.4 Brasil	27
1.3 OS PRINCIPAIS TEMAS DA AGENDA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO TOCANTE À CADEIA DE VESTUÁRIO	30
1.3.1 A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	34
1.3.2 Padrões Voluntários de Sustentabilidade no mundo do vestuário	39
CAPÍTULO 2 - A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A RELAÇÃO COM A CADEIA DE VESTUÁRIO	45
2.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS QUESTÕES LABORAIS E DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR	45
2.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO IMPORTANTE ARCABOUÇO NORMATIVO NO PLANO TRABALHISTA INTERNACIONAL	52
2.3 ABORDAGEM ILUSTRATIVA DE LEGISLAÇÕES NACIONAIS PERTINENTES AO TEMA	55
2.4 ENFOQUE DE MÚLTIPLOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS	60
CAPÍTULO 3 - INICIATIVAS PRIVADAS E PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE E A RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO	73
3.1 INICIATIVAS QUE PROMOVEM O USO DOS PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE	74
3.1.1 Fórum das Nações Unidas sobre Normas de Sustentabilidade - UNFSS	80
3.1.2 International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL)84	86
3.1.3 The Consumer Goods Forum (CGF)	88
3.1.4 Sustainable Apparel Coalition (SAC)	89
3.1.5 The Partnership for Sustainable Textiles	91
3.1.6 Social & Labor Convergence Programme (SLCP)	93
3.1.7 Better Work	96
3.2 PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE E A CADEIA DE VESTUÁRIO	109
3.2.1 Programa ABVTEX	113
3.2.2 Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)	116
3.2.3 Higg Index	119
3.2.4 Fair Labor Association – FLA	

3.3	EFETIVIDADE, ALCANCE E DESAFIOS DOS PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DE VESTUÁRIO	122
3.3.1	Aspectos jurídicos dos padrões voluntários de sustentabilidade	128
3.3.2	Considerações pontuais a padrões voluntários de sustentabilidade da cadeia do vestuário	134
3.3.2.1	<i>Considerações pontuais à ABVTEX/BRASIL</i>	134
3.3.2.2	<i>Considerações pontuais à FLA</i>	137
3.3.3	Considerações abrangentes sobre os Padrões Voluntários de Sustentabilidade	141
	CONCLUSÃO	153
	REFERÊNCIAS	157

INTRODUÇÃO

A indústria têxtil e do vestuário possui uma cadeia produtiva bastante complexa e altamente dependente de mão de obra. Esse é um fator essencial na competitividade dessas cadeias de valor, o que gera, em certos casos, o descumprimento de preceitos fundamentais de Direitos Internacional Trabalho e, mais especificamente, do Direito do Trabalho.

A possibilidade de localizar geograficamente empresas de confecção onde os custos possam ser menores, pelo não cumprimento de regras sociais, pela precarização da mão de obra ou falta de estrutura social é uma realidade presente em diversos países e se intensificou com o processo de globalização.

Nesse sentido, a demanda de empresas transnacionais faz surgir uma rede de produção descentralizada especialmente em países do sudeste asiático, onde os custos com mão de obra são mais baixos. A produção em escala de roupas, calçados e acessórios cria, de um lado, a oportunidade para gerar empregos de baixa qualificação em regiões extremamente populosas e que padecem de uma estrutura social digna. De outro, promove a exploração de trabalhadores sem assegurar direitos trabalhistas fundamentais, como salário-mínimo, limitação de jornadas, direito a associação e representação coletiva, descanso semanal remunerado, além de fomentar o uso do trabalho infantil e escravo, dentre outros.

No Brasil, embora não participe de forma intensa no mercado internacional, é um dos maiores produtores de têxteis e vestuário, com uma cadeia interna bastante longa e complexa. No entanto, diante da competitividade e dos baixos preços praticados, em especial pelos produtos oriundos da China, o setor esteve envolvido em denúncias submetendo trabalhadores a jornadas exaustivas, em condições degradantes de trabalho, violências físicas e morais, cerceamento de liberdades, servidões por dívidas.

O caso trágico do desabamento do edifício Rana Plaza, em Bangladesh, ocorrido em 2013, expôs as mazelas da cadeia de vestuário e o descumprimento de direitos fundamentais básicos, há décadas acordados no âmbito das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e previstos nas legislações dos países. A vinculação de grandes marcas globais a casos como esse gerou uma intensa pressão por maior responsabilidade corporativa diante da cadeia de fornecimento do vestuário.

Diante desse cenário, a pressão de grupos de trabalhadores, Organizações não Governamentais (ONGs), bancos, indústrias, varejo e sociedade civil passou a provocar a criação, em várias cadeias, inclusive no setor de vestuário, de iniciativas que visam

conscientizar e promover o cumprimento de requisitos sociais e ambientais na produção dessas indústrias.

Além das iniciativas, observa-se a criação de padrões voluntários de sustentabilidade (PVS), que contemplam objetivos sociais e se tornam cada vez mais adotados e disseminados como ferramenta de monitoramento e controle das cadeias de fornecimento.

Na medida em que a efetividade de legislações nacionais é limitada, e que a dificuldade de as cadeias produtivas controlarem a origem de matérias primas e produtos vindos de vários países e, por vezes produzidos por empresas menores, a possibilidade de se adotarem mecanismos que permitam aferir o cumprimento de requisitos essenciais em matéria de direitos trabalhistas é um desafio relevante.

Diante disso, o objetivo da pesquisa buscará saber em que medida esses instrumentos privados denominados de padrão voluntário de sustentabilidade podem contribuir com a promoção e o cumprimento dos direitos trabalhistas consagrados ao longo da história, mais especificamente dentro da cadeia do vestuário.

Importa saber se os PVS são capazes de promover uma melhor observância das leis trabalhistas locais e de normas internacionais, em especial da Organização Internacional do Trabalho. Se servem com instrumentos hábeis, funcionando como informador e educador, para, então, fomentar o uso de auditorias pelas empresas e melhorar a transparência na cadeia de fornecimento do setor têxtil e de vestuário.

Ademais, será analisada qual é a natureza jurídica dos padrões, tendo em vista que sua adoção cada vez maior enseja obrigações ao longo da cadeia, voltadas para efetivar o cumprimento de dispositivos legais. Ainda, buscará compreender as limitações inerentes ao uso dos padrões.

A melhora nas condições trabalhistas dentro da cadeia de fornecimento globais, em especial a do vestuário, demandante intensa de mão de obra e, por conseguinte, a obtenção do trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e o desenvolvimento sustentável. Dentro da Agenda 2030 das Nações Unidas, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 trata especificamente dos desafios para promover trabalho decente e crescimento econômico de forma conjunta, como elementos intrínsecos do desenvolvimento sustentável.

Para se obterem esses resultados, a participação do setor privado com a utilização de mecanismos, como os padrões voluntários de sustentabilidade, capazes de contribuir na solução de problemas de lacunas globais de governança, torna-se relevante.

Para traçar os caminhos da pesquisa, os métodos seguidos são o dedutivo, o indutivo e o analítico-sintético. O método dedutivo permite, partindo do geral para o específico, esclarecer fatos, elucidá-los mediante conceitos gerais. O método indutivo é seguido quando necessário chegar a conclusões gerais a partir de fatos conhecidos e o método analítico-sintético é utilizado na interpretação de textos e documentos.

A bibliografia elenca obras citadas ou consultadas, de doutrina estrangeira e do direito pátrio, bem como publicações e artigos relacionados ao tema. A disciplina central é o Direito do Trabalho, mas há uma inter-relação com Direito Internacional, Direito Internacional do Trabalho e Direitos Humanos, que o presente estudo realiza, ainda que de forma tangencial. Economia, sociologia do trabalho e mesmo política são ciências que têm ligação com a matéria e por isso o estudo multidisciplinar é necessário.

A primeira parte da pesquisa abordará os principais aspectos da cadeia têxtil e do vestuário nacional e internacional. Serão trazidos alguns casos paradigmáticos, de forma exemplificativa para demonstrar algumas condições de abusos praticadas dentro da cadeia do vestuário. Serão trazidos os principais aspectos e a relação entre esta cadeia e a Agenda de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU). Ainda, serão introduzidas as primeiras noções e conceitos dos padrões voluntários de sustentabilidade.

No segundo capítulo, será feita uma análise histórica dos direitos trabalhistas, com a evolução da construção de garantias e normas protetivas no âmbito internacional até a criação da OIT, para então mencionar algumas normativas de cunho doméstico relacionadas a proteção contra abusos na cadeia do vestuário, tanto no Brasil, quanto em outros países, como Reino Unido e Austrália, além do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos.

Ainda nesse capítulo, será feita uma análise de instrumentos de *soft law* internacionalmente reconhecidos na temática empresa e direitos humanos. São documentos como os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresa e Direitos Humanos, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT.

Por sua vez, o terceiro e último capítulo apresentará iniciativas de múltiplas partes interessadas que estejam envolvidas com a temática dos direitos trabalhistas e sociais na cadeia de vestuário e com o uso de PVS. Além disso, uma ampla discussão sobre os padrões voluntários de sustentabilidade será feita, visando compreender como são criados, quais atores participam e se envolvem nos padrões, como se dá o debate internacional sobre o uso dos padrões, envolvendo organizações internacionais, países e múltiplas partes interessadas, dentre outros aspectos inerentes ao tema dos padrões.

Após, serão analisados alguns padrões voluntários de sustentabilidade diretamente ligados a indústria têxtil e do vestuário. Finalmente, esse capítulo fará uma abordagem crítica sobre os padrões voluntários, com uma análise de suas principais características e problemas verificados.

CAPÍTULO 1

A CADEIA DE VESTUÁRIO: OS DIREITOS SOCIAIS E OS DESAFIOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A produção têxtil e de vestuário é protagonista de grandes transformações sociais ao longo da história e desde os anos 80 as alterações no modo de produção das empresas têm se intensificado, tornando-se cada vez mais globais. O termo globalização reflete, de maneira explícita, o cenário de cadeias de fornecimento com conotação global e na indústria têxtil e de vestuário isso ocorre de maneira bastante expressiva. A cadeia produtiva dessa indústria tem se descentralizado para países populosos, em especial do sudeste Asiático.

Hoje, a produção global é organizada principalmente em torno de cadeias de abastecimento globais nas quais empresas líderes (marcas, compradores globais, grandes cadeias de varejo), embora ainda baseadas nas economias desenvolvidas, estão trabalhando e coordenando a produção de milhares de fornecedores independentes, a maior parte localizada em países em desenvolvimento (LOCKE, 2016, p. 304).¹

No Brasil a produção da indústria têxtil e de vestuário, setor notadamente importante em termos econômicos e sociais, a par de ser bastante fragmentada, por outro lado ocorre quase que predominantemente de forma interna, tanto a produção quanto o consumo.

Em conjunto com essa condição transnacional das empresas, casos de abusos e exploração de trabalhadores ganharam repercussão e levantaram a questão da responsabilização das grandes marcas, demandantes da produção têxtil e de vestuário.

A existência de uma longa cadeia produtiva, como será visto adiante, somada ao fato de que a descentralização da produção alocada em vários países com governança trabalhista precária, prejudicam a efetividade da aplicação de princípios básicos e regras destinadas a proteger os trabalhadores. “O emprego nos sistemas globais de produção é tanto impulsionado pelas exigências dos compradores globais quanto afetado por normas e circunstâncias específicas do mercado de trabalho local” (BARRIENTOS, 2007, p. 1).²

Diante da ausência de regulação global contundente e eficaz para impedir a perpetração de violações dos direitos trabalhistas, surgem novos instrumentos para evitar a

¹ Tradução nossa do original: “Today, global production is organized primarily around global supply chains in which lead firms (brands, global buyers, large retail chains), while still based in the developed economies, are working with and coordinating the production of thousands of independent suppliers located for the most part in developing countries”.

² Tradução nossa do original: “Employment within global production systems is both driven by the requirements of global buyers, and affected by specific local labour market norms and circumstances.”

exploração abusiva da mão de obra e ajudar a implementar os direitos, consubstanciados nas Convenções da OIT, regras nacionais e, de maneira mais ampla, traduzidos nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, aprovados pelos países, em 2015, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Dessa forma, torna-se relevante averiguar as iniciativas ligadas à cadeia de vestuário e seu papel na conscientização dos direitos trabalhistas, sua efetiva aplicação, especialmente em países de menor desenvolvimento. Ainda, importa analisar a efetividade dessas ações, considerando o papel do setor privado diante da promoção e alcance dos direitos trabalhistas e, de maneira mais ampla, dos direitos humanos.

1.1 A COMPLEXA CADEIA DE VESTUÁRIO GLOBAL E NACIONAL: ELOS, ATORES E DESIGUALDADES

A Organização Internacional do Trabalho no relatório sobre a “Perspectiva Social do Emprego Mundial” (ILO, 2019) estima que a população mundial no final de 2018 corresponde a 7,6 bilhões de pessoas. Desse total, 61,4% compõem a força de trabalho global, o que representa o 3,5 bilhões de trabalhadores, sendo 3,3 bilhões empregados e mais 172 milhões desempregados.

A indústria mundial da moda³, avaliada em 3 trilhões de dólares, correspondente a 2% do Produto Interno Bruto Mundial (FASHION UNITED, 2021), emprega aproximadamente 75 milhões de pessoas ao redor do mundo, especialmente mulheres, e mais de 300 milhões de trabalhadores ao longo de toda sua cadeia de produção (UN, 2019b). Com intensa utilização de mão de obra, está entre os setores que mais emprega no mundo.

É uma das maiores indústrias de consumo, bastante fragmentada, com milhares de atores envolvidos em uma complexa rede global de produção e cadeias de suprimentos. De forma bastante simplificada, inclui a produção e fornecimento de insumos, com os produtores de fibras e tecidos, na transformação da fiação, tecelagem e beneficiamento, empresas de produção de roupas, varejistas, que levam o produto até o consumidor final, e ainda existem os agentes de descarte.

As fibras podem ser naturais, como algodão, lã, seda, linho, cânhamo e juta, ou sintéticas, como poliéster, náilon, poliamida, acrílico e polipropileno, ou polímeros naturais

³ Ao longo do texto a expressão “indústria da moda” será utilizada como sinônimo de indústria têxtil e de vestuário, e estas, por sua vez, também serão usadas como sinônimas, se referindo a todo o processo de produção.

como viscose, acetato e modal. Elas serão transformadas em fios para serem usadas na tecelagem ou malharia. O produto resultante sofrerá posterior beneficiamento, para então seguir para a confecção do vestuário, que será oferecido no mercado de consumo, ou para a produção de outros artigos, de uso doméstico ou industrial. (COSTA; ROCHA, 2009)

A cadeia envolve também fornecedores de insumos químicos, utilizados no tratamento das fibras ou acabamento, além de máquinas e equipamentos tecnológicos amplamente utilizados ao longo de toda produção.

O setor têxtil compreende os processos de fiação, tecelagem e acabamento de tecidos, enquanto o setor de vestuário abrange as etapas de produção necessárias para completar um produto a partir de um feixe de tecido não acabado (Kyvik Nordås, 2004, pp. 5, 7). O setor têxtil depende muito de equipamentos, máquinas e tecnologia e, portanto, exige muito capital e o tempo de execução é bastante longo. Em contraste, a indústria do vestuário é intensiva em mão de obra e a produção está sujeita a mudanças rápidas (Plank e Staritz, 2009, p. 67). Frequentemente, esses dois setores são vistos como um pacote, e muitas empresas afirmam cobrir todo o processo, desde a matéria-prima até a vestimenta, com seus códigos de conduta.⁴ (HAMM, 2012, p. 239)

Em um mundo caracterizado pela globalização, com o acesso facilitado a outros mercados e em busca da redução dos custos, as empresas se tornaram cada vez mais transnacionais. A produção da indústria têxtil e de vestuário é caracterizada pelo uso intensivo de mão de obra e a redução desse custo é um fator essencial na competitividade da cadeia.

Especialmente esse fator levou grandes marcas a deslocarem sua produção para regiões com baixa expressão em normas sociais, que, mesmo quando existentes, não são observadas de forma adequada. São recorrentes as denúncias de trabalhos em condições precárias, insalubres, com jornadas exaustivas, baixos salários, uso de mão de obra infantil e mesmo sujeição a condições análogas à escravidão. É comum essa indústria se servir das denominadas *sweatshops*, que em português quer dizer fábricas de suor.

Nesse sentido, países com baixas garantias trabalhistas se tornam importantes fornecedores dessa mão de obra de baixo custo. A possibilidade de localizar geograficamente empresas de confecção onde os custos possam ser menores, seja pelo não cumprimento de

⁴ Tradução nossa do original: “The textile sector comprises the processes of spinning, weaving and finishing of fabrics, while the clothing sector covers the production steps that are necessary to complete one product out of a bundle of unfinished fabric (Kyvik Nordås, 2004, pp. 5, 7). The textile sector relies much on equipment, machinery and technology and is thus capital-intensive and lead time is quite long. In contrast, the clothing industry is labour-intensive and production is subject to rapid changes (Plank and Staritz, 2009, p. 67). Often these two sectors are looked at as a package, and many companies claim to cover the whole process from the raw material to the garment with their codes of conduct.”

regras sociais, seja pela precarização da mão de obra ou falta de estrutura social, é uma realidade presente em diversos países, notadamente do sudeste asiático.

Segundo a Associação Brasileira de Indústria Têxtil (ABIT, 2018b), “a Ásia é responsável por 73% do volumes totais produzidos (sic) no mundo, com destaque, por ordem, para: China, Índia, Paquistão, Coreia do Sul, Taiwan, Indonésia, Malásia, Tailândia e Bangladesh”. Esses países intensificaram a produção para abastecer o mercado de consumo, notadamente da Europa e Estados Unidos.

Especificamente em relação ao Brasil, a produção da indústria têxtil e de vestuário é bastante peculiar. Trata-se de uma cadeia pulverizada, mas que de forma interna abrange todos os ciclos da produção e é considerada a maior cadeia têxtil completa do Ocidente (ABIT, 2018a).

É a quinta maior indústria têxtil do mundo e a quarta maior em confecção. No entanto, sua produção se destina principalmente ao abastecimento do mercado de consumo interno, já que o número de exportações não é expressivo, quando comparado aos países asiáticos.

A cadeia têxtil e de confecção nacional, que teve um faturamento de US\$ 51,58 bilhões em 2017, possui importante papel social, empregando 1,5 milhão de trabalhadores diretos e 8 milhões se considerados os indiretos e os que sofrem os efeitos da renda, dos quais 75% são de mão de obra feminina. É o segundo maior empregador da indústria de transformação do país, perdendo apenas para a indústria alimentícia e de bebidas juntas (ABIT, 2018a).

Ainda, segundo a Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX, 2018), em 2017 a cadeia de vestuário nacional, composta por 27,5 mil unidades, produziu 2 milhões de toneladas.

Embora o destacado papel social, com números expressivos de empregabilidade e promoção de renda para inúmeras famílias, e papel econômico, movimentando valores significativos no mercado interno, no Brasil os casos de exploração abusiva de trabalhadores são recorrentes, assim como nas cadeias de valor do setor têxtil e de vestuário ao redor do mundo.

1.2 CASOS PARADIGMÁTICOS DE DESRESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

A cadeia de fornecimento têxtil e de vestuário, não obstante seus avanços tecnológicos, ainda é mundialmente conhecida por ser altamente dependente do uso de mão de obra e pela descentralização de sua produção para países mais populosos, com custos trabalhistas mais baixos. Essa prática, iniciada depois da década de 1970, quando se intensificou a

industrialização nos países do Sudeste Asiático, permitiu que as condições de exploração dessa força de trabalho se acentuassem e ocorressem de forma desregulada.

São recorrentes, nos últimos anos, as denúncias de exploração de trabalho nas mais variadas formas, como em jornadas exaustivas, sem direitos a intervalos para refeições e descanso adequado, em ambientes insalubres e degradantes, sem condições adequadas de higiene e banheiros, trabalho infantil e escravo, violências físicas e psíquicas, além da baixa massa salarial.

Os problemas não são recentes e o caso da Nike nos anos 90 é paradigmático e ilustra essa situação. Como destacado por Michael E. Conroy (2007), a marca, que tinha sua produção inicialmente concentrada no Japão e Inglaterra, transferiu 86% dela para Coreia do Sul e Taiwan já no início década de 80. A produção se intensificou e os custos reduziram, especialmente em razão da mão de obra mais barata.

Denúncias de funcionários que ganhavam 1 dólar por dia, com jornadas de mais de 10 horas diárias, incluindo horas extras forçadas, abusos físicos e sexuais, trabalho infantil, chamaram a atenção para a precariedade das condições laborais nas cadeias de fornecimento. Vários movimentos foram organizados, especialmente para dar publicidade e pressionar por uma resposta da marca sobre os casos de exploração (CONROY, 2007).

A Nike argumentou que, por não ser proprietária dessas fábricas, não era responsável pelos abusos nelas praticados. No entanto, com a reputação abalada, no final da década de 90 os danos financeiros começaram a aparecer, obrigando a empresa a adotar alguns padrões trabalhistas mais elevados e algumas formas de monitoramento de seus fornecedores. (CONROY, 2007)

Trata-se de um dos primeiros casos de grande repercussão ligado diretamente a uma empresa e que passou a chamar a atenção para as condições de trabalho dentro de cadeias de produção. Alguns movimentos iniciais foram feitos com especial intuito de recuperar o potencial econômico da marca, mas ainda é presente a vulnerabilidade dos trabalhadores vinculados à produção têxtil e de vestuário como um todo.

Nesse sentido, destacam-se a seguir, de forma exemplificativa, situações de abusos em alguns países do sudeste asiático, que fazem parte da cadeia de valor da indústria têxtil e de vestuário. Busca-se ilustrar algumas condições trabalhistas e recentes casos de denúncias de exploração abusiva de mão de obra, que demonstram as lacunas de governança no setor.

O primeiro caso que merece atenção é o do Camboja, especialmente porque a produção de vestuário é um dos principais fatores da economia local. No mesmo sentido, o caso de Bangladesh, país pobre e populoso e um dos principais fornecedores de roupas prontas no

mercado internacional. Logo após, serão trazidos alguns casos de denúncias ocorridas no Paquistão e no Brasil.

1.2.1 Camboja

O setor de vestuário está entre os principais da economia do Camboja, juntamente com turismo, construção e agricultura (ABD e ILO, 2015). O país é importante produtor que abastece a indústria de vestuário internacional, especialmente países como Estados Unidos, Canadá e da União Europeia.

Além de empregar um grande número de trabalhadores, também fomenta de forma significativa a economia local. Em 2015, essa indústria “empregou mais de 650.000 trabalhadores e respondeu por US\$ 6,28 bilhões, ou aproximadamente 80%, da receita total de exportação do Camboja. As exportações totais do setor de vestuário e calçados atingiram US\$ 6,3 bilhões em 2015”⁵. (ILO e IFC, 2016)

Desde que a situação política se estabilizou, a partir de 1999, a pobreza diminuiu, no entanto mais de 70% dos trabalhadores no Camboja ainda ganham menos de 3 dólares por dia.

O Boletim da Organização Internacional do Trabalho, publicado no final de 2018 e elaborado a partir de pesquisa socioeconômica do Instituto Nacional de Estatística Camboja de 2016 e de várias outras fontes oficiais, afirma que o setor de vestuário, têxtil e calçados emprega diretamente cerca de 1 milhão de trabalhadores, sendo 80% mulheres e a maioria composta por jovens abaixo de 35 anos. Ressalta que a renda de 1 em cada 5 casas no país é oriunda do setor.

Esse boletim também afirma que, ao contrário dos outros setores da economia local, em torno de 90% dos trabalhadores da indústria da moda estão alocados em empregos regulares e formais. No entanto, constata que as longas horas de trabalho ainda são persistentes e indica ao final a necessidade de pesquisa específica sobre força de trabalho, o que permitiria uma melhor compreensão da dinâmica do emprego nesse setor e, ainda, possibilitaria comparar com outros países produtores de vestuário (ILO, 2018).

Embora o desemprego seja relativamente baixo naquele país, são em geral ocupações de baixa qualificação, com recorrentes casos de abusos e exploração de trabalhadores. O relatório “Work Faster or Get Out” (KASHYAP, 2015), que em tradução livre quer dizer

⁵ Tradução nossa do original: “it employed more than 650,000 workers and accounted for USD 6.28 billion, or roughly 80%, of Cambodia’s total export revenue. The total exports of the garment and footwear sector reached USD 6.3 billion in 2015” (OIT, 2016).

“Trabalhe Rápido ou Saia”, produzido pelo *Human Rights Watch* (HRW⁶, na sigla em inglês) denuncia situações abusivas e de exploração.

O documento foi elaborado a partir de entrevistas realizadas pela Organização entre o final de 2013 e início de 2015, com vários agentes, como trabalhadores, representantes de fábricas e sindicatos, funcionários do governo, até mesmo funcionários da OIT e ONGs nacionais e internacionais.

Informa, ainda, ser comum o uso de contratos de trabalho por prazo determinado e suas repetidas renovações, sem justificativa e acima a limitação de 2 anos fixada na legislação local. Isso facilita pressões sobre os empregados, tornando os mais suscetíveis aos desmandos do empregador, além de inviabilizar o acesso a alguns benefícios que seriam possíveis se não fosse esse tipo de contratação precária. Tal prática também traz barreiras à sindicalização, prejudicando o direito à liberdade de associação e ainda pode provocar discriminação (KASHYAP, 2015).

Outra denúncia ocorre em relação às horas extras forçadas, sendo comum a retaliação aos que se recusam ao trabalho além da jornada prevista, com demissões, descontos salariais e transferências punitivas. São estabelecidas metas diárias que só podem ser cumpridas em longas horas de trabalho, e, embora ocorra a promessa de pagamento, ordinariamente ele não ocorre.

Com relação às mulheres, que compõem a maioria da mão de obra do setor, as denúncias são no sentido da existência da discriminação para casos de gravidez, com frequente recusa na contratação de gestantes ou da renovação do contrato de curto prazo, caracterizando clara discriminação (proibida inclusive pela Constituição do Camboja). Adicionalmente, há relatos da prática de assédio sexual no local de trabalho.

São recorrentes e significativas as subcontratações para que os trabalhos sejam realizados em oficinas que não possuem licença para exportação e, nesses casos, a execução ocorre em piores condições do que nas grandes indústrias. Ainda, existem os trabalhos informais e, também, a contratação para execuções de atividades domiciliares de forma sazonal, com a precarização ainda mais das condições de trabalho e pagamentos salariais abaixo do mínimo legal.

O trabalho infantil também é verificado e, em sua maioria, nas mesmas condições exploratórias e abusivas dos adultos. Em regra, as famílias buscam complementar a renda com essa mão de obra, que recorrentemente são ocultadas nas fábricas, para que não sejam flagradas em eventuais fiscalizações.

⁶ A *Human Rights Watch* é uma organização internacional não governamental e sem fins lucrativos, que realiza pesquisa sobre direitos humanos.

A persistência das baixas condições trabalhistas no Camboja é fomentada pela corrupção no país. A inspeção do Ministério do Trabalho é ineficiente e com baixo número de investigações e punições e, segundo o relatório sobre O Índice de Trabalho Escravo Global, produzido pela *Walk Free Foundation*, esse país está entre os 10 países com maior prevalência de pessoas em condições de escravidão moderna (INDEX, 2018, p. 3).

Dada a importância do país na cadeia de abastecimento do vestuário, foi escolhido como uma das sedes do programa *Better Work*. Como será tratado mais adiante, esse programa foi criado em colaboração da OIT e o IFC (*International Finance Corporation* – membro do Banco Mundial), que envolve trabalhadores, empregadores e governo para melhorar as condições de trabalho e respeito a direitos trabalhistas.

1.2.2 Bangladesh

O caso de Bangladesh é bastante emblemático e tomou repercussão internacional, especialmente após o desastre do edifício Rana Plaza, onde várias fábricas operavam na periferia de Daca, capital do país, e que colapsou em 24 de abril de 2013, matando mais de 1.100 pessoas e deixando milhares de feridos, especialmente mulheres. Esse acidente ocorreu pouco tempo após outro importante episódio, um incêndio que deixou mais de 100 trabalhadores mortos, em novembro de 2017, na mesma cidade.

Esse país é um dos maiores fornecedores de roupas prontas para o mercado europeu (cerca de 63% de suas exportações entre 2016 e 2017 foram destinados aos países europeus) e América do Norte (especialmente Estados Unidos e Canadá). Tendo iniciado suas vendas externas na década de 70, é um dos maiores setores de exportação do país e o segundo maior do mundo de roupas prontas, depois da China (KABIR; UDDIN, 2017).

O setor de vestuário tem importante papel no desenvolvimento sócio econômico do país, contribuindo em 12,35% para o Produto Interno Bruto (KABIR; UDDIN, 2017). Sendo responsável por 80% das exportações, envolve mais de 4,5 milhões de trabalhadores, sendo o setor de vestuário pronto sozinho responsável por 3,1 milhões de empregos, especialmente mulheres de regiões mais pobres, “representando 54% de todos os empregos industriais em Bangladesh e 13,6% de todos os empregos não agrícolas”⁷ (FAROLE *et al.*, 2017, p. 70).

A queda do edifício Rana Plaza, onde eram produzidas roupas de diversas marcas para abastecer o mercado internacional, colocou luzes do mundo todo sobre o país. Chamou a

⁷ Tradução nossa do original: “accounting for 54 percent of all manufacturing jobs in Bangladesh, and 13.6 percent of all nonagricultural jobs”.

atenção para as condições precárias dos trabalhadores na cadeia de vestuário, inclusive relacionadas à segurança. Embora tenha havido alguns esforços envidados pelo governo e por algumas grandes marcas internacionais devido à pressão internacional, ainda persistem em Bangladesh sérios problemas trabalhistas e relacionados à pobreza.

A massa salarial, mesmo que tenha melhorado com a reforma na lei trabalhista local, promovida em 2013 e que impôs alguns padrões mais rigorosos, ainda é uma das mais baixas do mundo. O setor de vestuário pronto aumentou os salários de US \$ 38 (trinta e oito dólares americanos) para US \$ 68 (sessenta e oito dólares americanos). Houve um aumento em torno de 40% entre 2010 e 2016, mas ainda insuficiente para garantir uma efetiva melhora nas reais condições sociais no setor (FAROLE *et al.*, 2017).

Direitos sindicais, como liberdade de associação e negociação coletiva, são desrespeitados, como denuncia o relatório da HRW sobre os direitos dos trabalhadores nas fábricas de vestuário de Bangladesh, baseado em entrevistas de trabalhadores realizadas entre 2013 e 2015. O documento relata obstáculo à sindicalização, com ataques sofridos quando alguns tentam formar sindicatos, com retaliações aos empregados, inclusive violentas, e rescisão do contrato de trabalho (GANGULY, 2015). Segundo esse mesmo documento, persistem de forma acentuada condições trabalhistas inadequadas, sendo que as principais preocupações dos trabalhadores podem ser agrupadas em três categorias, a saber:

Primeiro, muitos levantaram preocupações sobre pagamento e benefícios, incluindo não recebimento do salário-mínimo, pagamento atrasado de salários e gratificações, recusa de pagamento de horas extras e recusa de licença por maternidade e doença. Em segundo lugar, os trabalhadores reclamaram sobre como foram tratados pelos supervisores e gerentes da fábrica, e a pressão que foram colocados para completar as cotas de trabalho que incluíam o uso de horas extras forçadas, abuso físico e abuso verbal que as vezes era de natureza sexual. Terceiro, os trabalhadores reclamaram de condições insalubres no local de trabalho, particularmente água potável de tão baixa qualidade que muitos se recusaram a beber.⁸ (GANGULY, 2015, p. 21)

Percebe-se que, após o acidente e suas repercussões, as condições de trabalho naquele país tiveram alguma melhora, mas ainda insuficientes para suprir os problemas. Bangladesh, como visto, é um dos países-chave na cadeia de fornecimento global do vestuário e, dada sua

⁸ Tradução nossa do original: “First, many raised concerns about pay and benefits, including not being paid the minimum wage, late payment of wages and bonuses, denial of overtime payments, and denial of maternity and sick leave. Second, the workers complained about how they were treated by factory supervisors and managers, and the pressure they were put under to complete work quotas which included resorting to forced overtime, physical abuse, and verbal abuse that sometimes was of a sexual nature. Third, workers complained about unsanitary conditions in the workplace, particularly drinking water of such poor quality that many refused to drink it. (GANGULY, 2015, p. 21).

importância e as condições trabalhistas, também conta com a presença local do programa *Better Work*.

1.2.3 Paquistão

O Paquistão também é um dos países asiáticos que fazem da cadeia de vestuário um vetor em sua economia. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, até 2015 o setor têxtil e de vestuário empregou cerca de 4,2 milhões de pessoas no Paquistão. Ainda, tal setor contribui em torno de 70% do total de exportação do país, cujos principais negócios se dão com os Estados Unidos da América, China e Reino Unido, dentre outros países europeus (ONU, 2019).

Desse modo, é possível verificar que a economia paquistanesa e o setor de produção giram em torno da cadeia de vestuário e são inúmeras fábricas no país que atuam na confecção para fins de exportação, com recorrentes problemas envolvendo denúncias no cumprimento de direitos trabalhistas.

Segundo aponta o relatório da *Centre for Research on Multinational Corporations/SOMO*, já em 2003 as inspeções sobre as condições de trabalho na indústria do Paquistão foram abolidas, com a justificativa de que seria fundamental para a atração de novos investidores e crescimento da economia local (SOMO, 2013). Trata-se de conduta que desencadeou uma série de problemas trabalhistas pelo Paquistão, como no caso da empresa Khaadi, por exemplo. Em 2017, a empresa demitiu 32 funcionários por exigirem direitos decorrentes da legislação vigente, uma vez que se encontravam em condições precárias como de insalubridade e jornada de trabalho superior à permitida (ONU, 2019).

Um caso emblemático e que expõe as condições precárias de trabalho no Paquistão envolve um incêndio na fábrica de roupas Ali Enterprises, em Karachi, em 12 de setembro de 2012, resultando na morte de cerca de 255 trabalhadores, além de contar com mais de 100 feridos⁹. Em linhas gerais, a fábrica atua na área de vestuário, produzindo sarja, tecidos, malhas e meias, cuja capacidade diária de produção pode chegar a 10.000 peças por dia. Ainda, estima-se que as vendas anuais da empresa chegam, em média, em 55 milhões de dólares (SOMO, 2013).

⁹ Destaca-se que o número de vítimas é objeto de controvérsia. Segundo o relatório da SOMO, as estimativas são de 500 a 1.500 mortos/feridos no acidente. Isto porque muitos dos trabalhadores não tinham contrato de trabalho estabelecido com a Ali Enterprises, o que dificulta a apuração correta. Maiores informações em: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-fatal-fashion.pdf/view>.

Chama a atenção, de acordo com o relatório da *Human Rights Watch* de 2019, que as investigações encontraram uma série de irregularidades, como a ausência de equipamentos de segurança para prevenção de incêndios, além do relato de trabalhadores sobreviventes de que os responsáveis pela gerência fizeram esforços para salvar as mercadorias e não as vítimas de maneira imediata (ONU, 2019).

A seguir um relato produzido pela SOMO sobre os fatores que levaram à tragédia:

O alto número de mortes foi atribuído ao fato de que os trabalhadores ficaram presos dentro da fábrica. Havia apenas uma saída acessível; as outras três portas estavam trancadas. As janelas dos andares inferiores eram cobertas com barras de metal. A fábrica estava abarrotada de materiais combustíveis, incluindo pilhas de roupas e produtos químicos, e as escadas estavam bloqueadas. Alarmes de incêndio e extintores não estavam instalados. A única saída do porão era pela loja de tecidos, onde começou o incêndio. Os trabalhadores que ainda estavam no porão não tinham como sair e morreram quando o porão se encheu de água fervente nas tentativas de apagar o incêndio.¹⁰ (SOMO, 2013, p. 19)

Merece destaque o fato de que o processo de auditoria e certificação também foi objeto de contestação. A empresa italiana RINA Services SpA certificou as plenas condições de funcionamento da empresa dias antes do acidente, atestando que a fábrica cumpria todos os requisitos legais para a funcionamento (ONU, 2019).

Após o acidente, a Federação Nacional Sindical do Paquistão organizou manifestações que movimentaram a cidade de Karachi, em busca de ressarcimento e providências por parte da empresa e do Estado paquistanês. Dois proprietários da fábrica foram presos – um deles solto por uma fiança, devido a problemas de saúde – mas tiveram liberdade concedida pelo tribunal posteriormente. O governo ofereceu compensações aos familiares e vítimas do incêndio ao longo do ano de 2012 e 2013. Ainda, a empresa de roupas KIK, da Alemanha, uma das principais compradoras da *Ali Enterprises*, ofereceu ajuda aos familiares para recompensar o dano ocorrido (SOMO, 2013).

O relatório da *Human Rights Watch* concluiu que o Paquistão não adotou as medidas necessárias para a proteção e segurança de direitos trabalhistas em fábricas, o que leva à continuidade de abusos a trabalhadores (ONU, 2019). Ou seja, ainda que existam algumas ações

¹⁰ Tradução nossa do original: “The high death toll has been attributed to the fact that workers were trapped inside the factory. There was only one accessible exit; the three other doors were locked. Windows on the lower floors were covered with metal bars. The factory was crammed with combustible materials, including piles of clothes and chemicals, and stairways were blocked. Fire alarms and sprinklers were not in place. The only exit from the basement was through the fabric store, which is where the fire broke out. Those workers still in the basement had no way of getting out and died when the basement filled with boiling water from the attempts to extinguish the fire.”

estatais e privadas, ainda são suficientes para reparar o dano causado e as práticas trabalhistas precárias culturalmente enraizadas no país.

1.2.4 Brasil

Como se observa de alguns casos elencados acima, são vários problemas envolvendo o trabalho escravo no mundo e segundo dados do Índice Global da Escravidão, em torno de 40,3 milhões de pessoas estavam vivendo nessas condições em 2017, sendo que no Brasil estima-se 369 mil trabalhadores em condições de escravidão moderna (INDEX, 2018).

Segundo dados do Radar Sit – Painel de Informações e Estatísticas do Portal da Inspeção do Trabalho, disponível *on line* pelo governo federal, em 2017 a inspeção do trabalho encontrou o total de 648 trabalhadores em condições análogas à de escravos, sendo 38 ligados à cadeia do vestuário (34 ligados à confecção de vestuário e 4 no comércio varejista). Em 2018, foram 1.752, sendo 42 na cadeia de vestuário.

Os números destoam, mas isso decorre do fato de que no primeiro estudo há estimativa de casos existentes no país, feita pela *Walk Free Foundation* em conjunto com a OIT e Organização Internacional para Migração. No segundo estudo, são casos flagrados e efetivamente registrados pelo governo federal, e nesse caso deve ser considerada as limitações e dificuldades de fiscalização por órgãos do governo no combate a práticas trabalhistas abusivas nas cadeias produtivas.

A cadeia do vestuário ocupa posição de destaque e no Brasil também envolve questões migratórias – utiliza mão de obra de várias nacionalidades, como bolivianos, em sua grande maioria, peruanos e paraguaios, além de outras, como coreanos, sírios, libaneses e judeus, que ao longo da história tiveram considerável importância não só como mão de obra (CÔRTEZ, 2013).

A estrutura dessa cadeia também no Brasil é caracterizada pela descentralização, sendo a produção fragmentada, com terceirização e quarteirização para oficinas de costuras, no intuito de reduzir os custos trabalhistas e tributários.

No entanto, essa metodologia de produção favorece a perpetração de ilegalidades, dificultando a fiscalização e controle dentro da cadeia de fornecimento. Algumas oficinas são recorrentes alvos de denúncias, em que se verifica descumprimento da legislação trabalhista, além de violações de direitos humanos.

São Paulo, como um grande e importante centro de produção, foi cenário de flagrantes de trabalho escravo na cadeia do vestuário. Algumas notícias de utilização de mão de obra em

condições degradantes e abusivas ganharam repercussão na imprensa especialmente por estarem vinculadas a algumas grifes de renome.

Caso bastante emblemático ocorreu em 2011, quando uma operação de fiscalização envolvendo o Ministério Público do Trabalho e auditores fiscais do então Ministério do Trabalho e Emprego, em que foram encontrados mais de 50 empregados trabalhando em uma oficina de costura na cidade de Americana (ALMEIDA, 2013).

As condições foram reconhecidas pelos órgãos de fiscalização com degradantes, sendo que as funções eram desempenhadas em instalações precárias, sob muito calor, com jornadas exaustivas de 14 horas. A maioria dos empregados eram bolivianos que moravam no próprio balcão, junto com crianças. Nessa mesma época e nos anos seguintes, em outras oficinas na cidade de São Paulo, foram flagrados casos de trabalhos escravos (ALMEIDA, 2013).

A Repórter Brasil (2012)¹¹, uma organização não governamental que divulga reportagens, investigações jornalísticas, pesquisas e metodologias educacionais sobre trabalho escravo no país, elenca em seu site marcas envolvidas nos flagrantes de auditores fiscais do trabalho em oficinas de costuras que fazem uso trabalho escravo, especialmente de imigrantes.

Esses casos são marcados pela ausência de vínculo formal dos trabalhadores, condições degradantes de trabalho, com jornada exaustivas, retenção de salários, cobrança de dívidas ilegais, além de abusos físicos e psicológico, e quando envolvem imigrantes, também há a utilização de alojamentos precários.

Em outra reportagem da Repórter Brasil, de 2018, foi realizado um levantamento em que 38 marcas de moda estavam envolvidas com trabalho escravo no Brasil. Em operação de novembro de 2018 foram regatadas 14 pessoas em uma oficina, em condições análogas à escravidão, com jornada de trabalho superior a 14 horas por dia, sem salário-mínimo e carteira assinada (REPÓRTER BRASIL, 2018).

Destaca-se também a criação do aplicativo Moda Livre, que avalia desde 2013 ações voltadas para combater o trabalho escravo no Brasil, bem como levanta dados de empresas responsabilizadas por práticas escravistas. A Repórter Brasil informa sobre a atuação do Moda Livre:

Mais de 400 costureiros e costureiras foram encontrados em condições análogas às de escravos no Brasil. A maioria dos casos ocorre em pequenas confecções terceirizadas. As vítimas mais comuns são migrantes sul-americanos que trabalham em oficinas em condições degradantes. São locais suscetíveis a incêndios, marcados pela falta de higiene e que muitas vezes também servem de moradia aos trabalhadores. Eles

¹¹ No site da organização existe uma extensa lista de flagrantes de grifes envolvidas em casos de fiscalizações: <https://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil>.

recebem valores muito baixos por peça costurada e são submetidos a jornadas exaustivas para conseguir guardar algum dinheiro. Muitos se veem obrigados a trabalharem para pagar dívidas fraudulentas com os patrões para quitar o financiamento da viagem de seus países até o Brasil. (REPORTER BRASIL, 2018, p.1)

Cabe ressaltar que, ainda que os problemas sejam recorrentes, verificou-se incremento nas ações de transparência por parte das empresas, o que pode ser um saldo positivo em relação à redução do trabalho escravo no país (REPORTER BRASIL, 2018).

As questões das condições trabalhistas na cadeia produtiva de vestuário se estendem para o resto do país. O documentário “Estou me Guardando para Quando o Carnaval Chegar”, lançado em 2019, do diretor Marcelo Gomes, é bastante ilustrativo. Ele expõe as condições vivenciadas por trabalhadores na produção de *jeans* na cidade de Toritama, no interior de Pernambuco. Trata-se da principal economia da cidade, com população estimada em pouco mais de 45 mil habitantes, conforme dados do IBGE (2019) e, segundo o documentário, produzem mais de 20 milhões de *jeans*, anualmente, em fábricas caseiras. A produção é incessante e massiva e o trabalho se estende de 16 a 18 horas por dia (GOMES, 2019).

Observa-se, dos casos paradigmáticos acima elencados, que as condições de trabalho na cadeia de vestuário, quando ocorrem de forma abusiva e não são observadas as orientações legais mínimas estabelecidas, seja do país que abriga a confecção, seja da OIT, em muito se assemelham.

Na busca da redução dos custos da produção, as práticas em países como Camboja, Bangladesh e Paquistão, principalmente ligadas às empresas transnacionais, em muito se aproximam daquelas realizadas nas oficinas de costuras do Brasil envolvidas em denúncias de trabalho escravo. Os principais apontamentos são as longas e exaustivas jornadas dos trabalhadores, abusos físicos e psicológicos, trabalho infantil, retenção de salários, instalações precárias, entre outros.

Alguns avanços foram verificados na cadeia de fornecimento daqueles países, como se denota no relatório elaborado pela HRW, bem como no Brasil, a partir de compromissos assumidos nos inúmeros Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) celebrados entre o MPT e as empresas que ocupam o topo da cadeia, por exemplo¹². No entanto, ainda demanda melhora e o principal elemento, para possibilitar elevar as condições laborais e até mesmo a responsabilização, é ampliar a transparência do setor.

¹² Apenas a título ilustrativo, o MPT celebrou TAC nº 1834/2010 Lojas Marisa. Outro TAC foi celebrado com a Zara Brasil S/A, a partir do Inquérito Civil nº 000393.2011.02.002/2.

A divulgação e o monitoramento dos fornecedores das grandes marcas, beneficiadas finais, facilita a observância das regras trabalhista e ainda a responsabilização na cadeia de fornecimento da indústria têxtil de forma mais abrangente.

1.3 OS PRINCIPAIS TEMAS DA AGENDA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO TOCANTE À CADEIA DE VESTUÁRIO

A expressão “desenvolvimento sustentável” foi aventada na primeira grande Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo, na Suécia, em 1972. No entanto, seu conceito foi estabelecido em 1987, no Relatório da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, denominado Nosso Futuro Comum - Comissão Brundtland: desenvolvimento sustentável é aquele que implica atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender suas próprias¹³ (ONU, 1987).

Inicialmente, o foco do conceito de desenvolvimento sustentável estava voltado principalmente às questões ambientais. Nesse sentido, considerando que meio ambiente do trabalho integra o conceito amplo de meio ambiente, já estaria a questão trabalhista também albergada nos mesmos princípios e diretrizes.

No entanto, um desenvolvimento que se quer sustentável vai além das questões ambientais. Sendo assim, em 1992 a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, estabeleceu a Agenda 21 que, além de um programa voltado para preservação do meio ambiente, também considerou outros fatores importantes para um crescimento e desenvolvimento econômico adequado, como a erradicação da pobreza, por exemplo (ONU, 1992).

Durante a Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável da ONU, que ocorreu em 2002 em Johannesburgo, na África do Sul, o conceito de desenvolvimento sustentável passou a ser integrado por três pilares: econômico, social e ambiental. Nesse sentido,

Enquanto o desenvolvimento sustentável pode requerer ações distintas em cada região do mundo, os esforços para construir um modo de vida verdadeiramente sustentável requerem a integração de ações em três áreas-chave.

- Crescimento e Equidade Econômica – Os sistemas econômicos globais, hoje interligados, demandam uma abordagem integrada para promover um crescimento

¹³ Tradução nossa do original: “sustainable development, which implies meeting the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs”.

responsável de longa duração, ao mesmo tempo em que assegurem que nenhuma nação ou comunidade seja deixada para trás.

- Conservação de Recursos Naturais e do Meio Ambiente – Para conservar nossa herança ambiental e recursos naturais para as gerações futuras, soluções economicamente viáveis devem ser desenvolvidas com o objetivo de reduzir o consumo de recursos, deter a poluição e conservar os habitats naturais.

- Desenvolvimento Social – Em todo o mundo, pessoas precisam de emprego, alimento, educação, energia, serviço de saúde, água e saneamento. Enquanto discutem-se tais necessidades, a comunidade mundial deve também assegurar que a rica matriz de diversidade cultural e social e os direitos trabalhistas sejam respeitados, e que todos os membros da sociedade estejam capacitados a participar na determinação de seus futuros. (Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, Joanesburgo 2002). (MIKHAILOVA, 2004, p. 27)

É um conceito atual, pertinente e, como se denota, integra a questão social como um de seus pilares. A partir de então, o principal problema deixou de ser conceitual, e o grande desafio passou a ser de implementação.

A cadeia de vestuário, especialmente por ser uma das maiores cadeias de valor e que emprega milhares de pessoas ao redor do mundo, tem importante papel no cumprimento das agendas estabelecidas pela ONU para o desenvolvimento sustentável. Além de grande impacto social, ainda que seja dito apenas de passagem, já que não se trata do foco desse trabalho, vale um breve destaque para o impacto da produção de vestuário no meio ambiente.

Segundo notícia publicada pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (2019a), a indústria da moda é a segunda maior consumidora de água no mundo e responsável por 10% das emissões de gás carbônico na atmosfera, responsável pelo efeito estufa. Há que se considerar também que é grande responsável pela poluição dos oceanos, notadamente em decorrência do intenso uso de plástico em sua produção. As microfibras sintéticas liberam milhares de toneladas de microplásticos no ambiente.

Os resíduos poluentes lançados no meio ambiente impactam a população do planeta como um todo, mas é possível dizer que a população mais pobre e os trabalhadores são especialmente sensíveis aos seus efeitos. Sofrem de forma imediata, já que são diretamente expostos às condições ambientais adversas provocadas pela produção inadequada, em especial aqueles em situação de maior vulnerabilidade, que executam seu trabalho em condições insalubres e jornadas exaustivas.

Nesse sentido, é possível perceber que os pilares (social, econômico e ambiental) do desenvolvimento sustentável se tocam e se complementam entre si. Implementar um dos pilares implica necessariamente na implementação dos demais, e a indústria têxtil e do vestuário, em toda a sua cadeia de produção, tem um papel importante nesse aspecto.

Antes de chegar aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável especificamente, que serão tratados logo em seguida, vale lembrar a agenda que lhes deu origem. Em 2000 a denominada Cúpula do Milênio, formada por líderes mundiais das Nações Unidas adotou a Declaração do Milênio das Nações Unidas, em que os países se comprometeram em reduzir a pobreza extrema e uma série de outros objetivos temporais até 2015 – eram os denominados Objetivos do Desenvolvimento do Milênio – ODM (ONU, 2001).

Em um acordo global para o desenvolvimento, foram estabelecidos 8 objetivos, dentro de um projeto para favorecer o desenvolvimento dos países mais pobres, por meio de uma parceria global para o desenvolvimento, sendo eles:

- 1 - Acabar com a fome e a miséria
 - 2 - Oferecer educação básica de qualidade para todos
 - 3 - Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres
 - 4 - Reduzir a mortalidade infantil
 - 5 - Melhorar a saúde das gestantes
 - 6 - Combater a Aids, a malária e outras doenças
 - 7 - Garantir qualidade de vida e respeito ao meio ambiente
 - 8 - Estabelecer parcerias para o desenvolvimento
- (ONU, 2001)

Com o propósito de implementar esses objetivos, foram contemplados 18 metas e 40 indicadores. Nesse sentido, o ODM 1, que buscava acabar com a fome a miséria – tinha como metas:

- 1.A) reduzir pela metade, entre 1990 e 2015, a proporção de pessoas cuja renda é inferior a US \$ 1,25 por dia;
- 1.B) alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, incluindo mulheres e jovens;
- 1.C) reduzir pela metade, entre 1990 e 2015, a proporção de pessoas que sofrem de fome.¹⁴(ONU, 2001)

O ODM 2 – Educação básica de qualidade para todos – tinha a meta de “garantir que, até 2015, as crianças de todos os lugares, meninos e meninas, possam concluir um curso completo de ensino primário”¹⁵. (ONU, 2001)

¹⁴ Tradução nossa do original: “Target 1.A: Halve, between 1990 and 2015, the proportion of people whose income is less than \$1.25 a day; Target 1.B: Achieve full and productive employment and decent work for all, including women and young people; Target 1.C: Halve, between 1990 and 2015, the proportion of people who suffer from hunger”. (ONU, 2001).

¹⁵ Tradução nossa do original: “Target 2.A: Ensure that, by 2015, children everywhere, boys and girls alike, will be able to complete a full course of primary schooling”. (ONU, 2001).

Para promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres - ODM 3 – foi objetivado “eliminar a disparidade de gênero no ensino primário e secundário, preferencialmente até 2005, e em todos os níveis de ensino até 2015”.¹⁶(ONU, 2001)

A meta do ODM 4 era para reduzir a mortalidade infantil “em dois terços, entre 1990 e 2015, a taxa de mortalidade de menores de cinco anos”¹⁷. (ONU, 2001)

Quanto a melhorar a saúde materna, ODM 5, foram estabelecidas 2 metas: “reduzir em três quartos, entre 1990 e 2015, a taxa de mortalidade materna” e “alcançar, até 2015, o acesso universal à saúde reprodutiva”¹⁸.(ONU, 2001)

No tocante ao combate a AIDS/HIV, malária e outras doenças, os alvos do ODM 6 seriam reverter a propagação da AIDS e proporcionar o acesso universal ao seu tratamento para todos aqueles que precisam, além de reverter a incidência de malária e outras doenças importantes. (ONU, 2001)

Para garantir a sustentabilidade ambiental, que a Cúpula do Milênio colocou como ODM 7, foram fixadas 4 metas, conforme a seguir:

- 7.A: Integrar os princípios do desenvolvimento sustentável nas políticas e programas nacionais e reverter a perda de recursos ambientais;
- 7.B: Reduzir a perda de biodiversidade, alcançando, até 2010, uma redução significativa na taxa de perda;
- 7.C: Reduzir pela metade, até 2015, a proporção da população sem acesso sustentável a água potável e saneamento básico;
- 7.D: Alcançar, até 2020, uma melhora significativa na vida de pelo menos 100 milhões de moradores de favelas.¹⁹ (ONU, 2001)

O oitavo e último ODM, a respeito do desenvolvimento de uma parceria global para o desenvolvimento, tinha o maior número de metas de todos os objetivos do milênio, conforme se verifica:

- 8.A: Desenvolver um sistema comercial e financeiro aberto, baseado em regras, previsível e não discriminatório;
- 8.B: Atender às necessidades especiais dos países menos desenvolvidos;

¹⁶ Tradução nossa do original: “Target 3.A: Eliminate gender disparity in primary and secondary education, preferably by 2005, and in all levels of education no later than 2015”. (ONU, 2001).

¹⁷ Tradução nossa do original: “Target 4.A: Reduce by two thirds, between 1990 and 2015, the under-five mortality rate”. (ONU, 2001).

¹⁸ Tradução nossa do original: “Target 5.A: Reduce by three quarters, between 1990 and 2015, the maternal mortality ratio” e “Target 5.B: Achieve, by 2015, universal access to reproductive health”. (ONU, 2001).

¹⁹ Tradução nossa do original: “Target 7.A: Integrate the principles of sustainable development into country policies and programmes and reverse the loss of environmental resources; Target 7.B: Reduce biodiversity loss, achieving, by 2010, a significant reduction in the rate of loss; Target 7.C: Halve, by 2015, the proportion of the population without sustainable access to safe drinking water and basic sanitation; Target 7.D: Achieve, by 2020, a significant improvement in the lives of at least 100 million slum dwellers”. (ONU, 2001).

- 8.C: Atender às necessidades especiais dos países em desenvolvimento sem litoral e dos pequenos Estados insulares em desenvolvimento;
- 8.D: Lidar de forma abrangente com os problemas da dívida dos países em desenvolvimento;
- 8.E: Em cooperação com empresas farmacêuticas, fornecer acesso a medicamentos essenciais a preços acessíveis em países em desenvolvimento;
- 8.F: Em cooperação com o setor privado, disponibilizar benefícios de novas tecnologias, especialmente informações e comunicações.²⁰(ONU, 2001)

Como se denota, esses objetivos e metas do milênio eram bastante ambiciosos, sendo vários atores fundamentais para a concretização e implementação deles, como governos, sociedade civil e parceiros, e nesse sentido a cadeia têxtil e de vestuário, por suas características anteriormente destacadas, quais sejam, os impactos ambientais e sociais que ela representa, desempenha papel fundamental.

No entanto, o prazo para o cumprimento desses ideais mostrou-se curto e, embora tenha havido alguma melhora, segundo dados da ONU no relatório *Taking Stock of the Global Partnership for Development*, de 2015, constataram-se alguns avanços obtidos a partir dos Objetivos do Milênio, mas ainda muito distante de serem alcançadas as metas propostas. Nesse sentido, em nova reunião, a ONU estabeleceu uma nova agenda, denominada de Agenda 2030.

1.3.1 A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Em 2012, ocorreu a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, a Rio+ 20, no Rio de Janeiro. O relatório *Nosso Futuro Comum*, aprovado ao final de 2 semanas de negociações, criou as bases para o estabelecimento de novas metas comuns que visem definir e implementar ações para o desenvolvimento sustentável. Entre 2012 e 2015, estabeleceu-se uma intensa negociação que levou à aprovação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, na Assembleia da ONU em Nova Iorque, entre 25 e 27 de setembro de 2015.

²⁰ Tradução nossa do original: “8.A: Develop further an open, rule-based, predictable, non-discriminatory trading and financial system; 8.B: Address the special needs of least developed countries; 8.C: Address the special needs of landlocked developing countries and small island developing States; 8.D: Deal comprehensively with the debt problems of developing countries; 8.E: In cooperation with pharmaceutical companies, provide access to affordable essential drugs in developing countries; 8.F: In cooperation with the private sector, make available benefits of new technologies, especially information and communications.” (ONU, 2001).

Trata-se de uma visão multilateral voltada para alcançar o desenvolvimento sustentável, a partir de premissas centrais, como erradicar a pobreza, promover a prosperidade e o bem-estar, além de preservar o meio ambiente.

A aprovação dos dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS (*Sustainable Development Goals* – SDG) acompanhados de 169 alvos de atuação específicos, como parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, mostra uma relação nítida entre direitos sociais, meio ambiente e desenvolvimento.

Como salienta a Resolução que aprovou a Agenda 2030,

Eles buscam concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas. Eles são integrados e indivisíveis, e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. (ONU, 2015b)

Esses objetivos e metas entraram em vigor em 1º de janeiro de 2016 para orientar os governos na obtenção do desenvolvimento sustentável, que, embora sejam definidas como “aspiracionais e globais” (ONU, 2015b), consideram as dificuldades específicas de cada país e respeitando sua independência política dos Estados.

Com foco de ação em pessoas (desenvolvimento humano), planeta (sustentabilidade ambiental), prosperidade (crescimento econômico inclusivo e transformador), paz e parceira (cooperação internacional), áreas consideradas de extrema importância para a humanidade e para o planeta, a Declaração (ONU, 2015b) estabelece os seguintes ODS:

Quadro 1 – Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Objetivo 1	Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares
Objetivo 2	Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável
Objetivo 3	Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades
Objetivo 4	Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
Objetivo 5	Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
Objetivo 6	Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos
Objetivo 7	Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos
Objetivo 8	Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos
Objetivo 9	Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação
Objetivo 10	Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

Objetivo 11	Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis
Objetivo 12	Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis
Objetivo 13	Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos
Objetivo 14	Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável
Objetivo 15	Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade
Objetivo 16	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis
Objetivo 17	Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Fonte: ONU, 2015b

Como se denota da leitura dos objetivos acima, é possível perceber que todos estão interligados entre si e, como a própria Agenda 2030 diz, eles são indivisíveis. Nessa medida, a implementação de um pressupõe necessariamente a implementação do outro e o ponto de partida desses objetivos está na busca do fim da pobreza em todas as suas formas – ODS 1.

O número de pessoas em extrema pobreza vinha diminuindo nas últimas décadas, e a busca pelo cumprimento das metas do milênio contribuía nesse sentido. No entanto, essa queda se reverteu e o problema, que afeta milhões de pessoas ao redor do mundo, sendo no Sul da Ásia e a África Subsaariana onde é mais complexo, tem se agravado nos últimos anos (WORLD BANK, 2020).

Acabar com a fome, propósito contemplado no ODS 2, está diretamente ligado à eliminação da pobreza (ODS1), sendo que a implementação deste objetivo depende necessariamente daquele. Ou seja, acabar com a fome só parece ser possível se não houver mais pobreza extrema no mundo.

Esse mesmo raciocínio de interdependência segue para os demais ODS e a questão trabalhista, em alguma medida, também perpassa todos os eles. O trabalho é um importante instrumento para um desenvolvimento que se quer sustentável, seja econômico ou social. Não se trata de qualquer trabalho, mas sim aqueles executados em condições dignas. Além de atuar no combate à miséria e a fome (ODSs 1 e 2), destaca-se também sua importância quando se fala em “promover a industrialização inclusiva e sustentável” (ODS 9), já que a indústria tem papel fundamental na geração de emprego (ONU, 2015b).

No ODS 12, que trata da produção e consumo sustentáveis, importa saber de que forma alimentos, roupas, energia, produtos industriais, dentre outros, são produzidos. Ainda, quais

critérios ambientais e sociais estão contemplados no processo produtivo, dentre outras particularidades relativas às cadeias produtivas. Conforme salientam Lima e Lima (2019, p. 343)

A aplicação efetiva dos princípios e convenções da OIT está no centro do debate sobre produção e consumo responsável no setor de vestuário. A característica inata de ser uma cadeia longa, abrangendo vários países com condições de trabalho e regulamentos específicos, significa que a agenda social para o vestuário é particularmente importante. Por essa razão, é essencial ler o ODS 12 em conjunto com o ODS 8, cujo objetivo é promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. É razoável argumentar que as metas acordadas no ODS 12 carecem de critérios mínimos relacionados a metas sociais e trabalhistas, assim como as preocupações ambientais.²¹

Diante dessa interdependência entre os 17 objetivos, merece destaque especificamente o ODS 8 - Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Note-se que a busca do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável está no mesmo patamar da busca do pleno emprego e produtivo e trabalho decente para todos.

A Agenda 2030 como um todo incorpora a Agenda do Trabalho Decente da OIT, mas no ODS8 o trabalho decente é peça central. O fato de o crescimento econômico e o trabalho decente estarem contemplados no mesmo objetivo denota uma maior carga de interligação e dependência entre esses dois propósitos. Nesse sentido, esse ODS 8 parece buscar uma associação de maneira explícita no sentido de que só é possível o crescimento econômico sustentável na medida em que se implemente o trabalho decente.

Da redação do ODS 8, assim como de todos os demais, é possível inferir que se trata de uma responsabilidade não apenas dos Estados, mas principalmente do setor privado. Tanto é assim que a Agenda 2030 é explícita ao destacar a necessidade do engajamento do setor privado e da sociedade civil, dentre outros, para o alcance dos objetivos do desenvolvimento sustentável: “Reconhecemos o papel do setor privado diverso, desde as microempresas e cooperativas até as multinacionais, bem como o papel das organizações da sociedade civil e as organizações filantrópicas na implementação da nova agenda”. (ONU, 2015b).

²¹ Tradução nossa do original: “The effective application of the ILO guiding principles and Conventions are at the core at the debate about SCP in the apparel sector. The innate feature of being a long and widespread chain, covering several countries with particular labor conditions and regulations means the social agenda for apparel is particularly important. For that reason, it is essential to read SDG 12 together with SDG 8, aimed at promoting sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. It is reasonable to argue that the targets agreed in SDG 12 lack minimum criteria related to social and labour goals, as it does for environmental concerns”.

Ainda, o ODS 8 é acompanhado de 12 metas para sua implementação, conforme abaixo relacionadas:

- 8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos
- 8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra
- 8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros
- 8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança
- 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor
- 8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação
- 8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas
- 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários
- 8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais
- 8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos
- 8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos
- 8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da OIT (ONU, 2015b)

Cada meta ainda possui um ou mais indicadores. Elas traçam ações necessárias para a implementação do ODS8, sendo algumas delas de cunho qualitativo, como na meta 8.3 ao falar de promover políticas públicas, e outras possuem objetivos específicos mensuráveis, como na 8.7 que fala em acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas até 2025.

A agenda central para o crescimento econômico é composta por 5 metas do ODS8 (8.1, 8.2, 8.3, 8.4 e 8.10). As demais metas encerram a agenda do pleno emprego e produtivo e trabalho decente.

Consoante se denota da leitura dos ODS, e mais especificamente o ODS 8 e suas metas, o setor privado, e aqui a indústria têxtil e de vestuário, notadamente pelas características anteriormente expostas, seja pelo seu impacto social (uso intensivo de mão de obra em toda sua

cadeia de valor, empregando número considerável de pessoas ao redor do mundo), seja pelo ambiental ou econômico, exerce papel indispensável para se atingir o desenvolvimento sustentável.

A responsabilidade social na cadeia de valor da indústria têxtil e do vestuário é fundamental na implementação do trabalho decente e para a erradicação do trabalho forçado, escravo e infantil, nos moldes objetivados pela ONU na Agenda 2030 e nos princípios fundamentais estabelecidos pela OIT.

1.3.2 Padrões Voluntários de Sustentabilidade no mundo do vestuário

Para a implementação do enfoque social da Agenda 2030 da ONU e Agenda do Trabalho Decente da OIT, e, como consequência, promover o pleno emprego, eliminar as formas de trabalho forçado, escravo e infantil, além de promover o cumprimento e respeito aos direitos trabalhistas mais básicos, o papel dos atores privados é de fundamental importância.

As empresas, especialmente após o fenômeno da globalização, assumem papéis de verdadeiros atores internacionais, “elaboram suas estratégias de crescimento e lucratividade em escala muitas vezes global”, podendo se desvincular dos “Estados para a realização de seus objetivos, e aproveitam-se da permeabilidade crescente das fronteiras” (NASSER, 2005, p. 82).

Nesse sentido, alguns instrumentos privados de adoção voluntária, como códigos de condutas de empresas, modelos de padrões voluntários, iniciativas de múltiplos atores interessados (conhecidas internacionalmente como iniciativas *multistakeholder*), por exemplo, passaram assumir importante função e ser utilizados como dispositivos complementares às determinações impostas pelos Estados.

São alguns instrumentos utilizados em um novo sistema de monitoramento, que O’Rourke (2006) chama de governança não-governamental. Cria-se uma rede de reguladores, envolvendo múltiplos personagens na cadeia de suprimentos, como organizações não governamentais, empresas e mesmo agências do governo.

Os códigos de condutas, também denominados de códigos de ética, são elaborados de modo unilateral pelas empresas que os adotam, com reflexo para aqueles com quem se relacionam. Podem ser considerados como

[...] a expressão dos princípios éticos e valores da organização, devendo comunicar com clareza diretrizes e orientar a atuação de todos, principalmente em relação a processos críticos de negócios. Representa a formalização das expectativas a respeito do comportamento e da conduta dos sócios, administradores, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas (IBGC, 2017, p18).

De acordo com o estudo realizado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), *Codes of Corporate Conduct: expanded review of their contents*, os códigos de conduta na cadeia de vestuário assumem um importante papel:

Os códigos das indústrias de vestuário e extrativa mostram que os fatores da indústria podem ser muito importantes na formação dos códigos. O conteúdo dos códigos de vestuário, que invariavelmente cobrem questões trabalhistas, é bastante diferente do conteúdo médio dos códigos de trabalho no inventário geral. Todos os códigos de vestuário lidam com trabalho infantil e a maioria lida com trabalho escravo, ambiente de trabalho e compensação. Códigos da indústria extrativa tipicamente lidam com uma gama diversificada de problemas e são muito mais propensos a lidar com questões ambientais e trabalhistas do que a média dos demais códigos²² (OECD, 2001, p. 2 e 3).

A Nike foi uma das primeiras empresas a estabelecer um Código de Conduta sobre práticas trabalhistas e ambientais para ser seguido por seus fornecedores, em 1992. Instituiu por meio dele um sistema de monitoramento para avaliar a conformidade do fornecedor com o código, por meio de auditoria interna e por empresas de consultoria externa. (O'ROURKE, 2006). Seu atual Código prevê expressamente que

O Código de Conduta da Nike estabelece os padrões mínimos que esperamos que cada fábrica ou instalação de suprimento atenda. Esperamos que todos os nossos fornecedores compartilhem nosso compromisso com o bem-estar dos trabalhadores e com o uso responsável e eficiente dos recursos. Buscamos parceiros que demonstrem liderança em responsabilidade corporativa e que procurem ir além dos padrões mínimos. (NIKE, 2017).²³

Outro exemplo é o “Código de Conduta para o Fornecimento de Mercadorias da C&A”, que estabelece padrões que devem ser seguidos por seus fornecedores. Nele, a empresa prevê requisitos mínimos de conformidade legal, respeito às condições de trabalho, desempenho ambiental e de anticorrupção. Estabelece a necessidade de os fornecedores estabelecerem uma forma de gerenciamento eficiente do Código de Conduta e ainda, prevê a possibilidade da empresa realizar monitoramento de sua cadeia, e, para isso, exige transparência de seus fornecedores (C&A, 2015).

²² Tradução nossa do original: The codes from the apparel and extractive industries show that industry factors can be very important in shaping the codes. The content of the apparel codes, all of which cover labour issues, is quite different from the “average” content of the labour codes in the overall inventory. All of the apparel codes deal with child labour and the majority deal with bonded labour, working environment and compensation. Codes from the extractive industry typically deal with a diverse array of issues and are much more likely to deal with environment and labour than the “average” code in the inventory.

²³ Tradução nossa do original: “The **Nike Code of Conduct** lays out the minimum standards we expect each supplier factory or facility to meet. We expect all our suppliers to share our commitment to the welfare of workers and to using resources responsibly and efficiently. We seek partners who show leadership in corporate responsibility and who seek to move beyond minimum standards.”(NIKE, 2017).

Por sua vez, os padrões voluntários de sustentabilidade são instrumentos que não suplantam as leis, mas funcionam como exemplo de mecanismo criado com o intuito de aprimorar a responsabilidade das empresas dentro da cadeia de fornecimento. São usualmente estabelecidos por empresas ou organizações independentes, ONGs, bancos, dentre outros atores privados, e embora normalmente sejam voluntários, o seu reconhecimento e utilização pode gerar restrições ao longo das cadeias produtivas em função do descumprimento de regras laborais ou ambientais.

Alguns conceitos são trazidos para uma contextualização inicial, e Segundo a *International Organization For Standardization - ISO* (2004, p.12), padrão voluntário é

[...] um documento estabelecido por consenso e aprovado por um organismo reconhecido, que fornece, para uso comum e repetitivo, regras, diretrizes ou características para atividades ou seus resultados, visando à obtenção de um grau ótimo de ordenação em um dado contexto.²⁴

Essa mesma Organização estabelece também que “padrões devem basear-se nos resultados consolidados da ciência, tecnologia e experiência e visam a promoção de benefícios ideais para a comunidade”²⁵ (ISO/IEC, 2004, p. 12).

Segundo a Associação Brasileira da Indústria Têxtil, no relatório Padrões de Sustentabilidade no Mercado Global De Produtos Têxteis e Confecções (ABIT *et al.*, 2017, p. 4), padrões voluntários

[...] são padrões definidos por empresas ou por organizações independentes, que podem ter abrangência nacional ou internacional. A utilização de padrões privados é voluntária, mas condiciona o acesso à cadeia de fornecedores das empresas que os utilizam. Incluem-se nesse grupo também as certificações. Algumas empresas exigem que seus fornecedores sigam certos padrões ou tenham alguma certificação como condição para participar da cadeia.

Os padrões voluntários, embora sua adoção tenha se intensificado nas últimas décadas, não são recentes e o mais antigo sistema de certificação foi fundado em 1894, pela *Underwriters Laboratories Inc.* Foi criado por uma agência de seguros para incentivar o uso de padrões voluntários de segurança em relação aos aparelhos elétricos que estavam surgindo. Buscava estabelecer critérios mínimos a serem seguidos pelas empresas para poder fazer uso de seguro e reduzir impactos (CONROY, 2007).

²⁴ Tradução nossa do original: “Standard document, established by consensus and approved by a recognized body, that provides, for common and repeated use, rules, guidelines or characteristics for activities or their results, aimed at the achievement of the optimum degree of order in a given context”. (ISO/IEC, 2004, p. 12).

²⁵ Tradução nossa do original: “Standards should be based on the consolidated results of science, technology and experience, and aimed at the promotion of optimum community benefits”. (ISO/IEC, 2004, p.12).

No entanto, para Komives e Jackson (2014), os padrões voluntários que se aproximavam mais do termo sustentabilidade datam da primeira metade do Século XX e eram voltados para a agricultura orgânica - citam a *Soil Association* no Reino Unido. Trazem que em 1972 foi criada a Federação Internacional dos Movimentos da Agricultura Orgânica (*IFOAM – International Federation of Organic Agriculture Movements*), para liderar, unir e auxiliar o movimento orgânico. Atualmente, é uma organização voltada para a certificação de produtos da agricultura orgânica com afiliados em mais de 120 países.

As certificações, originalmente denominadas de selos ecológicos ou rótulos verdes, não se confundem com os padrões voluntários de sustentabilidade, embora possam decorrer desses, como será visto mais adiante. Sua adoção cresceu após a Eco-92, Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, que ocorreu no Rio de Janeiro, e se intensificou na última década com os desafios para se alcançar o desenvolvimento sustentável dentro das cadeias de fornecimento. (POTTS *et al.*, 2014).

Hodiernamente são quase 500 selos ecológicos (sinônimo de certificações) em 199 países em 25 setores da indústria (ECOLABEL, 2019). Ainda que utilizados nos mais diversos ramos de atividade, a grande maioria é voltado para os setores agrícolas e florestal.

Segundo relatório publicado pela *International Trade Centre - ITC*²⁶ (2018), mais de 57,8 milhões de hectares foram certificados em 2016 como produtos orgânicos (incluindo terras que estão em vias de se tornar certificadas), por exemplo, representando o maior padrão de sustentabilidade agrícola no mundo, em termos de área e variedade de produtos.

Vários outros produtos agrícolas recebem certificação, como algodão, cacau, café, óleo de palma. Apenas a título exemplificativo, pelo menos 26% do café mundial é certificado, sendo o Código 4C de maior participação e, em 2016, o Brasil tinha a maior área por eles certificada (mais de 737.000 hectares), seguida pela Colômbia (mais de 354.000 hectares) e pelo Vietnã (mais de 150.000 hectares) (LERNOUD, 2018).

Segundo Lernoud (2018), as certificações de café deixaram de ser nicho de mercado, para se tornarem um instrumento utilizado para buscar transparência e melhorias nas cadeias de fornecimento de forma cada vez mais ampla. É o produto que apresenta a maior taxa de conformidade como padrões voluntários de sustentabilidade, ou seja, ao menos um quarto do que é produzido no mundo.

Esta certificação 4C, cujo nome deriva do que em português quer dizer Código Comum para a Comunidade Cafeeira (*The Common Code for the Coffee Community*, 2018),

²⁶ *International Trade Center* (ITC) é uma agência da Organização Mundial do Comércio e das Nações Unidas, criada em 1964 para apoiar a internacionalização de pequenas e médias empresas.

tem como objetivo elevar gradualmente as condições sociais, econômicas e ambientais da produção e processamento de café em todo o mundo. Para alcançar isso, seu Código de Conduta inclui 27 princípios de dimensões sociais, econômicas e ambientais. Ainda, estabelece 10 práticas como inaceitáveis e que devem ser eliminadas antes de solicitar a certificação, como, por exemplo, uso das piores formas de trabalho infantil, trabalho forçado e o tráfico de pessoas.

O algodão é outro produto agrícola importante e que afeta diretamente a cadeia têxtil e de vestuário. São várias certificações que abrangem a produção, e sua conformidade tem sido impulsionada cada vez mais pela indústria. O Brasil está entre os cinco maiores produtores mundiais de algodão e possuiu a maior área certificada pelo programa *Better Cotton Initiative* – BCI. Trata-se de um programa sem fins lucrativos, formado por múltiplos atores interessados – exemplo típico de uma iniciativa *multistakeholder*.

Especificamente na cadeia têxtil e de vestuário, segundo levantamento do ITC (2021), existem 85 certificações. A análise desse mapeamento permite verificar que esse número não é exclusivo, mas trata de certificações específicas da cadeia ou que estão de alguma forma com ela relacionada.

As iniciativas de participação de múltiplas partes interessadas (*multistakeholders*), que também podem ser consideradas como instrumento à disposição do setor privado e de adoção voluntária, por sua vez, envolvem vários atores que se reúnem principalmente para promover e implementar objetivos comuns. Essas podem envolver atores do setor privado, do setor público e da sociedade civil (SCHMITZ-HOFFMANN; SCHMIDT; KLOSE, 2014).

Em geral, mas não necessariamente, os padrões voluntários de sustentabilidade são criados por iniciativas que envolve vários atores. Existem inúmeras iniciativas de múltiplos atores interessados e que estabelecem padrões voluntários de sustentabilidade e algumas serão tratadas mais adiante, no terceiro Capítulo.

No entanto, cabe inicialmente fazer menção a Organização Internacional de Normalização (*International Organization for Standardization*) – ISO, dado o destaque que recebe essa organização que desenvolve padrões internacionais sobre vários temas.

A ISO surgiu logo após o fim da Segunda Guerra Mundial editando apenas recomendações internacionais sobre padronização. Na década de 1970,

Com a expansão do comércio internacional, as empresas multinacionais, os organismos nacionais de normalização e as autoridades governamentais pediam regras realmente efetivas, e o trabalho técnico da instituição deixou de ser publicado no formato de meras Recomendações, passando a assumir o formato de Normas Internacionais. (DIAS, 2011, p. 40)

Hoje, embora não realize e emita certificação diretamente, é órgão responsável por estabelecer normas internacionais de padronização, tendo mais de 22 mil publicadas. As certificações dos padrões ISO são realizadas por órgãos de certificações externos acreditados (ISO, 2021).

Ela é formada por organismos nacionais de normalização mais amplamente representativos dos países que tenham sido admitidos. Em 2018, 162 países faziam parte da ISO, necessariamente membros também das Nações Unidas (ISO, 2018).

A Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT é o foro nacional de normalização representativo do Brasil naquela organização (ISO, 2018). A ABNT, por sua vez, é uma organização privada sem fins lucrativo, declarada de utilidade pública pelo governo brasileiro.

A ISO, inicialmente criada para estabelecer padrões técnicos, caminhou ao longo da sua existência para estabelecer padrões internacionais e hoje trabalha também para contribuir com o cumprimento dos desafios estabelecidos pelos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, ODS, da Agenda 2030 da ONU.

Embora os padrões desenvolvidos pela ISO sejam voluntários, não são considerados exatamente privados, porque elaborados a partir do consenso internacional de órgãos membros, que são governamentais, paraestatais ou não governamentais. (VAN HUIJSTEE *et al.*, 2010, p. 14)

Suas normas são de adoção voluntária, assim como os padrões voluntários de sustentabilidade, mas podem tornar-se de uso obrigatório em alguns países, a depender se os Estados assim determinarem internamente. Isso é bastante recorrente, em especial quando ela estabelece diretrizes técnicas para desenvolvimento de algum produto, por exemplo.

No entanto, se o Estado não determina a adoção de forma compulsório, as diretrizes estabelecidas pela ISO são, portanto, voluntárias. É o que ocorre por exemplo com a norma denominada ISO 26000, publicada em 1º de novembro de 2010, considerada a primeira norma privada internacional de responsabilidade empresarial. Trata-se de uma norma privada com diretrizes para uma gestão empresarial socialmente sustentável.

Nesse sentido, foi apresentado um panorama da indústria têxtil e do vestuário e alguns problemas trabalhistas persistentes no setor, além de noções iniciais de instrumentos privados, no intuito de contextualizar o tema envolvendo os padrões voluntários de sustentabilidade. A seguir será trazida uma abordagem da construção histórica de direitos e garantias trabalhistas, com uma breve análise, na sequência, de alguns instrumentos de *soft law* estabelecidos no intuito de regular as relações transnacionais.

CAPÍTULO 2

A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A RELAÇÃO COM A CADEIA DE VESTUÁRIO

A breve e panorâmica visão da evolução histórica de questões trabalhista no início deste capítulo se justifica, na medida em que permite visitar o passado, no sentido de se buscar entender a conformação atual das relações laborais e pensar soluções para o futuro.

Verifica-se que o caminho para a construção do arcabouço legal de proteção do trabalhador, embora pareça longo, na perspectiva da existência humana é bastante recente. E a indústria têxtil e de vestuário teve papel fundamental nessa transformação social. Mesmo com o surgimento de novas tecnologias e a evolução legislativa, esse setor ainda demanda intenso uso de mão de obra e, conforme os relatos anteriormente expostos, os abusos ainda são recorrentes. Nota-se, com isso, que essa previsão normativa ainda carece de maior efetividade.

Expõe-se essa situação para demonstrar que, a par da necessária a presença do Estado na regulação dessas relações laborais, se faz necessário pensar no papel do setor privado para implementar os direitos positivados e quais instrumentos são hábeis para tanto, em especial quando as relações transcendem as fronteiras dos próprios Estados.

Nesse sentido, justifica-se a análise pontual e comparativa que será feita no próximo capítulo, de alguns instrumentos aplicáveis a cadeia têxtil e de vestuário.

2.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS QUESTÕES LABORAIS E DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

A consolidação do sistema capitalista, como fator determinante das relações humanas, que perdura até a atualidade, consistiu em um processo que demorou em torno de 300 anos (SOUTO MAIOR, 2011). Embora pareça longo, se considerado na perspectiva histórica da humanidade, é um período relativamente curto.²⁷

A história diz que os humanos habitam a terra há milhares de anos. Inicialmente, a sociedade era formada de pequenos grupos nômades, que viviam da caça e da coleta. Estima-

²⁷ Apenas a título ilustrativo, “Os últimos 200 anos, durante os quais um número cada vez maior de sapiens ganham (sic) o pão de cada dia como trabalhadores urbanos e funcionários administrativos, e os 10 mil anos precedentes, durante os quais a maioria dos sapiens vivia como agricultores e pastores, são um piscar de olhos em comparação com as dezenas de milhares de anos durante os quais nossos ancestrais foram caçadores e coletores. O campo próspero da psicologia evolutiva afirma que muitas de nossas características psicológicas e sociais do presente foram moldadas durante essa longa era pré-agrícola”. (HARARI, 2016, ebook).

se que era eminentemente patriarcal, sendo a mulher responsável, além da coleta, pela organização e administração do grupo, enquanto os homens cuidavam da proteção e da caça. (HARARI, 2015)

As relações sociais originárias eram bastante simples e se fundavam especialmente na solidariedade e muito aconteceu até a sociedade assumir a conformação atual: o homem saiu da África Oriental, de onde acredita ser originário, por volta de 70 mil anos e povoou a totalidade do globo. Passou inicialmente pela Revolução Cognitiva, Revolução Agrícola e a Revolução Científica e as sociedades foram se transformando para se tornarem cada vez mais complexas (HARARI, 2015).

Essa visão bastante genérica e ampla, em um verdadeiro voo panorâmico de milhares de anos na história, serve apenas para se estabelecer uma consciência sobre a evolução da complexidade das relações sociais. Mas para os propósitos desse trabalho, importa efetivamente saber que na antiguidade, que se estende desde a descoberta a Revolução Cognitiva, com a descoberta da escrita, indo até a queda do império Romano, as relações de trabalho se davam eminentemente pela forma da escravidão. Os escravos eram destituídos de qualquer proteção social ou jurídica, e, conseqüentemente, não eram considerados sujeitos de direito.

Posteriormente, na Idade Média, predominava o modelo feudal, no qual persistia a relação servil de trabalho, em que o servo devia obrigações a outra pessoa, o senhor feudal. Na Baixa Idade Média surgem alguns tipos de trabalhos livres, como nas corporações de ofício, mas ainda insuficientes para determinar uma alteração do modelo social vigente.

Pode-se inferir que até esse período as relações laborais ainda padeciam de um modelo minimamente formal como na atualidade. Elas eram rudimentares e precárias, e se davam eminentemente por sujeição pessoal do trabalhador, tanto na escravidão quanto na servidão. É somente com o trabalho livre, considerado o pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado, que a formação do sistema capitalista se tornou possível.

Passa-se, então, a partir desse ponto, a se contextualizar brevemente a evolução das condições sociais e políticas, que em certa medida propiciaram o surgimento dessa nova tipologia das relações sociais. O trabalho livre passa a ser considerado um importante fator de produção no sistema que se desvelava, tendo a Revolução Industrial como o seu principal marco de instauração.

Foi um processo de mudança econômica e social gradual, iniciado por volta de 1780 na Inglaterra, sendo que, por esse motivo, alguns historiadores contestam o uso do termo Revolução (HOBBSAWM, 2000). No entanto, essa realidade já no século XVIII serve apenas para a Inglaterra. Na maioria dos países ela ocorre apenas no século XIX. Na França, por

exemplo, a Revolução Industrial começou a se desenvolver efetivamente após 1830. Antes disso havia uma preocupação com a consolidação do estado liberal, estabelecido pela Revolução Francesa (SOUTO MAIOR, 2011).

Inspirados no iluminismo, os franceses aprovaram a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789. Essa Declaração estabeleceu direitos de cunho liberais, especialmente porque a preocupação da Revolução Francesa era superar o Estado Absolutista. Proclamaram-se as liberdades e os direitos fundamentais do homem, fundados nos direitos naturais (HOBSBAWM, 2000).

Esta “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) inova e reconhece a pessoa como sujeito de direito” (DE ALMEIDA, 2018, p. 32). No entanto, não se pode extrair dela garantias direcionadas à proteção da pessoa enquanto trabalhador, até mesmo porque, como colocado, a França ainda não vivia maiores questões envolvendo o proletariado – a Revolução Industrial ainda não era sentida com tanta intensidade como na Inglaterra. A maior preocupação da Revolução Francesa “era libertar todos os seres humanos”. Tratava-se de uma ideia revolucionária, que ficou conhecido como iluminista e tinha implícita todas as ideologias humanistas, racionistas e progressistas (HOBSBAWM, 2000, p.38).

É de fato na Inglaterra que despontou a Revolução Industrial, não por superioridade tecnológica ou científica em relação aos demais países europeus. Mas sim as condições econômicas, políticas e sociais propiciaram que essa Revolução lá se antecipasse. Com a expansão da indústria, permitiu-se um crescimento econômico bastante significativo, ao lado de profundas consequências sociais, com muita miséria e descontentamento. A pobreza e a desigualdade cresceram tão rapidamente quanto foi o avanço da produção. A situação dos trabalhadores se agravava cada vez mais, acentuando-se a desigualdade entre os mais ricos e os mais pobres.

Em menos de duas décadas o capitalismo produtivo transformou a gama de miseráveis e despossuídos, gerados durante séculos do período de transição do feudalismo para o capitalismo, em uma grande massa operária (uma enorme quantidade de trabalhadores executando os mesmos serviços nos mesmos locais), que, diante dos pressupostos jurídicos liberais, então vigentes, foram submetidos a péssimas condições de trabalho, mediante o recebimento de baixíssimos salários [...]. (SOUTO MAIOR, 2011, p. 134)

As condições de trabalho eram péssimas, com exaustivas jornadas de 14 a 16 horas e em condições insalubres. Tornou-se comum e recorrente o uso da mão de obra infantil, que passou a integrar a base do novo sistema.

Na Grã-Bretanha os proprietários de moinhos de algodão recolhiam, em todo o país, crianças órfãs e filhos de famílias pobres, fazendo-os trabalhar, pelo custo de alimentá-los e, quando de outros distritos, fornecendo um teto, sempre sem qualquer conforto, como abrigo de invernos congelantes. O número de crianças que trabalhavam cresceu de forma geométrica no final do século XVIII, com a descoberta do tear. (GRÜNSPUN, 2000, p. 46)

As crianças eram submetidas a condições de trabalhos degradantes, em jornadas iguais às dos adultos. Segundo Oris de Oliveira (2009, p. 23), “pesquisas constataram crianças de cinco, seis, sete anos, maior número com oito, a maior parte com idade inferior a nove anos”.

As condições eram severas, de forma a reduzir a própria condição humana desses trabalhadores. Relata Grunspun (2000, p. 48) que “[...] crianças eram recrutadas pelos limpadores de chaminés, para trepar até o topo afunilado e desobstruir a saída da fumaça das chaminés das casas dos ricos”.

Diante da situação de extrema exploração, surgiram algumas leis tentando regular as relações advindas desse novo sistema de consolidação do capitalismo industrial. No entanto, eram inicialmente de cunho liberal, para atender aos interesses da produção, como, por exemplo, a Lei de Le Chapelier, de 14 de junho de 1791. Essa lei, embora tenha estabelecido que todo homem é livre ao trabalho ao extinguir definitivamente as corporações de ofício, considerou crime a ação coletiva de trabalhadores por “constituir um atentado à liberdade e à declaração dos direitos do homem” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 129).

Estabelece o item 8 da Lei Le Chapelier (1791) :

8. Toda reunião composta de artesãos, trabalhadores, companheiros, jornaleiros, ou provocado por eles contra o livre exercício da indústria e do trabalho facultado a toda sorte de pessoas, e sobre toda espécie de condições conveniadas amigavelmente, ou contra a ação da polícia e execução dos julgamentos pronunciados nesta matéria, serão tidos por agrupamentos sediciosos e, como tais, serão dispersados pelos depositários da força pública, sobre as requisições legais lhe serão feitas, e punidos de acordo com todo o rigor das leis sobre os autores, instigadores e chefes dos ditos agrupamentos, e sobre todos aqueles que cometeram violência por vias de fato e de atos.

O *Moral and Health Act*, de 1802, de Robert Peel, é considerado a primeiro ato legal de cunho tutelar, e estabelecia limite de jornada de 12 horas e proibição do trabalho noturno para crianças na Inglaterra.

Exemplificativamente, outras leis trouxeram algumas limitações, como *Cotton Mills Act* (1819), que estabeleceu limite de idade de 9 anos para o trabalho e a *Cotton Industry Act* (1831), que limitou em 9 horas a jornada aos sábados para menores de 18 anos. Eram leis direcionadas especificamente para a limitação do uso de mão de obra infantil em moinhos de algodão e indústria têxtil. (SOUTO MAIOR, 2011, p. 162 e 163).

Em 1833 a jornada para crianças entre 9 e 13 anos foi reduzida para 8 horas, e para adolescente entre 13 e 18 anos, para 10 horas. A *Coal Mining Act* (1842) estendeu as limitações para outras indústrias, além da têxtil (SOUTO MAIOR, 2011).

Essas limitações legais não decorreram exatamente da tentativa de regular relações trabalhistas em si, mas buscavam limitar o número de mortes e doenças resultantes dos trabalhos executados em jornadas exaustivas e em péssimas condições, especialmente por crianças. Destaca-se, no entanto, que eram normas de pouca ou quase nenhuma efetividade, especialmente pela ausência de fiscalização do Estado.

A doutrina (BARROS, 2009; SOUTO MAIOR, 2011) considera essa legislação incipiente não exatamente como o início do marco regulatório trabalhista, mas decorrente de uma perspectiva humanitária, fundada especialmente na compaixão. Nesse sentido, o trabalhador era um mero fator de produção, que servia como base para o desenvolvimento do sistema econômico que se iniciava.

A precariedade das condições laborais atingia todos os trabalhadores, de uma maneira geral nas indústrias que se estabeleciam e nas minas de carvão que as abasteciam. Era muito prematuro reconhecer os trabalhadores como sujeitos merecedores de garantias mínimas. Ainda assim, é possível considerar o início, muito tímido, ressalte-se, da proteção de uma nova categoria de sujeitos que se formava: os trabalhadores assalariados.

Nos períodos que se seguiram, a Europa sofreu grave crise econômica e as condições de trabalho só se agravaram, até culminar com a Revolução de 1848, denominada de Primavera dos Povos. Foi um movimento amplo e que se espalhou por vários países rapidamente. Tratava-se de uma Revolução proletária e seus princípios estavam expostos no Manifesto do Partido Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels (HOBSBAWM, 1997).

No entanto, esses movimentos revolucionários sucumbiram e a Europa viu seguir crescente progresso econômico. Novas tecnologias foram incorporadas à produção industrial, como a química e a eletricidade. Passou-se a utilizar cada vez mais o conhecimento científico na indústria. É a denominada Segunda Revolução Industrial.

Enquanto o liberalismo se reafirma em razão do sucesso econômico vivenciado a partir de 1851, gerando como consequência a retirada de alguns direitos já conferidos à classe operária, em um aspecto ao menos parece que a situação traz melhora para os trabalhadores.

Em 1864 na França, tem início uma tendência de tolerância quanto aos movimentos operários, por intermédio de uma lei, que proclama a liberdade de coalizão. Essa lei, no entanto, não confere o direito de associação (SOUTO MAIOR, 2011, p. 181).

A partir dessa época, novas leis são editadas, tentando estabelecer limites na exploração da mão de obra operária, especialmente infantil e da mulher, com limite de jornada de trabalho. Em 1869 a Alemanha limitou a idade mínima em 12 anos para o trabalho e em 1901 a Inglaterra, com o *Factory and Workshop Act*, também estabeleceu o mesmo limite.

Em 1891 o Papa Leão XIII publicou a encíclica *Rerum Novarum*, como um “conjunto de ideias criadas e alimentadas dentro do cristianismo, mas que de certa forma escapa dos estreitos quadros eclesiásticos, porque diz respeito ao homem e à sociedade”. Com bases estabelecidas no direito natural, a doutrina social da Igreja posicionou-se “a favor da reforma social contrariamente às teses liberais e não se atrelando à tese marxista” (HUSEK, 2011, p. 45).

Percebe-se cada vez mais tentativas de se humanizar as relações de trabalho, com limitações a exploração da mão de obra especialmente dos mais vulneráveis, mulheres e crianças. A limitação da jornada e a previsão de idade mínima entram como uma das primeiras e principais formas de tentar manter a integridade do trabalhador e então diminuir o custo humano surgido pós Revoluções Industriais.

A questão envolvendo as condições de trabalho era um desafio para além dos limites da Inglaterra e Europa. Os mercados se tornaram cada vez mais internacionais e ainda no século XIX, Robert Owen e Daniel le Grand (industriais liberais) pretenderam uma ação mais global, sendo no Cantão de Glaris, na Suíça, em 1855, que se tratou oficialmente uma legislação internacional para proteção do trabalhador (HUSEK, 2011).

Tal ideia também frutificou nos Congressos Internacionais de Bruxelas, de 1856, e de Frankfurt, de 1857. Em 1890, realizou-se a Conferência de Berlim, da qual resultou um Protocolo contendo medidas para regulamentar o trabalho de mulheres, menores, mineiros, assinado por boa parte dos Estados europeus. Outras datas seguiram-se nessa constante caminhada para a área internacional: 1897, Zurique (1º Congresso Internacional de Proteção Obreira); 1900, Suíça (criação da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores); 1906, Bruxelas, (Conferência Internacional promovida pela Associação atrás referida), com uma Convenção proibindo o trabalho noturno das mulheres nas indústrias, ratificada por 11 países; 1913, Suíça (outra Conferência Internacional), redigindo Convenções sobre matéria trabalhista – jornada de mulheres; 1913, Versalhes (criação da Organização Internacional do Trabalho). (HUSEK, 2011, p. 37).

Nesse momento pode se dizer que é o início de uma tentativa de internacionalização da proteção, até mesmo porque

[...] os problemas do século XIX perpassam para o século XX, sendo que no início deste verifica-se, ainda, uma espécie de aceleração das complexidades sociais, decorrente da implementação de novas técnicas de produção. O taylorismo (1911) e o fordismo (1913) permitem uma produção ainda mais intensa e mais acelerada,

potencializando os efeitos alienantes de mecanização. (SOUTO MAIOR, 2011, p. 228 e 229).

Vale apontar que muito embora até o início do Século XX as relações de trabalho padeciam da falta de regulamentações estatais ambiciosas, que permitissem estabelecer garantias efetivas mínimas, a complexidade social e principalmente política no novo século que se inaugurava era grande e demandava cada vez mais soluções eficientes.

O advento da Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918) e os impactos que assolaram o mundo tornaram a busca pela paz um anseio desejável e necessário. É nesse contexto que surgiu a Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que selou o fim da Primeira Guerra Mundial.

Resultante da Conferência da Paz, o Tratado de Versalhes criou a Sociedade das Nações, e, “de forma pioneira, trata, claramente, de princípios norteadores da legislação trabalhista” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 327).

Esse é um momento considerado inaugural do segundo período do Direito Internacional, denominado de Direito Internacional da Humanidade²⁸ (STEIGER, 2001). Para doutrinadores do Direito do Trabalho (DELGADO, 2011 e BARROS, 2009) é o início da terceira fase do próprio Direito do Trabalho, ou seja, a fase da institucionalização ou oficialização²⁹.

Além de passar a integrar as Constituições dos Estados, como ocorreu inicialmente com a mexicana de 1917 e a alemã de Weimar de 1919, as questões envolvendo os direitos dos trabalhadores passam a assumir cunho internacional de forma institucionalizada, no intuito de se buscar uma ampliação do campo de proteção.

Ainda é possível mencionar outras normativas internacionais consideradas afetas ao Direito do Trabalho, em especial quando se fala em trabalho escravo na cadeia de vestuário, tais como: Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura, de 1926; Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, datada de 1956; Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969.

²⁸ Steiger (2001) entende que o Direito Internacional está dividido em 4 períodos: i) Direito Internacional da Cristandade (século XIII ao século XVIII); ii) Direito Internacional (1815-1919); iii) Direito Internacional da Humanidade (1919-até os dias atuais) e iv) Direito Internacional dos Cidadãos do Mundo (em formação).

²⁹ Para Delgado, “A primeira fase é a das *manifestações incipientes ou esparsas*, que se estende do início do século XIX (1802), com o *Peel’s Act* inglês, até 1848. A segunda fase, da *sistematização e consolidação do Direito do Trabalho*, estende-se de 1848 até 1919” (2011, p. 94). Para esse mesmo autor, a terceira fase, iniciada em 1919 estendeu-se até 1979/80, quando sofreu uma desestabilização, que ele denomina de fase de “crise e transição do Direito do Trabalho”, seguindo-se até os dias atuais (2011, p. 95).

A indústria têxtil e de vestuário esteve ligada à evolução histórica do próprio Direito do Trabalho. A máquina de tear foi a grande propulsora da Revolução Industrial, que despontou a transformação das relações sociais para assumir as conformações atuais. Ainda, as primeiras leis, como um ato do Estado para limitar os abusos e explorações, buscando estabelecer uma limitação a intensa exploração operária, também eram direcionadas inicialmente a esse setor de produção, tão demandante de mão de obra desde os primórdios de sua existência.

2.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO IMPORTANTE ARCABOUÇO NORMATIVO NO PLANO TRABALHISTA INTERNACIONAL

A criação da OIT foi um marco para a garantia dos direitos laborais. Essa importância permitiu sua sobrevivência à Segunda Guerra Mundial e a tornou um organismo especializado no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU. A Declaração de Filadélfia de 1944, referente aos fins e objetivos da OIT e integrada à sua Constituição em 1946, reconheceu que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e fixou 4 princípios básicos da instituição:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum. (MARTINS, 2009, p. 22)

A Constituição da OIT é considerada referência para a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral da ONU de 1948. Essa Declaração reconhece o direito ao trabalho como direito humano no seu Artigo 23. No entanto, não se trata de qualquer trabalho, mas sim aquele executado em condições dignas:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. (ONU, 1948).

A OIT criou vários documentos buscando estabelecer regramentos mínimos para a formação de um regime de trabalho universal realmente humano, sendo o maior número de Convenções e Recomendações publicadas logo nas primeiras décadas de sua existência.

Destacando sua importância, esclarece Husek (2011, p. 98)

[...] que a vocação da OIT é muito maior do que simplesmente reger o trabalho subordinado. Efetivamente, o trabalho é o caminho para a concretização de um mundo mais justo e este mundo somente acontecerá se houver respeito, segurança e proteção para todos, principalmente para as crianças, para os velhos, para os adolescentes e para as mulheres. A possibilidade de um salário razoável, de uma vida de iguais oportunidades, sem discriminações (sexo, raça, religião, opinião política, condição física), e com isso a segurança, a justiça, a paz.

Atualmente, a OIT possui 187 Estados-Membros e em torno de 400 instrumentos adotados, entre Convenções, Recomendações, Resoluções e Declarações. As normas emitidas pela OIT, especialmente as Convenções, definem padrões mínimos a serem observados e cumpridos pelos estados que as ratificarem.

Considerando que, entre outros fatores, a OIT é uma organização transnacional, competente para estabelecer Normas Internacionais de Direito do Trabalho, e diante da necessidade de se reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais estabelecidos em sua Constituição, ela adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. A referida Declaração de Princípios e Direitos estabelece como fundamentais:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (MARTINS, 2009, p. 622)

Nesse sentido, esses direitos fundamentais previstos nessa Declaração estabelecem a garantia de um patamar mínimo de dignidade do trabalhador, que devem ser respeitados, promovidos e tornados realidade, independente da ratificação ou não das Convenções bases pelos Estados-Membros.

Estas Convenções bases que tratam de direitos fundamentais mínimos e que todos os Estados-Membros devem observar, repita-se, mesmo que não as tenham ratificado, são 8.

Quadro 2 – Convenções Fundamentais da OIT

Nº 29	Trabalho forçado (1930): dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admitem-se algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos etc.
Nº 87	Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização (1948): estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas.
Nº 98	Direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949): estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas de promoção da negociação coletiva.
Nº 100	Igualdade de remuneração (1951): preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.
Nº 105	Abolição do trabalho forçado (1957): proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão-de-obra; como medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves, ou como medida de discriminação.
Nº 111	Discriminação (emprego e ocupação) (1958): preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento.
Nº 138	Idade Mínima (1973): objetiva a abolição do trabalho infantil, ao estipular que a idade mínima de admissão ao emprego não deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório.
Nº 182	Piores Formas de Trabalho Infantil (1999): defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Fonte: OIT <https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>

Além dessas Convenções fundamentais, o Conselho de Administração da OIT qualificou 4 Convenções como prioritárias. Isso em razão da importância para o funcionamento do sistema de normas internacionais do trabalho, no entanto, elas dependem de ratificação dos Estados Membros:

Quadro 3 – Convenções Prioritárias da OIT

Nº 144	Consulta tripartite (1976): dispõe sobre a consulta efetiva entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as normas internacionais do trabalho.
Nº 81	Inspeção do trabalho (1947): dispõe sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nas indústrias, no comércio e na agricultura. Tais sistemas devem operar dentro dos parâmetros estabelecidos nestes instrumentos.
Nº 129	Inspeção do trabalho na Agricultura (1969): dispõe sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nas indústrias, no comércio e na agricultura. Tais sistemas devem operar dentro dos parâmetros estabelecidos nestes instrumentos.
Nº 122	Política de emprego (1964): dispõe sobre o estabelecimento de uma política ativa para promover o emprego estimulando o crescimento econômico e o aumento dos níveis de vida.

Fonte: OIT, <https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>

Seguindo os objetivos estratégicos de sua própria criação, máxime aprimorar as condições de trabalho de forma global, a OIT estabelece os princípios fundamentais, de uso

vinculativo para todos seus estados membros. Para a observância da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais basta ser membro e seu cumprimento pode ser exigido independente de qualquer ratificação.

Ao contrário, as demais Convenções da OIT, por cumprir um papel de tratado internacional, seguem o regime geral do Direito Internacional e, para serem exigíveis, precisam ser internalizadas pelos Estados.

Em que pese o extenso arcabouço normativo e o amplo espectro de direitos protegidos por meio de norma internacional, a OIT não possui diretamente um sistema de solução de conflitos internacionais. Não há um órgão na OIT capaz de solucionar violações de direitos por empresas transnacionais ou atingir grandes cadeias globais de fornecimento, como é o caso da têxtil e do vestuário.

2.3 ABORDAGEM ILUSTRATIVA DE LEGISLAÇÕES NACIONAIS PERTINENTES AO TEMA

A seguir serão pontuados alguns exemplos de avanços em algumas legislações domésticas, em especial no Brasil, no intuito de ilustrar as tentativas de se permitir um maior avanço na proteção dos direitos trabalhadores, em especial da cadeia de fornecimento do vestuário.

É possível fazer algumas considerações a respeito da legislação brasileira e destacar movimentos no intuito de inibir os abusos e exploração de mão de obra. Notadamente pela cadeia de abastecimento da indústria têxtil e do vestuário, envolvida de forma recorrente em casos de uso de trabalho escravo, infantil e outras práticas abusivas.

O Brasil tem os principais regramentos trabalhistas estabelecidos da CLT, de 1943 e inúmeras reformas posteriores, e é signatário de um grande número de Convenções da OIT e, enquanto membro daquela Organização, tem o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os princípios fundamentais da Declaração da OIT de 1998.

Destaca-se que as Convenções n. 29 e n. 105 da OIT foram ratificadas pelo país e tratam do trabalho forçado e de mecanismos para que os países passem a abolir esta prática. A Convenção n. 29 traz o que se compreende por trabalho forçado e reforçando o dever dos Estados em eliminar tais condutas (OIT, 1930). Já a Convenção n. 105 trata do compromisso dos Estados em suprimir o trabalho forçado e não o utiliza como método de punição ou medida de discriminação, entre outras hipóteses previstas na normativa (OIT, 1957).

O Código Penal, por meio da Lei n. 10.803 de 2003, realizou alterações para atualizar o conceito de escravidão contemporânea, indicando as situações de condições análogas à de escravo. Nesse sentido, o artigo 149 determina que

Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência (BRASIL, 1940).

Ainda, a legislação penal traz uma majorante para práticas de trabalho forçado ou degradante contra criança ou adolescente, ou por motivos de preconceito. Trata-se de um avanço na legislação interna, que ampliou o conceito de trabalho escravo em relação às Convenções da OIT.

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução n. 212, de 15 de dezembro de 2015, instituiu o “Fórum Nacional do Poder Judiciário para Monitoramento e Efetividade das Demandas Relacionadas à Exploração do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas (FONTET), com o objetivo de elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema” (CNJ, 2015).

Em linhas gerais, o FONTET se propõe a levantar dados estatísticos de ações judiciais que tratam de trabalho escravo, monitorar tais ações no âmbito da Justiça do Trabalho, propor medidas para melhor andamento destes processos judiciais, além de fomentar a criação de comitês estaduais de enfrentamento ao trabalho escravo (CNJ, 2015).

Ainda o âmbito do CNJ, a Portaria n. 5, de 15 de janeiro de 2016, criou o Comitê Nacional Judicial de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condição Análoga à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas, com objetivos semelhantes à Resolução citada anteriormente.

Em suma, esse Comitê visa promover seminários, realizar reuniões periódicas, coordenar trabalhos de comitês estaduais, bem como participar de outros eventos promovidos pelo Poder Público que tenham relação com a temática da exploração do trabalho escravo e tráfico de pessoas. O Comitê é composto por juízes do trabalho e membros do CNJ, tratando-se de uma política pública no âmbito do trabalho e que reflete diretamente na cadeia do vestuário (CNJ, 2016).

Na estrutura administrativa do Estado brasileiro, foi criado o Grupo Especial de Fiscalização Móvel/GEFM, em 1995, no Ministério de Estado do Trabalho – atual Secretaria de Trabalho, vinculado ao Ministério da Economia – com objetivo é criar um grupo de trabalho

móvel para fiscalizar o trabalho escravo, forçado e infantil, para fins de combate a este tipo de prática e com atuação em todo território nacional (BRASIL, 1995).

Estima-se que até 2020, mais de 54 mil trabalhadores foram resgatados em condições análogas à de escravo no Brasil pela atuação do GEFM (BRASIL, 2020). Sua estrutura é formada por auditores dentre outros profissionais e instituições que trabalham em prol do combate ao trabalho escravo:

Desde 1995, as fiscalizações e resgates de trabalhadores são realizados pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, coordenado por auditores-fiscais do Trabalho, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal, a Polícia Rodoviária Federal, o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública da União, entre outras instituições. A depender da operação realizada, principalmente em áreas geográficas isoladas, o GEFM conta hoje com a participação de outros órgãos federais, como o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio) e o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), bem como de órgãos estaduais. (BRASIL, 2020, p. 1)

O estado de São Paulo também atua, em sua esfera de competência, no combate ao trabalho escravo, especialmente ao estabelecer – com diversas empresas e membros da sociedade civil organizada – um Pacto para Erradicação do Trabalho Degradante e/ou Forçado, Precário, Irregular e/ou Informal, de 24 de julho de 2009. O foco desse pacto são os migrantes que prestam serviços de costura no ramo de confecções, em qualquer ponto da cadeia produtiva. Busca-se maior proteção e compromisso com os pactuantes para que se encerre qualquer tipo de trabalho que viole normas fundamentais dos trabalhadores (SÃO PAULO, 2009).

Fazem parte do Pacto paulistano a Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Defensoria Pública e outros membros da sociedade civil, com o fim de cumprir seus objetivos por meio de ações específicas. Ainda, cria a Câmara Setorial da Cadeia Produtiva do ramo de Confecções em São Paulo, para estudar a cadeia de vestuário e negociar acordos para a correta aplicação do direito do trabalho (SÃO PAULO, 2009).

Nota-se que o Brasil realizou avanços na proteção aos trabalhadores, estabelecendo uma punição mais contundente em casos de trabalho escravo e criou programas no âmbito público de combate a essa prática e que refletem diretamente na cadeia de valor da indústria da moda. No entanto, é oportuno trazer a seguir exemplos da legislação estrangeira que estabelecem maior vinculação com o setor privado.

São leis que buscam estabelecer formas de vincular os Estados e empresas com a proteção de direitos humanos e responsabilidades trabalhistas na cadeia de fornecimento do vestuário. Em alguns países, a preocupação legal com o dever de transparência e responsabilidade dentro da cadeia de abastecimento, em específico, fica mais evidente.

Tomando por exemplo a Inglaterra, a transparência na cadeia de suprimentos foi estabelecida, ainda que sucintamente, na denominada *Modern Slavery Act* de 2015, uma normativa que trata da escravidão e tráfico de pessoas dentro de empresas.

O item 54 dessa lei estabelece alguns mecanismos a respeito da transparência na cadeia de suprimentos, especialmente para a promoção de direitos estabelecidos nessa normativa. Tais deveres estão sedimentados no item 54.7, que traz o dever de organizações publicarem o *Slavery Act* nos seus respectivos sites. Ainda, cabe destaque ao prescrito no item 54.11, que assim determina:

Os deveres impostos às organizações comerciais por esta seção são executáveis pelo Secretário de Estado intentando ações civis no Tribunal Superior para uma injunção ou, na Escócia, para o desempenho específico de um dever legal ao abrigo da secção 45 do Court of Session Act de 1988. (REINO UNIDO, 2015, p. 1)

Assim, é possível verificar a preocupação com a legislação inglesa em monitorar as ações das empresas no tocante às violações de direitos humanos, o que demonstra um certo avanço daquele país nessa temática.

Além do Reino Unido, o estado da Califórnia, nos Estados Unidos, passou a exigir das empresas boas práticas nas cadeias de abastecimento, por meio da aprovação *The California Transparency in Supply Chains Act* de 2010. Objetiva que as empresas sejam transparentes e divulguem dados suficientes para consumidores em geral sobre as boas práticas utilizadas em sua cadeia de fornecimento (CALIFORNIA, 2015).

Em linhas gerais, essa lei determina que as empresas que fazem negócio naquele estado devem observar o seguinte: i) a verificação de sua cadeia de abastecimento para avaliar os riscos, com transparência; ii) o dever de conduzir auditorias independentes e não anunciadas para avaliação de conformidade de seus fornecedores; iii) a certificação de que a origem dos materiais estejam em conformidade com as leis sobre escravidão e tráfico humano; iv) responsabilidade interna para funcionários cumpram as legislações, e, v) treinamento por parte dos gestores aos seus funcionários sobre padrões ligados à tráfico humano e escravidão. (CALIFÓRNIA, 2015).

Essas duas legislações, ao contrário do Brasil, estabelecem de maneira explícita a obrigação das empresas em tornar mais transparente suas ações no combate ao trabalho escravo, e isso reflete diretamente na divulgação da cadeia de fornecimento, mesmo que seja de âmbito global.

A Austrália é outro país em que a atuação é bastante representativa. Ela criou diversos regulamentos nesta seara. A laboração de uma Lei de Relações Industriais, a *Ethical Clothing*

Trades, de 2001, estabeleceu um marco regulatório ao instituir um Conselho para a elaboração de um Código de Conduta (AUSTRÁLIA, 2001).

No ano de 2018, outro avanço foi verificado com a aprovação da *Modern Slavery Act*, sendo “Uma lei para exigir que algumas entidades informem sobre os riscos da escravidão moderna em suas operações e cadeias de suprimentos e ações para lidar com esses riscos e para fins relacionados”³⁰ (AUSTRÁLIA, 2018, p. 1).

A legislação australiana exige que as entidades sediadas ou operando naquele país relatem anualmente sobre os riscos em que suas operações e cadeias de suprimentos implicam à escravidão moderna e suas ações a respeito. Trata-se de medida baseado em sua própria Constituição e em diversos protocolos internacionais (AUSTRÁLIA, 2018).

Tais relatórios ficam em posse do governo australiano, que pode cobrar explicações das entidades pelo descumprimento e, o que é um grande diferencial em relação ao resto do mundo, impor medidas corretivas. Caso haja descumprimento, o governo pode inserir essa informação no registro na identificação da empresa ou nos próprios dados do governo, acessíveis a todos. Cabe ainda, ao Ministro, criar mecanismos para que a lei seja implementada, por meio de relatórios anuais (AUSTRÁLIA, 2018).

A legislação da Austrália demonstra a preocupação daquele país em garantir que empresas observem o cumprimento de normas trabalhistas e de direitos humanos em seu campo de atuação, ainda que seus fornecedores e parceiros estejam localizados em outros países.

Dessa maneira, aquele governo apoia a atuação da *Ethical Clothing Australia* (ECA). Trata-se de um organismo de acreditação que atua na cadeia de vestuário para monitorar a conformidade quanto aos direitos trabalhistas da cadeia de fornecimento. Destaca-se o fato de ser uma organização sem fins lucrativos que estabelece padrões voluntários de sustentabilidade financiada pelo Governo de Victoria, Departamento de Empregos, Delegacias e Regiões (ECA, 2021).

Essas legislações acima exemplificadas demonstram a preocupação em âmbito doméstico quanto aos direitos dos trabalhadores em toda a cadeia de fornecimento global, mormente aplicáveis na cadeia do vestuário. A legislação brasileira tem envergadura para estabelecer efetiva proteção, em especial quando se considera as características da cadeia da moda interna, que se estabelece principalmente dentro do país. No entanto, quando se pensa na cadeia de abastecimento global, as leis britânica e californiana são bastante incipientes.

³⁰ Tradução nossa do original: “An Act to require some entities to report on the risks of modern slavery in their operations and supply chains and actions to address those risks, and for related purposes”.

Destaca-se a Austrália, que elaborou uma legislação doméstica moderna e bastante detalhada sobre o assunto e incorporou a responsabilização para as empresas mesmo quando atuam para além de suas fronteiras. Ademais, adota de forma explícita um padrão voluntário de sustentabilidade para se obter melhores condições sociais dos trabalhadores envolvidos nas suas redes de abastecimento.

2.4 ENFOQUE DE MÚLTIPLOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

O arcabouço normativo trabalhista nacional e internacional é robusto e a partir desses preceitos trazidos anteriormente, denominado no Direito Internacional como *hard law*, passará a análise de como o setor do vestuário pode desempenhar seu papel privado. Importa conhecer alguns instrumentos disponíveis além daqueles estabelecidos pelos Estado para a implementação de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, e, mais ainda, se esses instrumentos são capazes de implementar os direitos já consagrados.

No entanto, antes mesmo de tratar de instrumentos privados específicos de uso do setor, que será objeto do terceiro capítulo, é oportuno pontuar que, a despeito das leis construídas ao longo da história, o amplo descumprimento de normas trabalhistas ainda é recorrente, a exemplo dos casos de trabalhos em condições abusiva em países importantes para a cadeia de valor do vestuário, com uso intensivo de mão de obra e amplamente relatados no capítulo primeiro.

A exemplo do Camboja, que teve legislação de proteção trabalhista intensificada a partir de 1997 e é signatário de várias convenções da OIT, os casos de descumprimento são flagrantes e mundialmente conhecidos. O mesmo ocorre em Bangladesh, especialmente após o fatídico acidente Rana Plaza, e no Paquistão, com o incêndio na fábrica de Karachi. Também no Brasil, com ainda recorrentes flagrantes de trabalho escravo, embora a intensificação da proteção legal.

Diante dessas condições, há uma constante preocupação para se criar uma normativa internacional capaz de proteger direitos humanos no âmbito de empresas transnacionais e a ONU é o *locus* adequado para tais discussões. Já na década de 1970, com as constantes denúncias de violações por empresas multinacionais, iniciaram-se movimentações para uma regulação internacional de empresas, com a ONU assumindo o papel de intermediária (FEENEY, 2009).

Em 1983 foi criado o *Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, uma tentativa de Código de Conduta com requisitos obrigatórios e diretrizes

voluntárias para empresas transnacionais (ONU, 1983). Em linhas gerais, o documento tratava de temáticas como soberania nacional, respeito pelos objetivos e políticas sociais e culturais, direitos humanos, não discriminação, corrupção, proteção ao consumidor e questões ambientais.³¹

Essa primeira tentativa de um código nunca foi adotada, não se estabelecendo sequer sua natureza jurídica. Discutiu-se se este documento teria uma natureza universalmente vinculativa ou apenas voluntária (UNIVERSIDADE DE MINNESOTA, 2021). Todavia, este esforço de criação de um Código de Conduta repercutiu no surgimento posterior de outro documento, denominado de *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*.

Referido documento, criado pela Resolução 2003/16 da Subcomissão de Promoção e Proteção de Direitos Humanos das Nações Unidas, trazia em linhas gerais a necessidade de responsabilizar empresas por violações de direitos humanos, não apenas os Estados. Ainda, tratava do dever dos governos em proteger indivíduos que sofriam abusos em matéria de direitos humanos por parte de empresas, participando de uma rede transnacional de monitoramento para garantia de respeito às Normas (ONU, 2003).

Entretanto, ainda que a sociedade civil tenha apoiado fortemente, o setor privado pressionou alguns governos para questionar a vinculação desse documento. Nesse sentido, as Normas tomaram o mesmo rumo que o pretendido Código de Conduta e não tiveram um caráter vinculativo e obrigatório, mas serviram de base para

[...] aumentar o reconhecimento geral de que empresas possuem responsabilidades universais em direitos humanos, de que governos nacionais devem tomar medidas para proteger indivíduos de abusos cometidos por empresas, e, por fim, reconhecimento de que mecanismos extraterritoriais e globais de monitoramento e controle são necessários (FEENEY, 2009, p. 181).

As tratativas para a criação de uma normativa que vincule os Estados e as empresas na responsabilização por violação de direitos humanos ainda persistem. Em 2014, pela Resolução 26/9, o Conselho de Direitos Humanos da ONU criou uma comissão para elaborar um

³¹ Ressalta-se que o termo corporação transnacional foi definido no código: “[O termo "empresa transnacional", conforme usado neste Código, significa uma empresa, seja de propriedade pública, privada ou mista, compreendendo entidades em dois ou mais países, independentemente da forma jurídica e dos campos de atividade dessas entidades, que opera sob um sistema de tomada de decisão, permitindo políticas coerentes e uma estratégia comum através de um ou mais centros de tomada de decisão, nos quais as entidades estão tão ligadas, por propriedade ou de outra forma, que uma ou mais delas [podem ser capazes de] exercer uma influência significativa sobre as atividades de outros e, em particular, para compartilhar conhecimentos, recursos e responsabilidades com os outros.].” Em: (ONU, 1983). Disponível em: <https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements/treaty-files/2891/download>.

instrumento internacional juridicamente vinculativo para as empresas transnacionais. Esta comissão foi denominada como Grupo de Trabalho Intergovernamental, reunindo membros de vários países e setores para discutir a elaboração de um tratado (ONU, 2014).

Em 2018 esse grupo de trabalho deu origem a um documento base para as negociações, em que traz descrições sobre a proposta, algumas definições sobre a quem a norma se destina, jurisdição, mecanismos de proteção, direitos das vítimas, cooperação internacional e a relação com as normas de direito internacional (ONU, 2018).

Referido documento sofreu revisão em agosto de 2020, ampliando o texto. Algumas definições foram inseridas, além de estabelecer ao final regras típicas de tratados internacionais, como a língua oficial, depósito, ratificação, dentre outras (ONU, 2020).

Assim, é possível notar que há anos existe uma tentativa no âmbito internacional para a aprovação de uma normativa que vincule empresa e Direitos Humanos. Diante dessas dificuldades, mesmo porque os direitos trabalhistas estão de alguma forma muito próximos das regulamentações de direitos humanos, quando com elas não se confundem, importa estudar outros instrumentos de promoção de direitos.

A normativa mesmo quando existente dificilmente é aplicada às empresas transnacionais que, segundo Nolan e Taylor (2009, p. 437), seguem operando em um vácuo e “atualmente, existem muito poucas obrigações legais relacionadas com os direitos humanos que vinculam as empresas que operam transnacionalmente.”³²

Notadamente na cadeia do vestuário, assim como em outras redes de abastecimento globais, que envolvem empresas transnacionais, os problemas envolvendo a utilização de mão de obra são recorrentes e “as fraquezas do direito nacional e internacional, especialmente no que diz respeito à aplicação da lei, explicam o surgimento de muitos instrumentos de *soft law*, como iniciativas voluntárias corporativas”³³(IHRB, 2011).

A par da extensa estrutura legal, mas de difícil aplicação às empresas que operam de forma global, cumpre trazer alguns documentos de adoção não obrigatória (característicos de *soft law*), que estabelecem diretrizes a serem seguidas em especial pelo setor privado. Podem funcionar como complementar às leis e, de alguma maneira, permitir a adoção de mecanismos privados, como os padrões voluntários de sustentabilidade.

³² Tradução nossa do original: “There are presently very few legal obligations dealing with human rights that bind corporations operating transnationally”.

³³ Tradução nossa do original: “The weaknesses of domestic and international law, especially with regard to enforcement, explain the emergence of many ‘soft law’ instruments, such as corporate voluntary initiatives”.

Em razão dessa característica (não vinculativos diretamente), documentos de *soft law* que envolvem direitos humanos e, por conseguinte, direitos trabalhistas, podem ser aprovados por consenso em organismos internacionais com maior facilidade. Esses documentos podem ter ampla abrangência e maior repercussão do que aqueles que trazem uma imposição aos signatários.

O conceito de *soft law* não é uníssono, nem segue uma uniformidade, mas para melhor compreensão, cumpre trazer algo bastante objetivo e esclarecedor, no sentido de que

A *soft law* pode ser definida como um conjunto de normas (*standards* normativos) de categoria residual cujo escopo é criar vinculações exortatórias, em oposição clara às vinculações obrigatórias próprias da *hard law* criando, deste modo, uma expectativa de cumprimento baseada na autonomia da vontade e na boa-fé típica dos acordos convencionados cuja raiz é o mútuo consentimento.

[...]

Sua adoção, num primeiro momento, tem caráter de *standards* normativos e busca criar certos comportamentos sociais. (GREGÓRIO, 2016)

Ainda que *soft law* não seja legalmente obrigatório, possui um espectro de normatividade e capacidade de influenciar comportamento, capaz de “iniciar, ou melhor, colaborar com o surgimento de condutas que nascem das relações de atores privados (não estatais) e que repercutem nas relações de entes estatais” (GREGÓRIO, 2016).

Em que pese o avanço e o extenso arcabouço legislativo estabelecido pelos Estados, nacional e internacionalmente, os problemas sociais nas cadeias de valor são bastante complexos, demandando soluções também complexas. As empresas evoluíram ao longo dos anos e se expandiram para além das fronteiras dos Estados e, com o grande poder econômico, sua atuação, de alguma forma, impacta na criação de novas regras (não meramente legislativas, embora também possa influenciar sua criação) com repercussões sociais significativas.

Corroborando essa ideia, cresce o entendimento no sentido de que modelos de múltiplas partes interessadas (*multi-stakeholder*) têm cada vez mais desempenhado papel nos processos internacionais de criação de normas, permitindo surgir instrumentos internacionais de atores não estatais, frequentemente considerados como padrões de *soft law*. São exemplos os acordos internacionais de responsabilidade social corporativa, códigos de conduta assinados por organizações sindicais internacionais, organizações de empregadores, empresas, etc. (LAGOUTTE *et al.*, 2016, p. 8).

Ainda que não exista uma definição amplamente aceita de *soft law*, de acordo com Shelton (2006, p. 319), “geralmente se refere a qualquer instrumento internacional que não seja um tratado que contenha princípios, normas, padrões ou outras declarações de comportamento

esperado”³⁴. Em regra, são mecanismos importantes para prevenir ou abusos ou violações de direitos humanos no mundo corporativo (NOLAN, 2013).

Nas atuais circunstâncias do quadro mundial, se torna cada vez mais difícil se chegar à lei no sentido de *hard law*, ou tratados que estabelecem obrigações e sanções aos signatários. A tendência é estabelecer mecanismos de *soft law*. São instrumentos que possuem adesão facilitada, com possibilidade de maior alcance, consenso mais amplo e participações de atores não estatais, e, segundo Nolan (2013), tem sido um dos principais mecanismos para conectar empresa e direitos humanos nas últimas décadas.

A regulação para empresas que operam dependentes de uma cadeia global e descentralizada de suprimentos é um grande desafio, ensejando o uso de mecanismos que envolvam autorregulação e *soft law*. Considerando isso, organizações intergovernamentais passaram a formular diretrizes no intuito de orientar a atividade de empresas envolvidas nessas cadeias complexas.

Nesse sentido, convém trazer o entendimento de Nolan (2013, p. 7) construído a partir dos ensinamentos de Chinkin (1989), em que

[...] opta por uma ampla definição de soft law que inclua aqueles instrumentos categorizados como 'resoluções e códigos de conduta voluntários e não vinculativos, formulados e aceitos por organizações internacionais e regionais, juntamente com declarações preparadas por indivíduos ou grupos com capacidade não governamental, mas que pretendem promover os princípios internacionais'. Isso incluiria, por exemplo, códigos de conduta desenvolvidos não apenas em nível internacional, mas também em um nível mais micro, como por grupos de várias partes interessadas que dependem e professam a promoção de direitos internacionais.³⁵

Sob uma acepção mais abrangente e relacionada ao tema, são exemplos representativos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (aprovados pela ONU), as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, além da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT.

São documentos internacionais de conotação ampla que buscam orientar o comportamento corporativo e, embora não vincule legalmente, em alguma medida fundamentam a existência dos padrões voluntários de sustentabilidade.

³⁴ Tradução nossa do original: “There is no accepted definition of "soft law," but it usually refers to any international instrument other than a treaty that contains principles, norms, standards, or others statements of expected behavior”.

³⁵ Tradução nossa do original: “[...] opts for a broad definition of soft law that includes those instruments categorized as ‘non-binding or voluntary resolutions and codes of conduct formulated and accepted by international and regional organizations, along with statements prepared by individuals or groups in a non-government capacity, but which purport to promote international principles’.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos foram aprovados por consenso em junho de 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. Trata-se de um documento não obrigatório, mas que estabelece um padrão global de práticas bastante importantes, que devem ser esperadas das empresas no que diz respeito aos negócios e direitos humanos.

Tem como pilares: i) o Estado deve proteger os direitos humanos; ii) as empresas devem respeitar os direitos humanos, e iii) deve ser garantido acesso à reparação em caso de violação aos direitos humanos (OHCHR, 2012).

Direcionados não somente aos Estados, mas principalmente a todas as empresas, independentemente de seu tamanho ou área de atuação, os Princípios servem a orientar e esclarecer a responsabilidade pelos direitos humanos nos negócios. Reconhecem que a atuação das empresas pode ter impacto nos direitos não somente daqueles que estão a elas vinculados, mas pode se estender a toda sociedade. Ainda, não criam novos direitos, mas se prestam trazer luz àqueles já previstos e assegurados internacionalmente em documentos como a Declaração Universal de Direitos Humanos e nas principais Convenções da OIT (OHCHR, 2012).

Foram elaborados trinta e um princípios pelo professor John Ruggie (Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas), dividido em três pilares, conforme os parâmetros “proteger, respeitar e reparar”. O primeiro pilar se refere a obrigação dos Estados em proteger os direitos humanos de violações por terceiros e o último pilar se refere ao acesso das vítimas a meios judiciais ou extrajudiciais de remediação (RUGGIE, 2014).

Sem perder de vista que os pilares “são componentes essenciais em um sistema interligado e dinâmico de medidas de prevenção e remediação”, a segunda parte, que “acabou se tornando a peça central do Quadro e dos Princípios Orientadores” (RUGGIE, 2014, p. 106), é a que toca diretamente ao estudo dos padrões voluntários de sustentabilidade. O segundo pilar está compreendido entre os princípios 11 e 24 (ou seja, 14 dos 31 Princípios), entre os denominados fundamentais e operacionais, e se refere especificamente a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.

Nesse sentido, as empresas, mais do que respeitar, devem enfrentar os impactos negativos que possam decorrer de suas atividades. Para os Princípios Orientadores, os direitos humanos são aqueles internacionalmente reconhecidos na Carta Internacional de Direitos Humanos e nos direitos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, que “juntos, esses documentos constituem o ponto mínimo de referência para o que os Princípios

Orientadores descrevem como direitos humanos internacionalmente reconhecidos”³⁶. (OHCHR, 2012).

Cumpra esclarecer que a Carta Internacional de Direitos Humanos mencionada nos Princípios Orientadores

[...] contém uma lista oficial dos direitos humanos fundamentais internacionalmente reconhecidos (que consiste na Declaração Universal de Direitos Humanos e os principais instrumentos em que se tem codificado: o Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). (KWEITEL, 2012)

Nessa perspectiva de respeito aos direitos humanos, os Princípios 15 e 17 fomentam de maneira expressa a implementação de sistemas de auditorias pelas empresas. Ainda, o Princípio 4 coloca que os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção aos direitos humanos e, para tanto, podem exigir das empresas a adoção dessas auditorias.

Os Princípios Orientadores direcionados às empresas

[...] especificam medidas para solucionar as questões. Essas medidas estão divididas em três partes principais: um compromisso político das empresas para cumprir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos; um processo de auditoria em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre a maneira como tratam seus impactos nos direitos humanos; e processos para permitir a remediação de qualquer impacto negativo nos direitos humanos que elas causem ou para as quais contribuam (PO 15). Os POs realçam a necessidade de engajar, de maneira significativa, os indivíduos e as comunidades afetadas em vários estágios durante o processo, reforçando assim elos entre as empresas e seus trabalhadores, bem como entre as empresas e as comunidades nas quais elas atuam. (RUGGIE, 2014, p. 131)

São destacados apenas alguns pontos das orientações estabelecidas no âmbito da ONU, que importam ao presente trabalho. Reafirmando, trata-se de documento que estabelece diretrizes para empresas quanto aos seus negócios e direitos humanos, independentemente do tamanho, setor, localização ou estrutura, e não apenas aquelas transnacionais.

Os Princípios Orientadores da ONU constituem importante documento de *soft law* que fundamenta e, mais ainda, fomenta a criação de mecanismos privados para a solução de questões envolvendo empresas e direitos humanos.

Como segundo exemplo, são trazidas as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (documento doravante denominado apenas como Diretrizes), considerando a

³⁶ Tradução nossa do original: “Together these documents constitute the minimum reference point for what the Guiding Principles describe as internationally recognized human rights”.

importância desses atores, seja para a promoção do desenvolvimento dos países ou na geração de impactos negativos.

Apenas para situar, importa pontuar que a OCDE é uma organização intergovernamental para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, criada com o fim de estimular o progresso econômico e o comércio mundial. Possui 37 membros e o Brasil, embora não seja oficialmente membro, é considerado importante parceiro e mantém cooperação como órgão desde 1990.

Essas Diretrizes são “recomendações conjuntamente dirigidas pelos governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e padrões de boa prática, consistentes com a legislação aplicável e os padrões reconhecidos internacionalmente” (OCDE, 2011, p. 11).

Estabelecem, levando em conta as políticas em vigor nos países onde desenvolvem suas atividades, dois importantes pontos iniciais em sua política geral: o dever das empresas de “contribuir para o progresso econômico, ambiental e social, de forma a assegurar o desenvolvimento sustentável” e de “respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente daqueles afetados por suas atividades” (OCDE, 2011, p. 13).

As diretrizes encorajam as empresas a divulgarem, entre outros aspectos, códigos de condutas que tenham aderido e seu desempenho em relação a eles, além fomentarem a divulgação de informações sobre seus sistemas de auditorias internas e suas relações com os trabalhadores.

Em 2011, além de outras questões, a atualização das Diretrizes trouxe um novo capítulo sobre Direitos Humanos, alinhado com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, e estabeleceu nova abordagem para a *due diligence* e o gerenciamento responsável da cadeia de fornecimento.

Especificamente sobre o referido novo capítulo, as Diretrizes reconhecem o dever dos Estados de proteger os Direitos Humanos e

As empresas devem, considerando a estrutura de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, as obrigações internacionais de direitos humanos dos países em que operam, bem como as leis e regulamentos internos relevantes:

1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que eles devem evitar violar os direitos humanos de outras pessoas e lidar com os impactos adversos dos direitos humanos com os quais estão envolvidos.
2. No contexto de suas próprias atividades, evitar causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos e resolvá-los quando ocorrer.
3. Procurar maneiras de prevenir ou mitigar os impactos negativos dos direitos humanos diretamente relacionados às suas operações, produtos ou serviços de negócios por um relacionamento comercial, mesmo que não contribuam para esses impactos.
4. Ter um compromisso político de respeitar os direitos humanos.

5. Realizar a devida diligência em direitos humanos, conforme apropriado ao seu tamanho, natureza e contexto das operações e gravidade dos riscos de impactos adversos nos direitos humanos.
6. Proporcionar ou cooperar por meio de processos legítimos na remediação de impactos adversos nos direitos humanos, quando identificarem que causaram ou contribuíram para esses impactos. (OECD, 2011, p. 31)³⁷

Além dos pertinentes aos Direitos Humanos, estabelecidas em acordo com a Carta Internacional de Direitos Humanos, há também um capítulo específico sobre emprego e relações de trabalho. No tocante as relações laborais, as Diretrizes reforçam as normas, princípios e recomendações fixadas pela OIT.

Para implementar as Diretrizes, é oportuno destacar que a OCDE criou um guia específico de *due diligence* para a cadeia de fornecimento responsável no setor do vestuário e calçados (OECD, 2018). Estabelece um entendimento comum, desenvolvido por múltiplas partes interessadas (*multistakeholder*), para que as empresas que operam em cadeias globais de fornecimento do setor atendam as expectativas de promulgar padrões globalmente aceitos e contribuam para o desenvolvimento sustentável.

O guia reforça o conceito *due diligence* estabelecido pelas Diretrizes da OCDE:

O processo através do qual as empresas podem identificar, prevenir, mitigar e explicar como lidam com seus impactos adversos reais e potenciais. A *due diligence* pode ser incluída em sistemas mais amplos de gerenciamento de riscos corporativos, desde que vá além da simples identificação e gerenciamento de riscos materiais para a própria empresa, incluindo os riscos de danos relacionados a assuntos cobertos pelas Diretrizes. (OCDE, 2011, p. 17)

A elaboração do referido guia leva em consideração, entre outros pontos, a importância dos esforços da comunidade internacional, em especial da OIT em promover uma cadeia de suprimentos responsável no setor de vestuário, dadas suas características de uso intensivo de mão de obra, especialmente feminino.

³⁷ Tradução nossa do original: “Enterprises should, within the framework of internationally recognized human rights, the international human rights obligations of the countries in which they operate as well as relevant domestic laws and regulations:

1. Respect human rights, which means they should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved.
2. Within the context of their own activities, avoid causing or contributing to adverse human rights impacts and address such impacts when they occur.
3. Seek ways to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their business operations, products or services by a business relationship, even if they do not contribute to those impacts.
4. Have a policy commitment to respect human rights.
5. Carry out human rights due diligence as appropriate to their size, the nature and context of operations and the severity of the risks of adverse human rights impacts.
6. Provide for or co-operate through legitimate processes in the remediation of adverse human rights impacts where they identify that they have caused or contributed to these impacts” (OECD, 2011).

Ainda, esse documento reconhece a importância para o desenvolvimento sustentável, da participação de governos, organizações internacionais, empresas e organizações da sociedade civil na construção de uma cadeia de suprimento responsável capaz de beneficiar a sociedade como um todo.

Assim como as Diretrizes da OCDE, o Guia está alinhado aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, com a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, convenções e recomendações relevantes da OIT e a Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social.

Ademais, outro exemplo trazido para ilustrar mecanismos de *soft law* adotados com o intuito de se buscar maior adesão das empresas à proteção aos Direitos Humanos é a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT.

Foi aprovada em 1977 pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho, com alterações posteriores. A revisão de 2017 busca estabelecer um alinhamento com a Agenda 2030 da ONU, para incluir os objetivos e metas de desenvolvimento sustentável.

Também denominada de Declaração sobre as empresas multinacionais e, embora conte apenas com o termo empresas em sua nomenclatura, oferece orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida, e de relações laborais também aos governos, às organizações de empregadores e trabalhadores.

A Declaração sobre empresas multinacionais estabelece orientações baseadas em princípios estabelecidos em convenções e recomendações internacionais do trabalho, em especial na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu Seguimento. Reconhece o importante papel das empresas multinacionais na contínua globalização econômica e social e entende importante a observância de suas diretrizes para “melhorar os efeitos positivos nos planos sociais e laborais das atividades e da governação das empresas multinacionais, para alcançar o trabalho digno para todos, um objetivo universal consagrado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (OIT, 2017, p. V).

Referido documento traz um amplo conceito, sem uma definição jurídica específica do que venha considerar o termo ‘empresas multinacionais’ para os fins da Declaração, e seus princípios

[...] refletem boas práticas para todas as empresas [...] nos domínios do emprego, da formação, das condições de trabalho e de vida e das relações laborais que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as empresas multinacionais são recomendadas a observar numa base voluntária. (OIT, 2017, p. 3)

Objetiva incentivar as empresas para que contribuam “positivamente para o progresso econômico e social e para a concretização do trabalho digno para todos”, além de buscar atenuar e resolver as dificuldades que suas operações possam criar (OIT, 2017, p. 2).

A Declaração sobre empresas multinacionais, a partir dessas ideias, estabelece princípios gerais, consistentes em: i) obediência às leis nacionais e respeito aos padrões internacionais; ii) contribuição para a realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho; iii) consultas às organizações governamentais, de empregados e empregadores como garantia de que suas operações sejam realizadas em consonância com as prioridades nacionais de desenvolvimento (OIT, 2017).

De forma específica e bem sucinta, estabelece princípios específicos relacionados: i) ao emprego, envolvendo sua promoção, segurança social, eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e do trabalho infantil, igualdade de oportunidades e tratamento e segurança no emprego; ii) à formação, com treinamento e programas de incentivo à formação; iii) às condições de trabalho e vida, quando aborda salários, benefícios e condições de trabalho mais favoráveis, respeito à idade mínima e manutenção de altos padrões de segurança e saúde, e iv) às relações laborais, com respeito à liberdade sindical e negociação coletiva, apoio às organizações representativas, e exame de queixas de trabalhadores por meio de procedimentos apropriados, com resolução dos conflitos de trabalho (OIT, 2017).

Considerando que essa Declaração sobre empresas multinacionais é uma das principais ferramentas da OIT para a promoção de padrões e princípios trabalhistas no mundo corporativo, a Organização criou uma unidade responsável pelo acompanhamento e sua promoção. Essa unidade, alocada do Departamento de Empresas (pertencente, por sua vez, ao Escritório Internacional do Trabalho, dentro da estrutura da OIT), busca conscientizar empresas, governos, empregados e empregadores sobre a utilidade da Declaração, além de promover seu uso eficaz, facilitando uma compreensão compartilhada de seus princípios.³⁸

Com essa atuação, o OIT reconhece o importante papel do setor privado para se atingir os objetivos do desenvolvimento sustentável, além possibilitar às empresas uma melhor compreensão e implementação da agenda do trabalho decente.

Esses princípios orientadores (*Guidelines*) elaborados no âmbito da ONU, OCDE e OIT, trazidos de forma exemplificativa, não foram criados como leis no sentido tradicional (*hard law*), mas possuem o intuito de se obter maior consenso e adesão, além de também

³⁸ Informações sobre essa unidade estão disponíveis no *site* <https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--en/index.htm>, em que se descrevem os seus principais meios de atuação.

permitir e estimular a autorregulação. Mais ainda, podem funcionar como estímulos à criação legal, atuando como precursores de legislações de âmbito doméstico.

Seus textos estão, em alguma medida, interligados e são complementares, ao passo que os Princípios Orientadores da ONU constituem parâmetro global do que se espera dos Estados e empresas sobre a atuação delas em relação aos Direitos Humanos,

A Declaração da OIT sobre empresas multinacionais estabelece princípios nas áreas de emprego, treinamento, condições de trabalho e relações industriais, enquanto as Diretrizes da OCDE cobrem todos os principais aspectos do comportamento corporativo. As Diretrizes da OCDE e a Declaração da OIT referem-se ao comportamento esperado das empresas e devem ser paralelas e não conflitantes. A Declaração MNE da OIT pode, portanto, ser útil na compreensão das Diretrizes, na medida em que é de um maior grau de elaboração (OECD, 2011, p. 37).³⁹

A criação de lei internacional específica, que envolva a responsabilização de toda a cadeia de fornecimento é bastante complexa, no entanto esses documentos típicos de *soft law* estimulam a adoção interna pelos Estados de normas que determinem a criação de mecanismos outros que fomentem o cumprimento de direitos trabalhistas.

Esses documentos, que estabelecem diretrizes não só para os Estados, mas especialmente para empresas, assumem grande relevância e tocam diretamente cadeia de vestuário, tendo em vista as características que as perfazem, com uso intensivo de mão de obra em uma rede global de fornecimento, longa e fragmentada.

Vale citar que o Comitê da ONU sobre os Direitos da Criança, no Comentário Geral 16 de 2013, sobre as obrigações do Estado em relação ao impacto do setor empresarial nos direitos da criança, reconhece e estimula a adoção de ações privadas de forma voluntária pelas empresas, no intuito de criar uma cultura de negócios que respeite e apoie os direitos das crianças:

O Comitê reconhece que ações voluntárias de responsabilidade corporativa das empresas, como investimentos sociais, advocacia e engajamento em políticas públicas, códigos de conduta voluntários, filantropia e outras ações coletivas, podem promover os direitos das crianças. Os Estados devem incentivar ações e iniciativas voluntárias como forma de criar uma cultura comercial que respeite e apoie os direitos das crianças. No entanto, deve-se enfatizar que tais ações e iniciativas voluntárias não substituem a ação e regulamentação estatal das empresas, de acordo com as obrigações da Convenção e seus protocolos, ou que as empresas cumpram suas responsabilidades de respeitar os direitos das crianças.⁴⁰ (UN, 2013)

³⁹ Tradução nossa do original: “The ILO MNE Declaration sets out principles in the fields of employment, training, working conditions, and industrial relations, while the OECD Guidelines cover all major aspects of corporate behaviour. The OECD Guidelines and the ILO MNE Declaration refer to the behaviour expected from enterprises and are intended to parallel and not conflict with each other. The ILO MNE Declaration can therefore be of use in understanding the Guidelines to the extent that it is of a greater degree of elaboration”.

⁴⁰ Tradução nossa do original: “The Committee acknowledges that voluntary actions of corporate responsibility

Para a superação dos problemas são necessárias várias frentes e as empresas ocupam um importante papel nesse sentido. Elas dispõem de operações que ultrapassam as fronteiras dos Estados que, com seu poder econômico e sua forma de atuação, permitem impor regras de impactos sociais significativo. Trata-se da coparticipação/responsabilidade público-privada na implementação dos direitos sociais.

A superação das fragilidades e problemas existentes, relatados de forma exemplificativa no Capítulo Primeiro, demanda a atuação de várias frentes e é nesse sentido que são criadas iniciativas privadas. O setor privado sofre cada vez mais pressão para atuar com transparência em sua rede de fornecimento e para que adotem melhores práticas, com mecanismos que tornem suas produções sustentáveis.

by business enterprises, such as social investments, advocacy and public policy engagement, voluntary codes of conduct, philanthropy and other collective actions, can advance children's rights. States should encourage such voluntary actions and initiatives as a means to create a business culture which respects and supports children's rights. However, it should be emphasized that such voluntary actions and initiatives are not a substitute for State action and regulation of businesses in line with obligations under the Convention and its protocols or for businesses to comply with their responsibilities to respect children's rights".

CAPÍTULO 3

INICIATIVAS PRIVADAS E PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE E A RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO

O propósito deste capítulo é conhecer e examinar algumas iniciativas privadas e por vezes público-privadas e padrões voluntários de sustentabilidade que pretendem estimular e promover o cumprimento de direitos trabalhistas historicamente conquistados na cadeia de vestuário e avaliar sua eficácia como instrumentos para tanto.

São iniciativas complementares à atuação dos Estados *per se*, e, nesse sentido, busca se saber se podem funcionar como resposta ao estabelecido nos Princípios Orientadores da ONU, nas Diretrizes da OCDE e na Declaração da OIT, que, conforme exposto no Capítulo anterior, reconhecem a necessária atuação das empresas como peças-chaves para minimizar seus impactos nos direitos humanos e trabalhistas de suas cadeias de fornecimento.

Os padrões voluntários são usados como uma resposta das empresas e de outros elos da cadeia produtiva como forma de monitorar e buscar assegurar a adoção de boas práticas sociais e ambientais na sua atuação. Embora de natureza não governamental, não são iniciativas voltadas apenas para negócios. Na maioria das vezes são desenvolvidos por múltiplas partes interessadas, podendo incluir ou não órgãos governamentais (*multistakeholder*).

Para que seja possível compreender esse universo de atores, iniciativas e padrões voluntários de sustentabilidade que existem na cadeia de vestuário, e ponderar seu alcance diante dos direitos sociais, o capítulo será estruturado da seguinte forma.

A primeira parte fará uma análise das iniciativas globais que reúnem diversos atores envolvidos no cumprimento dos direitos sociais, como a *United Nations Forum on Sustainability Standards (UNFSS)*, a *International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL)*, o *Consumer Goods Forum (CGF)*, a *The Partnership for Sustainable Textiles*, a *Sustainable Apparel Coalition (SAC)*, a *Social and Labour Convergence Program* e *Better Work*.

Adicionalmente, o capítulo analisará casos específicos de padrões voluntários de sustentabilidade que visam, mediante a definição de uma série de critérios e indicadores, estimular, monitorar e auditar o cumprimento dos direitos trabalhistas na cadeia de vestuário. Serão abordados o Programa *Abvtex*, *The Higg Index*, *Wrap*, e a *Fair Labor Association*.

Uma vez mapeados as iniciativas e os padrões que se entende mais relevantes para a indústria têxtil e do vestuário, a terceira parte do Capítulo fará uma análise da discussão estabelecida sobre sua relevância e o alcance de sua aplicabilidade.

Buscará entender o funcionamento desses instrumentos e saber se funcionam como meios para conscientizar, gerir, implementar e garantir o cumprimento dos direitos sociais. Se são capazes de suprimir as lacunas de governança global e, assim, contribuir para a supressão de violações de direitos dos trabalhadores na cadeia de vestuário.

3.1 INICIATIVAS QUE PROMOVEM O USO DOS PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE

Iniciativas de múltiplas partes interessadas (*multistakeholder*) despontam num contexto em que empresas passam a operar em diversos países e a questão entre negócios e direitos humanos se estabelece em localidades onde há lacunas de governança (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2017). Fenômeno especialmente presente na cadeia de vestuário, em que a produção ocorre onde não existe uma efetiva proteção de direitos trabalhistas por governos locais.

Os problemas envolvidos assumem dimensões significativas. Conforme exposto no Capítulo 1, em países como Camboja, Bangladesh e Paquistão, por exemplo, persistem as denúncias de uso abusivo de mão de obra na cadeia de fornecimento da indústria do vestuário. As condições existentes demandam soluções renovadas e robustas, que quando tomadas de forma individual se tornam ineficientes ou insatisfatórias.

A solução das questões envolvendo as cadeias de valor em geral, e especificamente a de vestuário insta atuação conjunta de vários atores e é nesse cenário que surgem as iniciativas *Multistakeholder*. Pode se conceituá-la como uma

[...] entidade que trabalha com várias partes interessadas (geralmente empresas e sociedade civil, juntamente com outras, incluindo governos, universidades e / ou investidores) para resolver um problema de negócios e direitos humanos que nenhum ator pode resolver sozinho. (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2017, p. 2)⁴¹

Podem incluir representantes de diversos tipos de grupos, como trabalhadores, consumidores, clientes, investidores, ONGs, empresas e governos, todos interessados em trabalhar coletivamente para atingir objetivos comuns. A atuação conjunta e a cooperação entre esses vários atores são fundamentais para se implementar as proteções estabelecidas aos trabalhadores.

⁴¹ Tradução nossa do original: “an entity that works with multiple stakeholders (usually business and civil society, along with others, including governments, universities, and/or investors) to solve a business and human rights problem that no actor can solve alone”.

Essas iniciativas representam um mecanismo para preencher lacunas existentes na governança global e “regular a conduta corporativa em mercados onde os governos não podem ou não querem proteger os direitos humanos” (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2016, p. 109)⁴². Como destacado no presente trabalho, a aprovação no âmbito internacional de normas direitos humanos vinculativas e obrigatórias, tentando minimizar o complexo desequilíbrio regulatório em mercados globais, que fixam obrigação ou impõe responsabilidade direta para as empresas é bastante difícil.

No entanto, as principais previsões de direitos humanos já foram estabelecidas em nível internacional, ou seja, nas palavras de Ruggie (2014, p. 117) “já existe uma lista legítima de direitos humanos que deve ser respeitada pelas empresas”. Nessa lista são considerados os direitos trabalhistas, em especial aqueles consagrados nas Convenções e Recomendações da OIT. Não obstante, a dificuldade está em assegurar o cumprimento, notadamente porque são dirigidas aos Estado, em geral.

Ademais, como destaca Richard M. Locke (2016, p. 304 - 305) as tentativas de inclusão de “cláusulas sociais” no âmbito da Organização Mundial do Comércio, visando obrigar países onde estão estabelecidas as fábricas geograficamente dispersas a cumprirem as leis trabalhistas, nunca prosperaram. Não existe um sistema eficaz e verdadeiramente global de regulamentação trabalhista por meio de acordos comerciais.

A inclusão dessas cláusulas sociais permitiria, por exemplo, dirimir conflitos de natureza trabalhistas no Órgão de Solução de Controvérsias junto à OMC. Vale lembrar que a OIT, ao contrário da OMC, não possui um órgão desta natureza, capaz de solucionar questões envolvendo descumprimento de normas trabalhistas.

Nesse sentido, a regulamentação e ampliação da governança da atividade corporativa com relação aos direitos humanos requer multiplicidade de partes interessadas. Por vezes uma mistura entre regulamentações públicas e privadas e as iniciativas *multistakeholder* podem funcionar como uma opção viável, como modelo alternativo e complementar a atuação estatal.

As iniciativas *multistakeholder* são úteis quando não houver uma previsão legislativa específica, seja nacional ou internacional, e podem funcionar “como um mecanismo regulatório que provavelmente terá maior ressonância específica da indústria, mesmo se tal legislação for desenvolvida”⁴³ (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2016, p. 110).

⁴² Tradução nossa do original: “regulate corporate conduct in markets where governments cannot or will not protect human rights”.

⁴³ Tradução nossa do original: “as a regulatory mechanism that is likely to have greater industry-specific resonance even if such legislation is developed”.

Essas iniciativas estavam inicialmente voltadas principalmente para questões ambientais e as focadas na responsabilidade social corporativa despontaram em um momento logo posterior a adoção de Códigos de Condutas por grandes empresas.

Os Códigos de Conduta em geral são elaborados de modo interno e são específicos de uma empresa. No entanto, a preocupação com o “conteúdo, legitimidade e responsabilidade de tais códigos” fomentaram o surgimento e “o desenvolvimento de códigos de conduta de múltiplas partes interessadas” (NOLAN, 2016b, p. 45).

O aumento da pressão de grupos trabalhistas e de direitos humanos motivou um número crescente de corporações multinacionais a adotar códigos de conduta e submeter-se a alguma forma de monitoramento externo. Para isso, várias iniciativas surgiram nos últimos anos para promover a implementação, o monitoramento e a verificação de códigos (O'ROURKE, 2006, p. 901).⁴⁴

No intuito de atrair maior legitimidade, elas passaram a estabelecer processos em que há efetiva influência recíproca entre todas as partes envolvidas. Podem ter formas, tamanhos e funções diferentes, mas o ponto em comum entre elas é a busca por processos de negócios social e ambientalmente sustentáveis.

Consideram-se os Princípios de Sullivan da década de 1970 como documento precursor desse movimento. Tratava-se de um Código de Conduta que buscava acabar com a discriminação na África do Sul entre negros no local de trabalho. Inicialmente dirigida para uma empresa específica, os Princípios de Sullivan foram posteriormente adotados por mais de 100 empresas norte-americanas que atuavam no sul da África (RUGGIE, 2014).

As iniciativas de múltiplas partes interessadas podem estabelecer padrões voluntários de sustentabilidade e incluir organismos de certificação, podem ser baseadas em membros integrantes ou, ainda, em diálogos de mesas redonda. Elas podem ter abordagens diferentes, como exercer função de supervisão ou de financiamento de projetos, por exemplo (VAN HUIJSTEE, 2012).

As iniciativas *multistakeholder*

[...] podem executar uma ampla variedade de funções ao mesmo tempo, e essas funções podem variar e evoluir em diferentes fases. A lista abaixo fornece uma visão geral das funções das iniciativas *multistakeholder*, que não se excluem mutuamente:

- sensibilizar
- fazer corretagem, juntando as partes

⁴⁴ Tradução nossa do original: “Increased pressure from labor and human rights groups has motivated a growing number of multi-national corporations to adopt codes of conduct and to submit to some form of external monitoring. To these ends a number of initiatives have emerged over the last several years to foster the implementation, monitoring, and verification of codes”.

- criar compreensão e respeito mútuos
- compartilhar dilemas
- definir e analisar problemas de sustentabilidade
- encontrar um terreno comum
- aprender
- capacitar
- treinar
- configurar padrão
- pilotar / experimentar
- certificar
- credenciar
- verificar.

Nos estágios iniciais de diálogo e / ou negociação, o foco normalmente está nas funções da metade superior desta lista (por exemplo, intermediar e encontrar um terreno comum). Na fase de implementação, o foco pode mudar para a capacitação, treinamento e / ou certificação (VAN HUIJSTEE, 2012, p. 17).⁴⁵

Baumann-Pauly *et al.* (2017) estabelecem que as iniciativas *multistakeholder* podem ser classificadas: i) por sua forma, que depende da composição participativa e estrutura de governança, podendo ter ou não a participação de governos; ii) em razão do escopo, quando formadas para tratar de questões sociais e ambientais pertinentes a produtos, indústria ou geografia, e iii) pela função que executa, que pode envolver a promoção de diálogo entre as partes interessadas, criação de padrões ou credenciamento de sistemas de gestão de fornecedores.

A partir dessas distinções, esses mesmos autores consideram três tipos principais de iniciativas de partes interessadas: “(1) MSIs de Compartilhamento de Boas Práticas, (2) MSIs de Certificação e (3) MSIs de Governança em setores específicos” (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2017, p.1).⁴⁶

Essas iniciativas *multistakeholder* surgem como uma alternativa à ausência de regulamentação, com o intuito de sanar ou reduzir os problemas sociais persistentes, particularmente presentes na cadeia de fornecimento do vestuário, com o uso intensivo de mão de obra.

As alianças estratégicas estabelecidas entre organizações da sociedade civil, governos, empresas, cidadãos e organizações de pesquisa apresentam potencial para tratar de questões

⁴⁵ Tradução nossa do original: “can perform a wide variety of functions at the same time, and these functions may vary and evolve in different phases. The list below provides an overview of MSI functions, which are not mutually exclusive: awareness raising; brokering, bringing parties together; creating mutual understanding and respect; sharing dilemmas; defining and analyzing sustainability problems; finding common ground learning; capacity building; training; standard setting; piloting/experimenting; certification; accreditation; verification.

⁴⁶ Tradução nossa do original: “(1) Best-Practice Sharing MSIs, (2) Certification MSIs, and (3) Governance MSIs in specific industries”. A sigla MSIs é utilizada pelos autores para se referir às *multistakeholder initiatives*.

sociais. No dizer de O'Rourke, “criam um espectro de novos processos regulatórios: desde a regulação ‘privatizada’, até a regulação mais ‘colaborativa’, até a governança mais ‘socializada’ das redes de produção globais” (2006, p. 907).⁴⁷

Nesse sentido, iniciativas de múltiplas partes interessadas

[...] surgiram como uma técnica regulatória eficaz para abordar os impactos corporativos sobre os direitos humanos e não são apenas um suplemento importante às leis internacionais e nacionais, mas talvez um mecanismo mais imediato e praticável para proteger os direitos humanos.

[...]

Utilizar o envolvimento de várias partes interessadas e mecanismos de forma corregulatória não isenta um estado de proteger os direitos, mas reconhece que, às vezes, um esforço regulatório conjunto pode ser mais eficaz do que simplesmente depender apenas das táticas tradicionais centradas no estado do passado (NOLAN, 2016b, p. 46)⁴⁸

A disseminação de iniciativas que envolvem diversos atores para criar códigos de conduta, padrões e ações diante dos temas sociais e ambientais reflete uma realidade cada vez mais presente. Usualmente, as iniciativas *multistakeholder* envolvem diretamente atores das cadeias produtivas, de bancos e investidores, de ONGs, por vezes órgãos públicos, dentre outros. Na visão de Michael Conroy,

A criação de uma gama de padrões baseados em partes interessadas, para promover o melhoramento de práticas corporativas. Isto não significa que grupos pró meio ambiente e sociais não estejam dentro dessa gama de padrões, na verdade, a participação da indústria é crítica para assegurar que os padrões negociados sejam fundamentalmente factíveis, na medida que elevem os parâmetros para as empresas. Isto é igualmente importante para que grupos de *advocacy* aceitem o sistema, caso tenha legitimidade e credibilidade no Mercado. (2007, p. 17)⁴⁹

A proliferação das iniciativas *multistakeholder* é notória. De um lado, aquelas que visam promover conscientização e incentivam a governança social e ambiental, de outro, iniciativas que deliberadamente buscam criar padrões voluntários de sustentabilidade para o

⁴⁷ Tradução nossa do original: “These different systems create a spectrum of new regulatory processes: from “privatized” regulation, to more “collaborative” regulation, to more “socialized” governance of global production networks”.

⁴⁸ Tradução nossa do original: “stakeholder initiatives have emerged as an effective regulatory technique for addressing corporate impacts on human rights and are not only an important supplement to international and national laws but perhaps a more immediate and practicable mechanism for protecting human rights. [...] Utilizing the involvement of multiple stakeholders and mechanisms in a co-regulatory manner does not absolve a state from protecting rights but rather recognizes that, at times, a joint regulatory effort may be more effective than simply relying solely on the traditional state-centric tactics of yesteryear”.

⁴⁹ Tradução nossa do original: “The creation of a stakeholder-based set of standards for improving corporate practices. This doesn’t mean the social and environmental advocacy groups go off and set the standards; in fact, the participation of the industry is critical to ensure that the negotiated standards are fundamentally feasible, as they raise the bar for the companies. It is similarly critical to have the advocacy organizations buy in to the system if it is to have legitimacy and credibility in the marketplace”.

alcance de obrigações consubstanciadas em tratados internacionais, leis e regulamentações, códigos de conduta, dentre outros instrumentos.

A *International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance* (ISEAL) é um exemplo de iniciativa multistakeholder voltada para promover o uso dos padrões de sustentabilidade. Criada em 2002, por atores ligados aos setores de florestas, produtos orgânicos e pesca, a ISEAL visa demonstrar e melhorar os impactos de sistemas de padrões de sustentabilidade, melhorar sua eficácia, aumentar a adoção de sistemas de padrões de sustentabilidade e definir práticas que demonstrem transparência e credibilidade dos padrões.

A criação da *United Nations Forum on Sustainability Standards* (UNFSS), em 2012 no âmbito da ONU, com o propósito de promover o debate sobre o uso dos padrões de sustentabilidade como instrumentos para implementar práticas sustentáveis relacionadas com as agendas ambiental e social.

Como será visto adiante, a UNFSS se tornou um foro de discussões sobre como os padrões de sustentabilidade podem fomentar o alcance de obrigações fundamentais inerentes ao desenvolvimento sustentável por meio de iniciativas criadas por diversos atores envolvidos.

O *Consumer Goods Forum* (CGF) é outra iniciativa relevante, formada por mais de 400 empresas localizadas em mais de 70 países, que busca, por meio da união e coordenação de esforços, promover melhorias no cumprimento de obrigações sociais e ambientais. Apesar de não se engajar diretamente na criação dos padrões de sustentabilidade, o CGF promove a utilização deles como ferramentas que permitem aprimorar a gestão, governança e cumprimento de obrigações. A iniciativa será detalhada a seguir.

Outro caso, específico do setor de vestuário, é a *The Sustainable Apparel Coalition* (SAC), aliança criada por empresas do setor de têxteis, roupas e calçados, que busca medir e melhorar os impactos da sustentabilidade social e ambiental, voltada para assegurar que suas associadas não produzam danos ambientais desnecessários e tenham impactos positivos nas pessoas e comunidades ligadas às suas atividades.

A iniciativa *The Partnership for Sustainable Textiles* (2021) tem como objetivo aprimorar as condições sociais e ambientais na produção de têxteis. Foi criada em outubro de 2014, como iniciativa do Ministério Federal Alemão para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, como resposta aos graves acidentes que ocorreram em fábricas de produtos têxteis em Bangladesh e no Paquistão. A iniciativa reúne múltiplas partes interessadas, 132 atores atualmente, como membros da indústria (empresas e associações), organizações não governamentais (ONGs), sindicatos, organizações de padronização e o governo federal alemão.

Os objetivos da Iniciativa em relação às questões sociais e aos direitos humanos baseiam-se, em particular, nas Convenções da OIT, nos Princípios das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Os objetivos ambientais e climáticos, bem como os de produção sustentável de fibras naturais, também se baseiam em padrões internacionais. As Orientações da OCDE sobre *Due Diligence* para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçado é um dos documentos que norteia as ações da Iniciativa.

Esses exemplos serão mais bem abordados nos tópicos seguintes, no intuito de analisar sua estrutura e forma de governança e sua relação com alguns dos padrões voluntários de sustentabilidade da cadeia de vestuário.

3.1.1. Fórum das Nações Unidas sobre Normas de Sustentabilidade - UNFSS

Criada no âmbito das Nações Unidas em 2012, do nome em inglês *United Nations Forum on Sustainability Standards* (UNFSS) é uma organização que debate, conscientiza e promove o uso de padrões voluntários de sustentabilidade como forma de promover o desenvolvimento sustentável envolvendo objetivos sociais, ambientais e econômicos.

A Conferência de lançamento em 2013 da UNFSS ocorreu em Genebra, com o título “*Policy Making and Sustainability Standards: How can governments and private sector work together to achieve sustainable development goals?*”. De acordo com o relatório da 1ª Conferência, os participantes acordaram que o Fórum terá como objetivo principal, tornar os padrões de sustentabilidade uma forma para aprimorar o bem-estar e a prosperidade das pessoas nos países em desenvolvimento. De forma mais específica, a UNFSS visa:

- a) Estimular a capacitação de pequenas e médias empresas que produzem bens que podem ser certificados pelos padrões de sustentabilidade.
- b) Apoiar programas de avaliação de impacto dos padrões existentes, tendo o UNFSS um papel para avaliar sua credibilidade e ajudar a interpretar e divulgar seus resultados.
- c) Fornecer informações independentes e com credibilidade sobre os custos, benefícios e desafios inerentes aos padrões.
- d) Facilitar a cooperação entre os padrões e fornecer orientação para iniciativas que estimulam o uso dos padrões visando aumentar sua credibilidade e promover de forma efetiva o desenvolvimento sustentável.

- e) Reforçar o funcionamento dos padrões, incluindo a sua harmonização e equivalência. (UNFSS, 2013)

No âmbito da UNFSS, os padrões de sustentabilidade compreendem um sistema de meta-governança (*meta-governance system*) para as cadeias produtivas internacionais, envolvendo países, empresas, sociedade civil, academia, dentre outros atores. A composição da UNFSS evidencia que a temática dos padrões envolve não somente atores privados e da sociedade civil, mas também órgãos das Nações Unidas, com países em sua composição (UNFSS, 2021).

O Comitê Diretivo da UNFSS (2021) é composto por 5 agências da ONU: Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (*United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD*); Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (*United Nations Environmental Program – UNEP*); Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (*United Nations Industrial Development Organization – UNIDO*); Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (*United Nations Food and Agriculture Organization – FAO*); Centro de Comércio Internacional (*International Trade Centre – ITC*).

Órgãos de padronização internacionais como a *United Nations Economic Commission for Europe* (UNECE), a *ISEAL Alliance* e a *International Organization for Standardization* (ISO), bem como órgãos de padronização nacionais como o *South African Bureau of Standards* (SABS), a *Sociedad Mexicana de Normalización y Certificación S.C.* (NORMEX) e o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), são parceiros da UNFSS, além de universidades, ONGs, institutos de pesquisa (UNFSS, 2021).

Como salientado por Lima (2016, p. 117),

[...] a UNFSS visa facilitar um diálogo que promova a troca de conhecimentos sobre as agendas de sustentabilidade, além de funcionar como um fórum para que atores intergovernamentais se comuniquem e se envolvam com *stakeholders*, como produtores, comerciantes, consumidores, formadores de padrões, organismos de certificação, diplomatas, ONGs e pesquisadores.

Um aspecto que merece destaque na atuação da UNFSS é o fato de ser uma iniciativa no âmbito das Nações Unidas, reunindo órgãos que tratam de temas específicos e, em decorrência, os respectivos países e atores envolvidos. Permite, na prática, discutir sob o escopo de um Fórum ações que devem ser tomadas e orientar de que forma certos objetivos podem ser alcançados, tendo os padrões de sustentabilidade como um instrumento para tanto, ainda que não crie regras mandatórias (vinculantes).

Visando estimular o debate e a geração de conhecimento sobre qual o alcance dos padrões para gerar benefícios e como promover o desenvolvimento sustentável, a UNFSS publica estudos aprovados por seu Comitê Diretivo. Para ilustrar, seguem algumas publicações do Fórum, que demonstram os temas envolvidos:

1. Meta-governança na esfera dos padrões de sustentabilidade voluntária: experiências iniciais e suas implicações.
 2. Revisão das principais questões sistêmicas e descobertas resultantes das atividades da Força-Tarefa Internacional sobre Harmonização e Equivalência na Agricultura Orgânica (ITF) e o Acesso Global ao Mercado Orgânico (GOMA).
 3. Concorrência e Cooperação no Mercado de Normas Voluntárias de Sustentabilidade.
 4. Colaboração público-privada em políticas, normas, regulamentos e facilitação do comércio para a agricultura orgânica.
 5. Cooperação Regulatória Plurilateral em Agricultura Orgânica e Comércio.
 6. Garantir a coerência entre o acesso ao mercado e o impacto nos meios de subsistência dos padrões de sustentabilidade privada.
 7. Decisões globais e realidades locais: Prioridades e oportunidades de melhoria dos produtores em redes de produção agrícola global.
- Reconstrua melhor a partir de COVID-19 com uma cadeia de abastecimento agroalimentar sustentável em países em desenvolvimento.⁵⁰ (UNFSS, 2021)

É oportuno destacar que o representante brasileiro no Fórum da ONU sobre padrões, o INMETRO, criou, em 2017, a Plataforma Brasileira de Normas Voluntárias de Sustentabilidade com o intuito de ser um centro nacional de referência para discussões sobre o tema.

Durante a reunião do G20, em 2017, os países discutiram de que forma os padrões voluntários poderiam impulsionar cadeias de valor sustentáveis, em linha com os objetivos da UNFSS. O *Policy Brief 'Fostering the Sustainability of Global Value Chains (GVCs)'* apresentou propostas sobre como aprimorar as cadeias globais de valor diante dos temas do desenvolvimento sustentável:

- A. A transformação da economia global em direção à sustentabilidade: de grandes visões a políticas práticas.
- B. Promoção da integração econômica e do comércio como um bem público global - melhorando a mensuração e o rastreamento das cadeias globais de valor para melhor aproveitar seu potencial de desenvolvimento econômico.

⁵⁰ Tradução nossa dos seguintes títulos no original: “1.Meta-governance in the Realm of Voluntary Sustainability Standards: Early Experiences and Their Implications. 2. Review of Key Systemic Issues and Findings Resulting from Activities of the International Task Force on Harmonization and Equivalence in Organic Agriculture (ITF) and the Global Organic Market Access (GOMA). 3. Competition and Cooperation in the Market of Voluntary Sustainability Standards. 4. Public-Private Collaboration on Policy, Standards, Regulations and Trade Facilitation for Organic Agriculture. 5.Plurilateral Regulatory Cooperation on Organic Agriculture and Trade. 6.Assuring Coherence between the Market-access and Livelihood Impact of Private Sustainability Standards. 7. Global decisions and local realities: Priorities and producers’ upgrading opportunities in agricultural global production networks. Build-back-better from COVID-19 with sustainable agri-food supply chain in developing countries”.

- C. Aprimorar a sustentabilidade social nas cadeias globais de valor, permitindo que as pessoas possam enfrentar mudanças repentinas
- D. Tratar de desafios específicos: promover a sustentabilidade social e ambiental nas cadeias globais de valor - Um Pacto Global pelo Comércio Sustentável.⁵¹ (BERGER *et al.*, 2017, p. 1-6)

Como destacado no documento,

Em linha com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, Diretrizes da OCDE para Empresas multinacionais, os direitos fundamentais da OIT, as Comunicações da União Europeia sobre responsabilidade social e corporativa e os ODS, espera-se que as empresas expressem sua responsabilidade social, evitando abusos dos direitos humanos, aceitando e criando mecanismos de remediação, cumprindo as normas de trabalho e segurança, pagando salários dignos, considerando os interesses dos consumidores e as questões de desenvolvimento sustentável. Nossa proposta é trazer este processo de estratégias de regulamentação governamental para orientar a responsabilidade nas cadeias globais de valor complexas em diferentes países no cenário global, possivelmente com a participação das principais instituições, governos, negócios, especialmente pequenas e médias empresas e outros atores não-estatais. Isso poderia ter a forma de um Pacto Global para o Comércio Sustentável, que estabeleceria padrões mínimos para o meio ambiente e proteção das condições laborais e proteção dos direitos humanos.⁵² (BERGER *et al.*, 2017, p. 7)

Os direitos trabalhistas estão presentes no contexto do debate sobre cadeias globais de valor responsáveis e sustentáveis. As principais Convenções da OIT, por representarem direitos básicos e fundamentais amplamente reconhecidos no plano multilateral, integram as ações das Iniciativas e, como será visto mais adiante, dos padrões voluntários de sustentabilidade.

A UNFSS representa uma iniciativa peculiar por fomentar a discussão sobre a aplicação dos padrões voluntários no âmbito das Nações Unidas, envolvendo diretamente os países membros. Como será visto a seguir, existem várias outras iniciativas na seara privada e público privada, envolvendo preponderantemente atores privados e da sociedade civil e, em alguns casos, países.

⁵¹ Tradução nossa do original: “(A) The transformation of the global economy towards sustainability: From grand visions to practical policies; (B) Promoting economic integration and trade as a global public good – improving the measuring and tracking of GVC to better harness their potential for economic development; (C) Economic growth and material well-being in the context of GVCs- Improving social sustainability in GVCs, enabling people to cope with sudden change; (D) Address the specific challenge: Fostering the social and environmental sustainability of GVCs – A Global Pact for Sustainable Trade.

⁵² Tradução nossa do original: “In line with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, ILO core standards, the EU Communications on CSR and the SDG’s, companies are expected to express their social responsibility by preventing human-rights abuses, accepting and creating remedy mechanisms, complying with work and safety regulations, paying living wages, considering consumer interests and issues of sustainable development. Our proposal is to bring this process of governmental regulations strategies to govern responsibility in complex GVCs in different countries to the global stage, possibly with the participation of the major international institutions, government, business, especially SME’s, and other non-state actors. This would take the form of a Global Pact for Sustainable Trade, which would set minimum standards for environmental protection as well as for labor conditions and human rights protection”.

3.1.2 International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL)

A *International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance* (ISEAL) é uma organização global sem fins lucrativos formada no ano de 2002, reunindo padrões de sustentabilidade. Tem como objetivo colaborar com os objetivos do sistema de padrões e certificações em cadeias produtivas, em benefício das pessoas e do meio ambiente. (ISEAL, 2021)

Os membros iniciais que se uniram para criar a ISEAL (2021) foram: *Forest Stewardship Council* – FSC (florestas e produtos derivados de madeira), *International Federation of Organic Agriculture Movements* - IFOAM (produtos orgânicos), *Fairtrade International*, *Marine Stewardship Council* - MSC (pesca), *International Organic Accreditation Service*, *Marine Aquarium Council*, *Rainforest Alliance* e *Social Accountability International*.

A missão da ISEAL (2021) é aprimorar e estimular o uso dos padrões de sustentabilidade como forma de beneficiar as pessoas e fomentar o desenvolvimento sustentável. Possui 4 objetivos principais: a) demonstrar e melhorar os impactos de sistemas de padrões de sustentabilidade; b) melhorar a eficácia dos sistemas de padrões de sustentabilidade; c) aumentar a adoção de sistemas de padrões de sustentabilidade; d) definir práticas críveis para sistemas de padrões de sustentabilidade.

Visando estabelecer uma orientação comum sobre as melhores práticas para a criação de padrões voluntários de sustentabilidade, a ISEAL aprovou o chamado *Code of Good Practice for Setting Social and Environmental Standards*. De acordo com este Código, o processo de criação de padrões deve contemplar objetivos sobre questões sociais, ambientais e econômicas (ISEAL, 2014c).

Além do Código que traz boas práticas para fomentar a criação de padrões, a ISEAL estabeleceu outros dois documentos importantes, o *ISEAL Code of Good Practice for Assessing the Impacts of Social and Environmental Standards* e o *ISEAL Code of Good Practice for Assuring Compliance with Social and Environmental Standards*.

O *ISEAL Impacts Code* (2014a) visa contribuir com o monitoramento e a avaliação dos padrões ao longo de sua aplicação, permitindo aperfeiçoar sua eficácia e credibilidade. Já o *ISEAL Assurance Code* (2014b) determina critérios básicos para os sistemas de verificação (avaliação de conformidade) visando assegurar que os padrões cumpram com seus objetivos.

Em 2013, a ISEAL aprovou 10 princípios de credibilidade, por meio de um longo processo de consulta com mais de 400 *stakeholders* em todo o mundo. Os *ISEAL Credibility*

Principles são os seguintes: sustentabilidade, aprimoramento, relevância, rigor, engajamento, imparcialidade, transparência, acessibilidade, veracidade e eficiência (ISEAL, 2021).

É com base nesses princípios que a iniciativa atua, por meio do engajamento de seus membros. Existem os membros plenos, que cumprem o *ISEAL Standard Setting Code* e estão a caminho de cumprir o *Impacts Code* e o *Assurance Code* e os membros associados, reunindo organizações que seguem os princípios de credibilidade e estão comprometidos a seguir e adotar os três códigos.

Os membros normalmente são padrões voluntários e iniciativas que têm na aplicação dos padrões o objetivo de sua atuação. Além dos membros plenos e associados, a ISEAL conta com mais de 100 organizações signatárias que conjuntamente aos membros, formam a comunidade ISEAL.⁵³

O *ISEAL Code of Good Practice* (ISEAL, 2014c) vigente foi aprovado em 2014 e é dividido em três categorias:

- a) *Desired outcomes*: prevê os resultados que os padrões voluntários e as organizações de padronização visam alcançar; contém requerimentos que devem ser cumpridos e por isso são mensuráveis;
- b) *Aspirational good practices*: são recomendações não mandatórias sobre como cumprir com o *Standard Setting Code*;
- c) *Guidance*: traz informações adicionais sobre os requerimentos; o *Guidance* é um suplemento não obrigatório do *Standard Setting Code*, que pode ser considerado para se criar e/ou revisar padrões.

O *Standard Setting Code* prevê que, para criar ou aplicar padrões, deve se assegurar a mensuração e o cumprimento de requisitos ambientais e sociais. Ademais, deve se evitar a duplicação de padrões e aprimorar a consistência entre eles. É relevante citar que o *ISEAL Standard Setting Code* considera o Código de Boa Conduta do Acordo TBT e o *ISO/IEC Guide 59 Code of Good Practice for Standardization*.

É válido salientar que o *ISEAL Standard Setting Code* é reconhecido e utilizado por diversas organizações que criam e/ou aplicam padrões como, por exemplo, o Banco Mundial e a ONG WWF. Como usuários é possível citar bancos, órgãos regulatórios de países, ONGs e órgãos das Nações Unidas, o que indica que a ISEAL é uma organização de referência e importante quanto a criação e aplicação de padrões voluntários de sustentabilidade.

⁵³ Mais informações sobre os membros da ISEAL em: <https://www.isealalliance.org/iseal-community-members>.

Além do engajamento de diversos atores reconhecidos na criação, implementação e avaliação dos padrões, o fato de a ISEAL ter criado os códigos sobre a criação, avaliação e cumprimento de padrões ressalta o envolvimento da iniciativa com o tema.

A *ISEAL*, portanto, é uma iniciativa importante e amplamente adotada dentro do sistema de padrões, na medida em que seus códigos buscam trazer uma harmonização entre eles.

3.1.3 The Consumer Goods Forum (CGF)

O *Consumer Goods Forum* (CGF, 2021a) é uma organização formada em 2009 por diversos atores da indústria, voltados para promover elevados padrões sociais e ambientais. Reunir fabricantes de bens de consumo e varejistas para buscar práticas empresariais eficientes que promovam mudanças positivas na indústria, beneficiando compradores, consumidores e o mundo, sem impedir a concorrência, é o objetivo do CGF.

O CGF promove e incentiva projetos e ações que permitam promover mudanças positivas em escala, envolvendo vários atores das cadeias produtivas, com uma visão global. Seus pilares de atuação são a sustentabilidade ambiental e social, saúde e bem-estar, cadeias de valor ponta a ponta e segurança dos alimentos (CGF, 2021a).

O CGF tem 400 membros em quase 100 países, dentre empresas do setor agrícola e de bebidas, indústrias, varejistas, atacadistas, serviços, educação, bem como organizações como o *World Economic Forum* e o Fundo Monetário Internacional (CGF, 2021a).

- Para estruturar seu trabalho, o CGF criou Coalizões de Ação, que coordenam, executam e promovem projetos dentro de temas como:
- Empoderar pessoas para viver vidas mais saudáveis enquanto cria valor compartilhado para negócios e comunidades;
- Mobilizar recursos para construir um futuro positivo para as florestas;
- Endereçar fraquezas enfrentadas nos processos de intercâmbio de dados;
- Garantir a segurança dos alimentos para consumidores em todos os lugares;
- Adotar um papel de liderança na eliminação de resíduos plásticos em terra e mar;
- Caminhar para erradicar o trabalho forçado por meio da ação coletiva;
- Reduzir pela metade o desperdício de alimentos per capita no varejo e nos consumidores;
- Construir confiança em padrões de sustentabilidade no mundo todo (CGF, 2020).

A missão da “Coalizão de Direitos Humanos - acabar com o trabalho forçado” é alcançar condições de trabalho decentes e cadeias de abastecimento sustentáveis em toda a indústria de bens de consumo em todo o mundo, trabalhando para erradicar o trabalho forçado (CGF, 2020).

Em 2015, o CGF aprovou a *Social Resolution on Forced Labour*, pela qual seus membros reconhecem a responsabilidade das empresas diante dos direitos humanos e condições decentes de trabalho no mundo todo. Referido documento está em linha com os Princípios Orientadores da ONU, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Orientações da OCDE para Empresas Multinacionais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (CGF, 2018).

Levando em conta que o trabalho forçado é uma inaceitável violação dos direitos humanos, que acontece de várias maneiras e precisa ser erradicado, o CGF adotou o Princípios Prioritários da Indústria visando acabar com o trabalho forçado, no seguinte sentido:

- 1) Cada trabalhador deve ter liberdade de movimento;
- 2) Nenhum trabalhador deve pagar por um trabalho;
- 3) Nenhum trabalhador deve ser endividado ou coagido a trabalhar (CGF, 2018, p. 9).

Dentre as ações acordadas dentro da “Coalizão de Direitos Humanos - acabar com o trabalho forçado” vale citar:

- 1) Estabelecer e implantar sistemas de direitos humanos e devida diligência em nossas próprias operações com o objetivo de atingir 100% de cobertura até 2025.
- 2) Ativar práticas pré-competitivas (por exemplo, discussões em mesa redonda e materiais de treinamento de código aberto etc.) para apoiar os mercados de recrutamento responsável usando a alavancagem das nossas próprias operações e o engajamento coletivo em regiões e commodities selecionadas até 2025.
- 3) Colaborar com fornecedores selecionados, começando com a cadeia produtiva de óleo de palma para desenvolver e implantar sistemas de direitos humanos e devida diligência desde a refinaria até o nível de plantação até 2023.
- 4) Envolver as partes interessadas relevantes para permitir a adoção e execução de medidas com os governos para eliminar o trabalho forçado.
- 5) Atuar com grupos relevantes da indústria e de diversas partes interessadas e organizações intergovernamentais para aumentar a cooperação e compartilhar informações e recursos abertamente.
- 6) Apoiar esforços de transparência e divulgação sobre riscos e os desafios para lidar com o trabalho forçado em nossas operações próprias e associadas a cadeias de abastecimento⁵⁴ (CGF, 2021b, p. 1).

⁵⁴ Tradução nossa do original: “Establish and deploy HRDD (human rights due diligence) systems in our own operations with the aim of reaching 100% coverage by 2025. 2. Activate pre-competitive practices (e.g. roundtable discussions and open source training materials, etc.) to support responsible recruitment markets using the leverage of our own operations and collective engagement in selected geographies / commodities by 2025. 3. Collaborate with selected suppliers starting with palm oil supply chains to develop and deploy HRDD systems from the refinery to the plantation level by 2023. 4. Engage relevant stakeholders to enable

A adoção de padrões voluntários é um dos enfoques de atuação do CGF. No âmbito da Iniciativa de Cadeia de Abastecimento Sustentável, foram desenvolvidos critérios que avaliam e reconhecem esquemas de sustentabilidade social inspirados pelas Declarações da OIT, Convenções e Recomendações da OIT, pelos Princípios Orientadores da ONU e Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

Muito embora o CGF não crie padrões voluntários de sustentabilidade, promove sua adoção como forma de alcançar seus objetivos. Sua amplitude, como rede empresarial global, estruturada em Coalizões de Ações que tratam de temas relevantes do ponto de vista social, ambiental e de responsabilidade corporativa, torna o CGF uma iniciativa importante e amplamente reconhecida na promoção de mudanças nas cadeias produtivas, incluindo a adoção de padrões.

3.1.4 Sustainable Apparel Coalition (SAC)

A *Sustainable Apparel Coalition* é uma aliança de atores da indústria de vestuário, calçados e têxtil para fomentar a produção sustentável, seguindo critérios e objetivos sociais e ambientais. Sua visão é “de uma indústria de vestuário, calçados e têxteis que não produza danos ambientais desnecessários e tenha um impacto positivo nas pessoas e comunidades associadas às suas atividades”⁵⁵ (SAC, 2021a).

A SAC foi criada em 2009, como um esforço do Walmart e da Patagonia para reunir empresas concorrentes com o objetivo de criar uma abordagem comum para medir a sustentabilidade no setor de vestuário, moldar políticas e criar padrões que permitam levar aos consumidores roupas que tenham origem sustentável (SAC, 2021a).

De acordo com Rick Ridgeway, fundador da Patagonia, uma empresa de vestuário californiana,

[...] a teoria da mudança da SAC é direta e profunda: colocar medidas de sustentabilidade padronizadas que são robustas e profundas nas mãos dos principais tomadores de decisão na cadeia de valor de vestuário e calçados irá incentivá-los a

the adoption and enforcement of measures with governments to eliminate forced labour. 5. Act with relevant industry, multi-stakeholder groups and inter-governmental organisations to enhance cooperation and share information and resource openly. 6. Support transparency and disclosure efforts on risks and challenges in addressing forced labour within our own operations and associated with supply chains”.

⁵⁵ Tradução nossa do original: “The Sustainable Apparel Coalition’s vision is of an apparel, footwear, and textile industry that produces no unnecessary environmental harm and has a positive impact on the people and communities associated with its activities”.

tomar melhores decisões que coletivamente reduzem o impacto ambiental e aumentar a justiça social de toda a indústria (SAC, 2021a).

Os membros da SAC (2021a) envolvem inúmeras grandes marcas, empresas, ONGs, países e iniciativas. A Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), o *Council of Fashion Designers of America*, *Better Cotton Initiative* e *Bureau Veritas* são alguns exemplos dentre várias outras.

Para os membros da SAC, as empresas sozinhas não podem mudar os paradigmas existentes do setor. Para redefinir como a indústria é administrada, entendem necessária a união dos atores da cadeia de vestuário para promover mudanças em toda a indústria, baseados em um conjunto de valores essenciais. Por meio da associação à SAC, marcas, varejistas e fabricantes se comprometem com a transparência, o compartilhamento das melhores práticas e a realização de melhorias significativas de forma contínua, visando aprimorar o alcance dos direitos sociais e padrões ambientais que beneficiam todos os envolvidos (SAC, 2021a).

A SAC desenvolveu o *Higg Index*, um conjunto de ferramentas que padroniza a medição da sustentabilidade na cadeia de valor para todos os participantes do setor. Como será visto adiante, o *Higg Index* é um padrão voluntário de sustentabilidade amplamente adotado na cadeia do vestuário.

As ferramentas do *Higg Index* pretendem medir impactos ambientais e sociais do trabalho em toda a cadeia de fornecimento, identificando problemas, apontando soluções, favorecendo o aprimoramento contínuo visando o desempenho da sustentabilidade e a transparência ambiental e social, elementos essenciais para seus membros.

A SAC, portanto, é uma iniciativa que reúne múltiplos atores da cadeia de vestuário que buscam adotar ações e criar conscientização sobre a importância dos direitos. Foi responsável por criar o padrão *Higg Index*, que pode ser compreendido como um instrumento que visa mensurar o alcance dos direitos trabalhistas e sociais, como será visto adiante na parte dedicada aos padrões propriamente ditos.

3.1.5 The Partnership for Sustainable Textiles

A iniciativa *The Partnership for Sustainable Textiles* tem como objetivo aprimorar as condições sociais e ambientais na produção de têxteis e do vestuário. Foi criada em outubro de 2014, como iniciativa do Ministério Federal Alemão para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, como resposta aos graves acidentes que ocorreram em fábricas de produtos têxteis em Bangladesh e no Paquistão (TEXTILES, 2021).

A iniciativa reúne múltiplas partes interessadas, 138 membros atualmente, envolvendo indústria (empresas e associações), organizações não governamentais (ONGs), sindicatos, organizações de padronização e o governo federal alemão.

Os objetivos da Iniciativa, em relação a questões sociais e direitos humanos, baseiam-se, em particular, nas Convenções fundamentais da OIT, nos Princípios Orientadores da ONU e nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Ainda, as Orientações da OCDE sobre *Due Diligence* para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçado é um dos documentos que norteia as ações da Iniciativa.

Os membros trabalham para promover melhorias em suas redes globais de abastecimento, por meio da responsabilidade individual, engajamento coletivo e apoio mútuo. Para alcançar um impacto mais amplo e aumentar as sinergias, a Parceria coopera com organizações e iniciativas relevantes no setor.

Uma das formas de atuação da iniciativa ocorre com base em um Processo de Revisão (*Review Process*), que representa o compromisso individual das empresas em assumir a responsabilidade pela sustentabilidade em sua cadeia de suprimentos. O objetivo do processo de revisão é prevenir e mitigar os principais riscos sociais, ambientais e de cumprimento das obrigações e direitos na cadeia de valor.

Os objetivos ambientais e climáticos, bem como, os de produção sustentável de fibras naturais, também se baseiam em padrões internacionais. Aproximadamente 70 empresas parceiras são chamadas a realizar uma análise individual de risco, definir metas e medidas.

O documento *Identifying and prioritising risks* (TEXTILES, 2020) é usado como referência para conscientizar os membros sobre os riscos de não cumprimento dos direitos ao longo da cadeia de suprimentos. A devida diligência das empresas diante dos direitos trabalhistas e humanos é tratada como base para promover os objetivos da Iniciativa.

Referido documento entende que processos bem aplicados e contínuos, para identificar e priorizar riscos, são a base necessária para definir medidas eficazes e direcionadas para prevenir e mitigar impactos adversos. A abordagem de devida diligência baseada em risco se fundamenta nos seguintes pilares: i) identificar em que medida os riscos ocorrem na cadeia de abastecimento; ii) priorizar riscos por sua gravidade e probabilidade; iii) elaborar objetivos e medidas a serem adotadas; iv) evitar os riscos mais importantes, mitigá-los ou, no caso de ocorrência, compensar os riscos. (TEXTILES, 2020, p. 4)

Dentre as áreas consideradas para análise de risco, vale destacar: liberdade de associação e negociação coletiva; discriminação, assédio sexual e violência de gênero; saúde e

segurança; salários e benefícios de seguridade social, salários dignos; horário de trabalho; trabalho infantil e forçado; corrupção, dentre outros (TEXTILES, 2020, p. 5).

Outra forma de atuação da *Textiles Partnership* (2021) é a realização de projetos específicos voltados para promover um direito em diversas regiões. A iniciativa sobre salário digno é um exemplo. Embora o direito a uma remuneração justa que garanta uma existência digna seja considerado um direito humano fundamental, o salário-mínimo na maioria dos países produtores de vestuário não permite isso.

Para tanto, o trabalho visa aprimorar o salário recebido pelos empregados com base em uma série de ações que envolvem, por exemplo, treinamento sobre como melhorar as práticas de compra, capacitação para fornecedores, ações em países específicos (como no Camboja, por exemplo) envolvendo várias partes interessadas.

Vale destacar o papel que o governo Alemão exerce na *Textiles Partnership*. Ao reunir várias partes interessadas da cadeia de vestuário e um ator governamental, evidencia-se a conexão entre os objetivos privados de responsabilidade corporativa na cadeia de vestuário e o papel dos países diante de regular e cobrar a observância dos direitos sociais.

3.1.6 Social & Labor Convergence Programme (SLCP)

O *Social & Labor Convergence Programme* (SLCP, 2021) é uma iniciativa que reúne várias partes interessadas da cadeia de vestuário, com o objetivo de otimizar os esforços de auditorias que visam monitorar o cumprimento de obrigações sociais e ambientais na cadeia de vestuário e calçados.

Por meio da adoção de ferramentas e sistemas que permitem comparar e monitorar dados sobre as condições de trabalho, esse programa busca aumentar a transparência nas cadeias de abastecimento global, reduzir a necessidade de múltiplas auditorias, reorientar recursos para melhorar as condições de trabalho e promover o alcance dos direitos trabalhistas e sociais (SLCP, 2021).

A origem do SLCP (2021) decorre da constatação de que ao longo da cadeia de vestuário existem diversos protocolos, padrões, códigos de conduta, enfoques e mecanismos de auditoria. Essa condição cria uma multiplicidade de auditorias e, conseqüentemente, desvia atenção e recursos que poderiam ser destinados para efetivamente promover os direitos sociais e trabalhistas.

Dessa forma, em 2015, 18 marcas e varejistas, 4 empresas de manufatura, 8 organizações sem fins lucrativos e 3 empresas de auditoria criaram o SLCP, com o propósito

de desenvolver e aplicar uma metodologia padronizada de verificação da performance social e trabalhista na cadeia de vestuário.

O SLCP (2021) criou uma Estrutura de Avaliação Convergente (*Converged Assessment Framework*) que contém uma Ferramenta de Coleta de Dados, um Protocolo de Verificação e Orientação do Verificador. A coleta de dados abrange todos os temas inerentes aos direitos, como idade, jornada de trabalho, salários, condições de trabalho, saúde e segurança, dentre outros.

Os usuários respondem às perguntas da Ferramenta de Coleta de Dados por meio de uma autoavaliação ou uma avaliação conjunta, com suporte externo. Um verificador aprovado pelo SLCP analisa as respostas, sem julgar a conformidade dos dados. Assim, tem-se um conjunto de dados analisados, que será compartilhado ao longo da cadeia, por meio do SLCP Gateway e uma rede de plataformas de anfitriões credenciados.

Com base nos dados disponibilizados, é possível mensurar o cumprimento dos direitos ou apontar problemas pelas partes interessadas. Diante desta possibilidade de se obter informações críveis sob determinada empresa, o SLCP tenta trazer um potencial para essa plataforma. No entanto, convém mencionar que o SLCP não é um padrão de sustentabilidade e não fornece certificação (SLCP, 2021).

No intuito de expandir sua atuação, o SLCP estabeleceu uma parceria com a *International Trade Centre* (ITC), para construir a SLCP Gateway como ponto de partida do processo de avaliação de fábricas, verificadores, órgãos de verificação e marcas.

Esse programa trabalha com uma Organização de Supervisão de Verificação, que analisa a qualidade e integridade do processo de verificação, além de conduzir uma série de atividades de garantia de qualidade, incluindo dirimir controvérsias sobre os dados.

Existem 240 signatários atualmente, envolvendo marcas e varejistas, empresas de manufatura, empresas de auditoria, consultorias, organizações da sociedade civil, associações industriais, agentes independentes e governos. Ainda, o SLCP é adotado em mais de 50 países, compreendendo África, Américas, Ásia e Europa. (SLCP, 2021).

A proposta do SLCP visa trazer respostas a uma das principais críticas enfrentadas pela multiplicidade de padrões, que é o excesso de auditorias e os custos decorrentes da adoção dos padrões. Dentre as organizações que usam e aceitam os dados fornecidos pelo SLCP vale citar a *Sustainable Apparel Coalition*, dentre outras.

Pode-se dizer que o SLCP é uma iniciativa de natureza bastante peculiar. Não é uma organização de padronização, que estabelece e promove padrões voluntário de sustentabilidade. Em verdade, cria um mecanismo de avaliação de diversas informações, necessárias para avaliar

e monitorar o cumprimento de direitos trabalhistas. É uma ferramenta que permite trazer informações para todos os elos da cadeia produtiva.

3.1.7 Better Work

A iniciativa *Better Work* foi criada em 2007 e é fruto de uma colaboração entre a OIT e a Corporação Financeira Internacional (IFC), um membro do Grupo Banco Mundial. Trata de um programa amplo que inclui todos os níveis da cadeia de abastecimento do vestuário, com o objetivo de aprimorar as condições de trabalho e respeito aos direitos, além de promover nas empresas a produção sustentável.

O propósito é apoiar e auxiliar as fábricas a aprimorar, de forma contínua, seu envolvimento com as normas trabalhistas fundamentais da OIT e legislações nacionais correlatas, abrangendo diversos temas como contratos, compensação, segurança e saúde ocupacional e tempo de trabalho.

Os princípios que guiam a atuação da *Better Work* são:

Propriedade: implica que cada processo de melhoria das fábricas leva em conta as opiniões das mulheres e dos homens que trabalham nas fábricas sobre o que é importante para eles no local de trabalho e como adotar melhorias.

Parceria: além do envolvimento direto nas fábricas, construir parcerias com outras partes interessadas da indústria, voltadas para ampliar os esforços e o alcance das medidas.

Diálogo: diálogo nas fábricas, capacitamos a gestão e os representantes dos trabalhadores para identificar suas necessidades e melhorar suas relações de trabalho, como base para a prevenção e remediação eficazes de problemas.

Responsabilidade: assegurar que as melhorias sejam efetivamente implementadas, permitindo aprimorar a reputação da indústria entre os consumidores e outras partes interessadas (BETTER WORK, 2021).

Tirar milhões de pessoas da pobreza, proporcionar trabalho decente, empoderar as mulheres, impulsionar a competitividade empresarial e promover o crescimento econômico inclusivo na cadeia de vestuário é a visão da *Better Work*. Espera-se, com isso, incentivar e promover os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o ODS8 (trabalho decente e crescimento econômico), o ODS 1 (erradicar a pobreza) e o ODS 5 (igualdade de gênero) (BETTER WORK, 2021).

Há vários parceiros que contribuem com a implementação dos objetivos, tais como: Comissão Europeia, Departamento de Relações Exteriores da Austrália, Secretaria de Assuntos

Econômicos do Estado da Suíça, Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, Ministério de Relações Exteriores da Holanda, Ministério Federal de Desenvolvimento Econômico e Cooperação da Alemanha e diversas marcas da cadeia de vestuário (BETTER WORK, 2021).

Para a *Better Work*, a indústria de vestuário tem um enorme potencial para gerar empregos decentes e contribuir no combate da pobreza de milhões de pessoas em vários países. Essa indústria emprega milhões de pessoas ao redor do mundo, especialmente mulheres entre 18 e 35 anos, a maioria que migrou de áreas rurais e tem nessa indústria seu primeiro emprego. (ILO e IFC, 2017, p. 3)

No entanto, se as condições de trabalho e os direitos fundamentais não forem seguidos, não é factível pensar em alcance do trabalho decente e crescimento econômico, proporcionando vidas dignas. Nesse sentido, a *Better Work* busca, em um primeiro momento, trabalhar no nível das fábricas a fim de combater condições precárias, melhorar a segurança e a saúde ocupacional, coibir horas extras excessivas, baixos salários e, de maneira ampla, empregos precários (ILO e IFC, 2017).

Esse trabalho *in locu* do programa busca fomentar o diálogo entre os trabalhadores e os empregadores, com livre representação dos empregados, assegurando a liberdade de associação e negociação coletiva, e ainda o combate à discriminação. Ainda, presta assessoramento técnico para as empresas, a fim de gerir os funcionários segundo os direitos fundamentais e procedimentos de gestão.

Além do trabalho prestado dentro das fábricas, outro foco de atuação são as relações com as partes interessadas da cadeia de vestuário, incluindo órgãos públicos, a fim de orientar e estimular as melhorias. Como exemplos, vale citar a colaboração com a Associação de Empregadores da Indonésia e a *Better Work Indonésia* lançaram um programa de treinamento de relações industriais de gestão de trabalhadores para empregadores e sindicatos, que ajudou ambas as partes a melhorar suas habilidades de negociação e compreender as necessidades e restrições de suas contrapartes. Ainda, uma parceria com a equipe de Administração do Trabalho e Inspeção do Trabalho da OIT e o Ministério do Trabalho no Haiti, conectando empregadores e sindicatos com o Ministério para buscar aconselhamento, reconciliar diferenças e mediar conflitos que não podem ser resolvidos no nível de fábrica⁵⁶ (BETTER WORK, 2021).

Outra área de atuação é capacitação e treinamento. A *Better Work* (2021) provê cursos que visam treinar e capacitar empregados e empregadores sobre temas como: habilidades de

⁵⁶ Tradução nossa do original: “In collaboration with the Indonesian Employers Association, APINDO, Better Work Indonesia rolled out a worker-management Industrial Relations’ training programme for employers and trade unions, which helped both parties improve their negotiation skills and understand the needs and constraints of their counterparts. In partnership with the ILO’s Labour Administration and Labour Inspection team (LAB-ADMIN) and the Ministry of Labour in Haiti, we connected employers and unions with the Ministry to seek advice, reconcile differences and mediate conflicts that cannot be resolved at the factory level”.

supervisão, negociações, relações industriais, comunicação, aulas para os funcionários, saúde e segurança do trabalho, prevenção de abuso sexual, liderança, dentre outros temas. Treinamentos são feitos em Bangladesh, Camboja, Haiti, Indonésia, Jordânia, Nicarágua e Vietnã.

O programa atua também para promover pesquisas que orientem o aprimoramento contínuo diante de seus objetivos. No relatório *Better Work: Global Research Strategy* (ILO e IFC, 2020), é possível encontrar temas que estão no escopo de atuação visando aprofundar o alcance das ações da iniciativa: como medir o impacto das ações da *Better Work*; canais de empoderamento das mulheres e de gênero; empregos de qualidade para o crescimento inclusivo; entendendo a dinâmica das cadeias de suprimento globais; futuras tendências da cadeia de vestuário.

No relatório *Better Work: Amplifying Impact, Better Work Strategy 2018-2022*, é possível encontrar metas da iniciativa até 2022:

- Fomentar melhorias nas condições de trabalho e competitividade empresarial provendo suporte nas fábricas.
- Influenciar varejistas globais, marcas e fabricantes para estabelecer práticas comerciais que promovam trabalho decente e resultados nas cadeias de abastecimento.
- Em nível nacional, OIT, IFC e Banco Mundial fortalecerão instituições e influenciarão políticas que promovem trabalho decente e aprimorem a competitividade dos negócios.
- Fomentar políticas regionais e globais sobre trabalho decente e sua conexão com os ODS com base em evidências e exemplos de sucesso.
- Atualmente, a *Better Work* atua nos seguintes países: Bangladesh, Camboja, Egito, Etiópia, Haiti, Indonésia, Jordânia, Nicarágua e Vietnã, considerado países chaves da cadeia de abastecimento do vestuário global.

Em 2016, foi publicado o relatório *Progress and Potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness*, elaborado pela *Tufts University*. Foi analisado dados de quase 15.000 respostas de trabalhadores e 2.000 de gestores de fábricas, por meio das ações da *Better Work* entre 2009 e 2015 no Haiti, Nicarágua, Jordânia, Indonésia e Vietnã. O relatório ilustra impactos das ações em diversos temas: prevenção de práticas abusivas (trabalho forçado, abuso verbal, assédio sexual); eliminação de disparidades salariais entre homens e mulheres; limitação de jornadas excessivas; práticas coercitivas (incluindo restrição de documentos); condições de trabalho e práticas de gestão de recursos

humanos; trabalho forçado; saúde e segurança no trabalho; conformidade e bem-estar do trabalhador, dentre outros temas.

A conclusão geral do relatório permite conhecer os resultados positivos da *Better Work*:

Evidências em nível de fábrica em todos os países mostram que o programa *Better Work* tem um impacto significativo e positivo sobre as condições de trabalho. Isso inclui a redução e a prevalência de práticas abusivas no local de trabalho, aumentando o pagamento e reduzindo o excesso horas de trabalho, e criando efeitos positivos fora da fábrica para os trabalhadores e suas famílias. Esses efeitos ocorrem ao aumentar a competitividade das empresas. A combinação de serviços que a *Better Work* oferece às fábricas é fundamental para alcançar seus objetivos. Também fica claro que o monitoramento da conformidade é importante. Os pesquisadores demonstraram que as fábricas fazem melhorias na época de avaliações, mas essas melhorias podem não aumentar indefinidamente. A avaliação de conformidade com os padrões da OIT e leis nacionais que a *Better Work* adota, desempenha um papel central. Além disso, há uma indicação inicial que o diálogo social desempenha um papel importante na melhorar os resultados dos trabalhadores, desde que certas condições existam. Em particular, ter mulheres representantes e eleições justas para os representantes dos trabalhadores são fundamentais para garantir um diálogo social eficaz.⁵⁷ (ILO e IFC, 2016, p. 51)

É relevante considerar que a *Better Work* é uma iniciativa voltada exclusivamente para o setor têxtil e do vestuário e que atua em países estratégicos, onde as condições de trabalho na cadeia de vestuário ensejam aprimoramentos diante dos direitos fundamentais. Diferentemente de outras iniciativas criadas por atores da cadeia de vestuário ou por vários outros, inclusive padrões como é o caso da ISEAL, a *Better Work* tem em sua base a OIT e o IFC do Banco Mundial.

3.2 PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE E A CADEIA DE VESTUÁRIO

Após trazer algumas iniciativas, que funcionam como fóruns de análise, coordenação, ou ainda de criação de padrões voluntários de sustentabilidade e antes de adentrar ao estudo

⁵⁷ Tradução nossa do original: “Factory-level evidence across all countries shows that the Better Work programme is having a significant and positive impact on working conditions. This includes reducing the prevalence of abusive workplace practices, increasing pay and reducing excessive working hours, and creating positive effects outside the factory for workers and their families. These effects occur while increasing the competitiveness of firms. The combination of services that Better Work provides to factories is critical in achieving its objectives. It is also clear that monitoring compliance matters. The researchers demonstrated that factories make improvements around the time of assessments, but these improvements may not increase indefinitely. Better Work’s regular monitoring of compliance with ILO standards and national legislation therefore plays a pivotal role. Furthermore, there is initial indication that social dialogue plays an important part in improving workers’ outcomes, provided that certain conditions are in place. In particular, having women representatives and fair elections for worker representatives are fundamental to ensuring effective social dialogue”.

específico e comparativo de alguns padrões da cadeia do vestuário, importante compreender alguns pontos gerais e funcionamento do universo dos padrões.

O enfoque do presente trabalho é o estudo dos padrões da cadeia do vestuário, analisar comparativamente alguns deles, entender seu funcionamento e a relação com os direitos dos trabalhadores – dentro do viés social, portanto. Ainda assim, importa lembrar que o universo de aplicação dos padrões voluntários de sustentabilidade se estende por diversas áreas, como segurança dos alimentos, saúde, bem-estar animal e, a de maior repercussão, ambiental.

O desenvolvimento dos padrões voluntários de sustentabilidade tem sido cada vez mais disseminado e usado como um mecanismo para impulsionar a sustentabilidade. Assume o intuito de funcionar, assim, como uma resposta aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 da ONU.

A adoção tem sido usada como um potencial argumento para implementação da Agenda 2030 da ONU, brevemente tratada no Capítulo 1, com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, como, por exemplo, a erradicação da pobreza; a segurança alimentar e a produtividade agrícola, a igualdade de gênero; a promoção de crescimentos econômico sustentável e trabalho decente; inclusão social; consumo e produção sustentáveis; o objetivo de acabar com todas as formas de violência.

Não obstante originariamente concebidos como mecanismos alternativos à ação vinculativa dos Estados, novos usos têm emergido. Nesse sentido, Komives e Jackson informam que “muitos governos agora contam com sistemas de padrões voluntários para ajudar a fazer cumprir ou implementar suas próprias políticas” (2014, p. 11).

Seguindo nessa perspectiva, governos podem incorporar os padrões voluntários em suas regulamentações, como ocorre por exemplo na União Europeia. Por exemplo, as Diretivas 2009/28/CE e 2009/30/CE estabelecem requisitos para a importação de etanol e, para comprovar isso, basta a empresa vendedora seguir um padrão voluntário equivalente.

Ainda, a relação dos governos com o sistema de padrões também ocorre na criação e no fomento da criação de organismos que estabelecem padrões, como se deu com a criação da FLA (*Fair Labor Association*), cuja criação foi fomentada pelo governo norte-americano, por exemplo.

A partir de alguns conceitos expostos Capítulo 1, considera-se que os padrões voluntários de sustentabilidade estabelecem regras, diretrizes ou características para determinadas atividades, processos produtivos ou seus resultados. No entanto, a terminologia utilizada para se referir a eles não é unívoca.

A plataforma do INMETRO (2020), criada para ser um centro de referência no Brasil sobre o assunto, utiliza a terminologia “Normas Voluntárias de Sustentabilidade - NVS”, e ainda faz referência ao termo em inglês *Voluntary Sustainability Standards – VSS*, além de citar outros pelos quais também são conhecidos, como padrões voluntários ou *Private Standards*, em inglês. Ainda,

Sistemas de padrão voluntário de sustentabilidade são conhecidos por muitos nomes diferentes. Mesmo dentro deste livro, os autores usam vários termos diferentes para se referir a esses instrumentos baseados no mercado, incluindo "padrões voluntários de sustentabilidade", "padrões privados", "sistemas padrão", "certificação" e "rótulos ecológicos". Frequentemente, os autores empregam esses termos de forma intercambiável, sem atribuir um significado particular a um termo. (KOMIVES; JACKSON, 2014, p.4)⁵⁸

A Organização Internacional de Normalização - ISO (sigla decorrente do nome em inglês *International Organization For Standardization*), em conjunto com outros órgãos internacionais relacionados, estabelece um guia em que busca a harmonização de termos relacionados à padronização. Trata-se de um guia elaborado com a participação de um órgão de referência, em que elucida expressões que importam ao entendimento do sistema de padrões voluntários como um todo.

Nesse sentido, o Quadro 4, a seguir, traz alguns conceitos prescritos pela ISO e que importam diretamente ao presente estudo:

Quadro 4 – Conceitos da ISO (2004) para padrões e padronização e para abordar a sustentabilidade em padrões (2019)

Terminologia	Conceito
Normalização (padronização)	Atividade que estabelece, em relação a problemas existentes ou potenciais, prescrições destinadas à utilização comum e repetitiva, com vistas à obtenção do grau ótimo de ordem, em um dado contexto. Nota 1: Em particular, a atividade consiste nos processos de elaboração, difusão e implementação de normas. Nota 2: A normalização proporciona importantes benefícios, melhorando a adequação dos produtos, processos e serviços às finalidades para as quais foram concebidos, contribuindo para evitar barreiras comerciais e facilitando a cooperação tecnológica.
Objeto da normalização	Tema a ser normalizado Nota 1: A expressão “produto, processo ou serviço” foi adotada neste Guia para abranger o objeto de normalização em sentido amplo, e convém que seja interpretada igualmente para cobrir, por exemplo, qualquer material, componente, equipamento, sistema, interface, protocolo, procedimento, função, método ou atividade.

⁵⁸ Tradução nossa: “Voluntary sustainability standard systems are known by many different names. Even within this book, authors use various different terms to refer to these marketbased instruments, including ‘voluntary sustainability standards’, ‘private standards’, ‘standard systems’, ‘certification’, and ‘eco-labels’. Often authors employ these terms interchangeably, without attaching a particular meaning to one term.”

Terminologia	Conceito
	Nota 2: A normalização pode ser limitada a aspectos particulares de qualquer assunto. Por exemplo, no caso de calçados, os critérios de tamanho e durabilidade podem ser normalizados separadamente.
Objetivos da normalização	Nota: Os objetivos gerais da normalização decorrem da definição de 1.1. A normalização pode ter um ou mais objetivos específicos. Notadamente em relação à adequação ao propósito de um produto, processo ou serviço. Tais objetivos podem ser, mas não estão restritos a: controle de variedade, facilidades de uso, compatibilidade, intercambialidade, saúde, segurança, proteção do meio ambiente, proteção do produto, entendimento mútuo, desempenho econômico, comércio. Estes objetivos podem estar sobrepostos.
Norma (padrão)	Documento estabelecido por consenso e aprovado por um organismo reconhecido, que fornece, para uso comum e repetitivo, regras, diretrizes ou características para atividades ou seus resultados, visando à obtenção de um grau ótimo de ordenação em um dado contexto. Nota: Convém que as normas sejam baseadas em resultados consolidados da ciência, tecnologia e da experiência acumulada, visando à otimização de benefícios para a comunidade.
Norma ou padrão internacional	Norma que é adotada por uma organização internacional com atividades de normalização, ou por uma organização internacional de normalização, e colocada à disposição do público.
Norma ou padrão nacional	Norma que é adotada por um organismo nacional de normalização e colocada à disposição do público.
Código de prática	Documento que recomenda práticas ou procedimentos para projeto, produção, instalação, manutenção ou utilização de equipamentos, estruturas ou produtos. Nota: Um código de prática pode ser uma norma, parte de uma norma ou independente de uma norma.
Regulamento	Documento que contém regras de caráter obrigatório e que é adotado por uma autoridade.
Regulamento técnico	Regulamento que estabelece requisitos técnicos, seja diretamente, seja pela referência ou incorporação do conteúdo de uma norma, de uma especificação técnica ou de um código de prática. Nota: Um regulamento técnico pode ser complementado por diretrizes técnicas, estabelecendo alguns meios para obtenção da conformidade com os requisitos do regulamento. Isto é, alguma prescrição julgada satisfatória para obter conformidade.
Organismo	Responsável por normas e regulamentos; entidade de direito público ou privado, com funções e composição específicas. Nota: Exemplos de organismos: organização, autoridade, empresa, fundação.
Organização	Organismo baseado na participação ou adesão de outros organismos ou de particulares e que tem uma constituição estabelecida e administração própria.
Adoção de uma norma internacional (em um documento normativo nacional)	Publicação de um documento normativo nacional baseado em uma norma internacional correspondente, ou o reconhecimento da norma internacional como tendo a mesma condição de um documento normativo nacional, com a identificação de desvios identificados em relação à norma internacional. Nota: Algumas vezes o termo "adoção" é empregado com o mesmo sentido de "internalização", por exemplo: "adoção de uma norma internacional como uma norma nacional".
Norma ou padrão mandatório	Norma cuja aplicação é obrigatória em virtude de uma lei geral, ou de uma referência exclusiva em um regulamento.
Sustentabilidade	Estado do sistema global, incluindo aspectos ambientais, sociais e econômicos, em que as necessidades do presente são atendidas sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades Nota 1: Os aspectos ambientais, sociais e econômicos interagem, são interdependentes e são frequentemente chamados de as três dimensões da sustentabilidade. Nota 2: Sustentabilidade é a meta do desenvolvimento sustentável

Terminologia	Conceito
Desenvolvimento Sustentável	Desenvolvimento que atenda às necessidades ambientais, sociais e econômicas do presente, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades. Nota: Derivado do Relatório Brundtland
Parte Interessada (<i>stakeholder</i>)	Indivíduo ou grupo que tem interesse em qualquer decisão ou atividade de uma organização. (Fonte ISO 26000: 2010, 2.20)
Responsabilidade social	Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento transparente e ético que - contribui para o desenvolvimento sustentável (3.2), incluindo a saúde e o bem-estar da sociedade; - leva em consideração as expectativas das partes interessadas (3.3); - está em conformidade com a lei aplicável e consistente com as normas internacionais de comportamento; e - é integrado em toda a organização e praticado em seus relacionamentos. Nota 1: as atividades incluem produtos, serviços e processos. Nota 2: Relacionamentos referem-se às atividades de uma organização dentro de sua esfera de influência. (FONTE: ISO 26000: 2010, 2.18)

Fontes: ISO/IEC *Guide 2. Standardization and related activities — General vocabulary*, e ISO *Guide 82:2019. Guidelines for addressing sustainability in standards*.

É bastante comum misturar os conceitos e inclusive tratar como sinônimos padrão voluntário e certificação. No entanto, entende-se que as certificações são produtos decorrentes de padrões estabelecidos por organismos independentes, em regra formados por múltiplas partes interessadas.

Assim, atendido determinado padrão, após avaliada e estabelecida a conformidade com seus princípios, critérios e indicadores, poderá se fazer uso da certificação. Trata-se de um processo em que um órgão externo avalia o cumprimento de um padrão e “toma como base indicadores que permitem atestar ou monitorar o cumprimento de certos critérios e levam, por fim, à emissão de um documento, certificado, selo ou marca que atesta que certo produto ou processo produtivo cumpre os requisitos esperados” (LIMA, 2016, p. 99). Ainda,

Os produtores e outras empresas que buscam atender a um padrão (por exemplo, fazendas, pescas, florestas, fábricas ou operações) são avaliados para determinar se atendem ao padrão. Isso é feito por meio do sistema de garantia estabelecido pela organização de definição de padrões. A garantia de conformidade tem sido tradicionalmente baseada em uma auditoria independente de terceiros que leva à certificação, embora novas abordagens estejam surgindo. Os sistemas de garantia dão aos compradores a confiança de que estão comprando produtos produzidos de forma sustentável (KOMIVES; JACKSON, 2014, p.5).

Inicialmente, as Organizações que estabeleciam os padrões eram as mesmas que supervisionavam a conformidade das empresas e concediam as Certificação ou Selos (a nomenclatura aqui também não é uníssona). No entanto, no intuito de trazer maior

credibilidade, tem se tornado mais frequente a utilização de auditores independentes terceirizados de um organismo de avaliação da conformidade ou organismo de certificação.

Nos termos da ABNT (2012), a certificação é a “atividade pela qual uma organização de terceira parte atesta que um produto, processo ou serviço está em conformidade com requisitos especificados”.

Para ter acesso a alguns mercados específicos que os exigem, e podendo ter diversos enfoques de sustentabilidade, especialmente considerando que a “sustentabilidade é a meta do desenvolvimento sustentável” (ISO, 2019, p. 2), com exigências de cumprimento de requisitos ambientais e sociais, os padrões podem gerar as certificações.

As certificações, por sua vez, têm “como conteúdo padrões compostos por princípios, critérios e indicadores, e um processo de avaliação de conformidade”. Esses requisitos são acordados pelos seus criadores e, em regra, os princípios estabelecem a exigência do cumprimento de leis e embasam a fixação dos critérios e indicadores. Os critérios “são exigências relacionadas com os temas que o padrão visa assegurar e que deverão ser implementados” e os indicadores “permitem mensurar o cumprimento dos critérios de acordo com metas” (LIMA, 2016, p. 100).

Bastante comum alguns atores utilizarem também de forma indistinta os termos “[...]‘sustentabilidade’, ‘desenvolvimento sustentável’ e ‘responsabilidade social’, [...] mas embora exista uma relação estreita entre eles, são três conceitos diferentes e, portanto, não são intercambiáveis”⁵⁹ (ISO, 2019, p. 3). Conforme visto no quadro anterior e ainda as referências trazidas no Capítulo 1, a conceituação estabelece distinção, ainda que tênue.

Os padrões em geral tratam de importantes pontos de sustentabilidade, como questões ambientais, sociais, sanitários e técnicos e podem ser de diferentes tipos. Em sua maioria são não-governamentais (padrões voluntários), mas podem ser criados por Estados. Outra distinção pode ser estabelecida em razão dos atores envolvidos, único ou múltiplos partes interessadas, ou por diferentes formas de participação, como setor privado, sociedade civil ou participação colaborativa, por exemplo (FIORINI *et al.*, 2017).

⁵⁹ Tradução nossa do original: “The terms “sustainability”, “sustainable development” and “social responsibility” [...] but even though there is a close relationship between them, they are three different concepts and are therefore not interchangeable”.

Quadro 5 – Tipos de padrões

Tipo de sistema / patrocínio	Sistema de ator único	Sistema de múltiplos atores
Setor Privado	Códigos de conduta de empresas, por exemplo Sistema de auditoria de responsabilidade no local de trabalho do fornecedor do McDonalds, Código de agricultura sustentável da Unilever	Sistemas de padrões criados por consórcios da indústria, por ex. Programa de Endosso de Certificação Florestal (PEFC), GLOBAL GAP
Sociedade Civil	Padrões desenvolvidos e administrados por uma única organização não governamental (ONG), por ex. a <i>Rainforest Alliance</i>	Sistemas de padrões criados por alianças de atores da sociedade civil (por exemplo, ONGs, sindicatos), por exemplo, Campanha Roupas Limpas (CCC)
Arranjo Colaborativo	Não se aplica	Sistemas de padrões que são governados conjuntamente por empresas e atores da sociedade civil, por exemplo, FSC, <i>Roundtable on Sustainable Palm Oil</i> (RSPO) e outras mesas redondas de commodities

Fonte: Pesquisa realizada pela ITC e EUI (*European University Institute*), que deu origem ao relatório *Social and Environmental Standards From Fragmentation To Coordination* (FIORINI *et al.*, 2017, p. 3), tradução nossa.

Por sua vez, os padrões voluntários de sustentabilidade não se confundem com os códigos de conduta produzidos internamente e aplicados pelas empresas no seu processo produtivo, conforme conceitos trazidos no Capítulo 1.

Em geral, uma das críticas que se estabelece e de forma bastante recorrente, como será aventado mais adiante, é a proliferação cada vez mais crescente dos padrões. A fragmentação gera sobreposições e muita confusão dentro do próprio sistema. Essa situação produz incoerências, lacunas e contradições entre os padrões, ainda que no viés social isso seja menos comum, segundo estudo realizado pela ITC e EUI.

Os pontos de acesso sociais são os menos fragmentados. Eles cobrem áreas como trabalho infantil e forçado, emprego e condições de trabalho. A sobreposição substancial entre os requisitos sociais se deve em grande parte às Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foram ratificadas por países em todo o mundo. Muitos padrões voluntários referem-se especificamente a essas convenções em seus requisitos. Por exemplo, 130 das 210 normas cobertas no relatório citam a Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29). (FIORINI *et al.*, 2017, p. ix)⁶⁰

⁶⁰ Tradução nossa do original: “Social hotspots are the least fragmented. They cover such areas as child and forced labour, employment, and working conditions. The substantial overlap between social requirements is due in large measure to the International Labour Organization (ILO) Conventions, which have been ratified by countries worldwide. Many voluntary standards refer specifically to these conventions in their requirements. For example, 130 of the 210 standards covered in the report cite the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).”

No intuito de se estabelecer uma melhor relação entre os diversos padrões e fomentar sua harmonização, algumas organizações e iniciativas, como a ISO, a OMC e a *ISEAL Alliance* elaboraram códigos de boa conduta para a criação de padrões.

A *ISEAL*, organização global para padrões de sustentabilidade, como visto no início deste Capítulo, possui três Códigos de Boas Práticas (*Iseal Codes of Good Practice*). Com foco nos principais elementos de um padrão de sustentabilidade, o primeiro deles é voltado para definição de como padrões devem ser desenvolvidos, estruturados e revisados; o segundo trata da análise de impacto e, por derradeiro, o terceiro traz sobre estrutura para avaliar a conformidade.

Importa fazer uma breve ponderação a respeito do primeiro Código, o *Setting Social and Environmental Standards - ISEAL Code of Good Practice* (ISEAL, 2014a), para buscar entender melhor o funcionamento do sistema de criação dos padrões e também porque é amplamente reconhecido e utilizado por várias organizações que criam padrões.

Ele foi aprovado em 2014 por um comitê técnico com o fim de avaliar e fortalecer o processo de criação de padrões de sustentabilidade. O escopo principal desse Código é especificar os requisitos gerais de criação, adoção e revisão de padrões de âmbito internacional, regional ou nacional, com o intuito de alcançar resultados sociais, ambientais ou econômicos eficientes.

Estabelece alguns conceitos, em sua maioria semelhante àqueles colocados pela ISO/IEC no Guia 2:2004, sobre vocabulário geral de normalização. Além de se valer de outros documentos como o acordo TBT da OMC, que será brevemente analisado em seguida.

O *ISEAL Code of Good Practice* tem uma categoria que trata dos resultados desejados, que são os fins que as organizações que estabelecem padrões devem buscar. Outra categoria se refere a boa prática desejada, com recomendações de como cumprir o Código da *ISEAL*, e uma terceira traz orientações, com elementos relevantes de interpretação das recomendações.

Outro código de boa conduta para a criação de padrões foi fixado pela OMC no acordo de Barreiras Técnicas ao Comércio (*Technical Barriers to Trade – TBT*). Antes de trazer alguns pontos sobre o Código de Padrões, vale lembrar que a OMC é uma típica Organização Internacional multilateral, responsável pela regulação do comércio internacional entre seus membros (a OMC é formada por países membros, incluindo o Brasil).

Lembrando que os padrões, objeto do presente estudo, funcionam como mecanismo que de forma privada buscam regular relações de mercado, estabelecendo requisitos mínimos e impondo às empresas a observância de questões de sustentabilidade. Importa, nesse sentido,

lembrar que a OMC, embora seja um órgão de Direito Internacional, traz orientações sobre a criação de padrões voluntários de sustentabilidade.

O Anexo 3 do Acordo TBT (WTO, 2004) concebe um Código de Boas Práticas para a criação, adoção e aplicação de padrões, que espera ser seguido por qualquer órgão de padronização, governamental ou não, que esteja em país membro da OMC.

O principal objetivo desse Código de Boas Práticas é harmonizar a criação dos padrões voluntários e reduzir as barreiras que sua adoção possa trazer ao comércio internacional, sendo que “reconhece a importância do uso de guias e recomendações relevantes emitidos por organismos internacionais de normalização para apoiar abordagens globalmente harmonizadas para avaliação de conformidade” (ISO, 2010, p. 8).

Ainda, ele

[...] estabelece princípios que devem ser respeitados para o desenvolvimento de padrões adotados por consenso, sua relação com o mercado, a abertura da participação no processo de desenvolvimento de padrões e a necessidade de assegurar a coordenação e transparência por meio de sistemas de informação adequados. (LIMA, 2016, p. 71)

Esse Código da OMC está dividido entre normas gerais, em que diz a quem suas previsões são direcionadas, e normas substantivas, em que tratam especificamente dos princípios e orientações em que a criação de padrões voluntários devem seguir.

Exemplificativamente, as normas substantivas de criação de padrões tratam de questões como a igualdade de tratamento que deve ser concedida aos produtos regulados por padrões voluntários, seja originário de qualquer país membro da OMC ou nacional; o padrão criado não deve servir de obstáculo ao comércio internacional; deve ser evitada a duplicação ou sobreposição de padrões, além de buscar consenso nacional quanto a sua criação.

Ainda, estabelece a necessidade de se abrir prazo para a manifestação das partes interessadas sobre a criação de um projeto de padrão, afora a necessidade de imediata publicação logo após a sua adoção.

Convém saber que existe discussão se é possível utilizar o órgão de soluções de controvérsias da OMC para questões envolvendo os padrões voluntários de sustentabilidade. Esse órgão, em regra, é estabelecido para dirimir questões envolvendo acordos comerciais entre os países membro e apenas os países membros podem promover painéis para dirimir controvérsias.

Nesse sentido, a discussão decorre do fato de que os padrões, embora privados, podem estabelecer barreiras ao comércio internacional, impedindo, assim, que empresas acessem

determinados mercados, especialmente quando a adoção de determinado padrão é fomentada por governos dos países membros da OMC. Embora não esteja relacionado diretamente com o foco do presente trabalho, convém apenas mencionar a existência dessa controvérsia envolvendo os padrões voluntários dentro da Organização Mundial do Comércio.

A ISO, brevemente tratada no primeiro Capítulo e que se considera um órgão formal de padronização, é um terceiro exemplo de organização que estabelece boas práticas internacionalmente aceitas sobre a criação de padrões. Ela entende que é necessário uma maior “coerência, harmonização e um nível mais próximo de cooperação entre os desenvolvedores de padrões voluntários e o sistema formal de padrões internacionais”⁶¹ (ISO, 2010, p. 8).

Essa organização criou, de forma exemplificativa e no que importa ao presente estudo, além do ISO *Guide 2:2004* sobre vocabulário, citado anteriormente, também o ISO *Guide 82:2019*, que estabelece diretrizes para abordar sustentabilidade em padrões, e o ISO/IEC *Guide 59:2019*, que recomenda práticas que devem ser adotadas por órgãos de países membros da ISO que criam padrões.

Este último guia, o ISO/IEC *Guide 59:2019*, foi estabelecido a partir do reconhecimento de que a padronização, segundo esta instituição, traz benefícios não apenas tecnológicos ou econômicos, mas também sociais, e objetiva fornecer recomendações de boas práticas de padronização.

Ainda, no intuito de apoiar, mas não substituir o fixado sobre boas práticas no acordo TBT da OMC, referido guia ISO reconhece que

Paralelamente ao crescimento do comércio internacional, da cooperação tecnológica e social, os organismos de normalização desenvolveram procedimentos e modos de cooperação que são comumente consideradas boas práticas para o desenvolvimento de normas em todos os níveis. O uso de padrões é voluntário, a menos que sejam citados como requisitos na legislação ou em contratos legais.

[...]

A ISO e a IEC, juntamente com seus órgãos nacionais, são responsáveis por promover e garantir a coerência e a coordenação⁶² (ISO/IEC, 2019, p. v)

O Guia ISO/IEC 59:2019 fixa orientações em relação ao desenvolvimento de padrões, baseados em consenso. Em relação ao procedimento indica, em apertada síntese, que primeiro

⁶¹ Tradução nossa do original: “In the end, coherence, harmonization and a closer level of cooperation between the developers of private standards and the formal international standards system needs to occur”.

⁶² Tradução nossa do original: “Alongside the growth of international trade, technological and societal cooperation, standards bodies have developed procedures and modes of cooperation which are commonly considered to constitute good practices for standards development at all levels. The use of standards is voluntary unless they are cited as requirements in legislation or in legal contracts. (...) ISO and IEC, together with their national bodies, are responsible for fostering and ensuring coherence and coordination.”

deve se identificar a necessidade de criação do padrão e o seu desenvolvimento deve levar em consideração todas as partes interessadas, além da consulta pública aberta. Após a aprovação do padrão, deverá seguir a sua publicação, promoção e manutenção. (ISO/IEC, 2019)

Ainda, estabelece a necessidade de que o organismo deve ser transparente na condução de todo o processo de criação, além de permitir real participação de todas as partes interessadas, inclusive dos representantes de interesses sociais. Além da eficácia e relevância, considerando as necessidades regulatórias e de mercado, a ISO/IEC (2019) prevê expressamente que os padrões devem buscar cumprir os ODS da ONU.

Afora vários outros pontos, o Guia da ISO traz um capítulo específico com orientações para a implementação do Código de Boas Práticas do Acordo TBT da OMC. Destaca-se a previsão de que os padrões ISO devem ser utilizados como base para a padronização, em decorrência da sua ampla aceitação e adoção pelos países, além de que se deve evitar a duplicação ou contradição de padrões.

São Códigos que se complementam e devem ser observados em conjunto pelos órgãos que criam padrões. No entanto, pode se considerar como objetivo central do Código de Boas Práticas da OMC “minimizar barreiras ao comércio oriundas da preparação, adoção e aplicação de padrões, e do [...] do ISO/IEC *Guide* 59 é assegurar a coerência e a efetividade dos processos de padronização” (LIMA, 2016, p. 71).

Adicionalmente, há outro documento da ISO que prescreve diretrizes para abordar a sustentabilidade em padrões – o ISO *Guide* 82:2019. Ele foi desenvolvido no intuito de alinhar o desenvolvimento de padrões com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU. Apresenta conceitos relacionados ao tema (alguns deles foram inseridos no Quadro 4).

Estabelece como escopo fornecer orientação aos desenvolvedores de como abordar a sustentabilidade nos padrões, especialmente de padrões da ISO (2019). No entanto, como colocado anteriormente, trata-se de uma organização referência que estabelece importantes diretrizes, sendo possível considerar que elas podem e devem ser adotadas por todas as entidades que criam padrão.

O Guia 82:2019 tece considerações sobre a importância para a obtenção da sustentabilidade, considerada como meta do objetivo do desenvolvimento sustentável e como os padrões impactam a consecução desse objetivo. Traz como objetivos estabelecer a conscientização sobre sustentabilidade por meios da aplicação de padrões, fornecer uma abordagem sistemática para tratar de sustentabilidade quando da criação de padrões, e promover

a consciência e compatibilidade entre as normas que tratam de sustentabilidade (ISO, 2019, p. v). De forma resumida, o documento se estrutura da seguinte forma:

A orientação sobre a identificação de parcerias para aumentar a capacidade de levar em consideração os ODS da ONU na redação de normas é fornecida no Anexo D. Esses mesmos princípios podem ser aplicados na busca de parcerias com o propósito de aumentar o uso da sustentabilidade geralmente na redação de normas. Esta cláusula (cláusula 5) discute como o desenvolvimento sustentável pode ser abordado nos estágios de planejamento do trabalho de padrões. As cláusulas 6 e 7 fornecem orientação específica sobre a identificação de questões de desenvolvimento sustentável (incluindo princípios e abordagens). A cláusula 8 discute como essas questões podem ser tratadas na redação dos padrões ou no processo de revisão⁶³ (ISO, 2019, p. 4).

Percebe-se o Guia 82:2019 da ISO como um importante documento, em que se estabelece as bases para se conectar os padrões voluntários de sustentabilidade com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

A par dos referidos Códigos de Boas Práticas acima analisados estabelecerem diretrizes e se almejar que iniciativas (ou órgão - *body* - de padrões, para usar a nomenclatura da ISO) os adote, é oportuno lembrar que em geral essas iniciativas não são membros diretos da ISO ou da OMC. Lembrando que esta organização tem países como membros, e aquela é formada por entidades representativas dos países membros. Esse fator dificulta a imposição e controle da observância das suas diretrizes.

Esses Códigos surgiram como uma resposta e tentativa de se estabelecer uma harmonização internacional diante da proliferação e disseminação de padrões voluntários. No entanto, nem sempre eles são observados e isso é um problema que merece ser destacado. Em geral, as iniciativas que criam padrões são privadas, embora possam ter governos em sua composição, em especial naquelas formadas por múltiplas partes interessadas (*multi-stakeholder*).

Não seguir as diretrizes estabelecidas pode trazer alguma fragilidade para o padrão. Sejam diretrizes estabelecidas por órgãos minimamente confiáveis, de envergadura e reconhecimento internacional como é o caso da ISEAL. Ou por órgão com participação ainda que indireta dos Estados, como é o caso da ISO - como já anteriormente, é um órgão

⁶³ Tradução nossa do original: “Guidance on identifying partnerships to enhance the ability to take into account the UN SDGs in standards writing is provided in Annex D. These same principles can be applied in seeking partnerships for the purpose of enhancing the use of sustainability generally in standards writing. This clause (Clause 5) discusses how sustainable development can be addressed at the planning stages of standards work. Clauses 6 and 7 provide specific guidance on identifying sustainable development issues (including principles and approaches). Clause 8 discusses how those issues can be addressed in the standards writing or revision process”.

internacional independente formada por órgãos representativos de Estados membros. Ainda, fixadas por organismos em que os próprios Estados são membros, como a OMC por meio do acordo TBT.

Essa condição pode significar que direitos sociais não estão necessariamente sendo observados e cumpridos, mesmo diante da adoção de um padrão. Disso sucedem as recorrentes críticas de padrões serem usados como *greenwashing*, ou seja, a certificação deles decorrentes serve apenas como uma ferramenta de mercado para transparecer aos consumidores e sociedade uma realidade que não é confirmada. A empresa se serve de determinada certificação como um subterfúgio apenas para fins comerciais e de propaganda. Essa discussão será novamente abordada mais à frente.

Como mencionado, o número de padrões tem crescido nos últimos tempos e a multiplicidade dos que tratam da cadeia de vestuário é considerável. Estima-se que existam em torno de 85 padrões que incorporam direitos trabalhistas e sociais, dentre outros temas, na cadeia de vestuário. Alguns desses padrões tratam da produção de fibras, como o algodão. Outros tratam da cadeia de maneira mais ampla, abrangendo a indústria de vestuário. Diversos desses padrões não são específicos da cadeia de vestuário, nem tampouco tratam exclusivamente questões sociais, mas tangenciam de alguma forma (ITC, 2021).

De todo modo, o mapeamento de padrões feito a partir da plataforma *Standards Map*, usando como critérios de pesquisa padrões voluntários, padrões públicos e padrões internacionais nas cadeias de têxteis e de vestuário, apresenta como resultado uma compilação abrangente deles, conforme se pode observar no Quadro 6, a seguir.

Quadro 6 – Padrões voluntários de sustentabilidade que consideram critérios trabalhistas e sociais

<i>Amfori BSCI</i>	<i>LEATHER STANDARD by OEKO-TEX®</i>
<i>ABNT Ecolabel</i>	<i>LIFE Certification</i>
<i>ABVTEX PROGRAM</i>	<i>MADE IN GREEN by OEKO-TEX®</i>
<i>Alliance for Water Stewardship</i>	<i>MPS-Socially Qualified (SQ)</i>
<i>Bluesign® system</i>	<i>McDonalds Supplier Workplace Accountability</i>
<i>Carbon Trust Product Footprint Certification</i>	<i>OECD Guidelines for Multinational Enterprises - Edition 2011</i>
<i>Certified Wildlife Friendly™</i>	<i>OFDC Organic Certification Standard</i>
<i>China Environmental Labeling</i>	<i>OFDC Organic Certification Standard</i>
<i>Chinese National Organic Products Certification Program</i>	<i>Predator Friendly® Standards</i>
<i>Clean Clothes Campaign - Code of Labour Practices</i>	<i>Reglamento Tecnico para los Productos orgánicos - Norma Peruana</i>
<i>Coop Naturaline</i>	<i>SGE 21</i>
<i>Corporate Sustainability Compact for Textile and Apparel Industry</i>	<i>STANDARD 100 by OEKO-TEX®</i>
<i>Disha Common Code of Conduct - CCC</i>	<i>STeP by OEKO-TEX®</i>
<i>EQUITABLE FOOD INITIATIVE - EFI</i>	<i>Sedex Global (Supplier Ethical Data Exchange)</i>
<i>East African organic products standard (EAOPS)</i>	<i>Sedex Members Ethical Trade Audit - SMETA Best Practice Guidance</i>
<i>EcoVadis</i>	<i>Singapore Green Labelling Scheme</i>

<i>Ekolabel Indonesia</i> <i>Esencial COSTA RICA (Essential COSTA RICA)</i> <i>Ethical Trading Initiative - ETI</i> <i>Fair Labor Association</i> <i>Fair Trade USA APS for Large Farms and Facilities</i> <i>Fair Trade USA APS for Small Farms and Facilities</i> <i>Fair Wage Network</i> <i>Fair Wear Foundation</i> <i>Fair for Life</i> <i>Fairtrade International Textile Standard</i> <i>Fairtrade International Trader For Life</i> <i>GSCP - Self assessment - Social Criteria</i> <i>Global Organic Textile Standard - GOTS</i> <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> <i>Global Social Compliance Programme - Environment Level 2</i> <i>Global Social Compliance Programme - Environment Level 3</i> <i>Good Environmental Choice Australia (GECA) - Furniture, fittings</i> <i>GoodWeave International</i> <i>GreenCo</i> <i>Guide on Social Responsibility for Chinese Int Contractors</i> <i>HALAL - Requirements for Retailing - MS 2400-3:2010</i> <i>Halal Food - MS 1500:2009 - General Guidelines</i> <i>Hong Kong Green Label Scheme - HKGLS</i> <i>IFOAM Standard</i> <i>Initiative for Compliance and Sustainability (ICS) Environmental Criteria</i> <i>Initiative for Compliance and Sustainability (ICS) Social Criteria</i> <i>International Labour Organization Labour Standards</i>	<i>Small Producers Symbol</i> <i>Social Accountability International - SA8000</i> <i>Soil Association organic standards- farming and growing</i> <i>Sustainability Assessment of Food and Agriculture systems - SAFA</i> <i>Sustainably Grown</i> <i>TE Responsible Down Standard, 2014</i> <i>TerraChoice -EcoLogo Program (UL Ecologo Certification)</i> <i>Textile Exchange Global Recycled Standard</i> <i>Textile Exchange Organic Content Standard</i> <i>Textile Exchange Recycled Claim Standard</i> <i>Thai Green Label</i> <i>The EU Ecolabel</i> <i>The Social & Labour Convergence Program (SLCP) CAF Version 1.4 - Step 1</i> <i>The Social & Labour Convergence Program (SLCP) CAF Version 1.4 - Step 2</i> <i>The Social & Labour Convergence Program (SLCP) CAF Version 1.4 - Step 3</i> <i>The Social & Labour Convergence Program (SLCP) Version 1.3</i> <i>Triple Sello</i> <i>UN Global Compact</i> <i>UN Guiding Principles on Business and Human Rights</i> <i>UNCTAD BioTrade Principles & Criteria - Terrestrial Non-food Sectors</i> <i>USDA National Organic Program - NOP</i> <i>Unilever Sustainable Agriculture Code</i> <i>Verified Carbon Standard - VCS</i> <i>WFTO Guarantee System</i> <i>Workplace Condition Assessment (WCA)</i> <i>Worldwide Responsible Accredited Production - WRAP</i>
---	---

Fonte: International Trade Centre/Standards Map (ITC, 2021).: <https://standardsmap.org/>

Nessa linha, serão analisados alguns padrões escolhidos pela sua repercussão e abrangência, para então entender seu papel na governança global e sua repercussão no direito do trabalho.

3.2.1 Programa ABVTEX

O Programa ABVTEX foi escolhido como objeto de estudo tendo em vista se tratar de um padrão voluntário de sustentabilidade de iniciativa nacional aplicado à cadeia de fornecimento têxtil, de vestuário e calçados. Ele foi criado pela Associação Brasileira do Varejo Têxtil – ABVTEX em 2010 como uma tentativa do setor de implementar melhorares práticas de *compliance*.

A Associação idealizadora do Programa foi estabelecida em 1999 e congrega pessoas jurídicas que tenham relação com a indústria e comércio têxtil, do vestuário, de acessórios, de calçados e de artigos de cama, mesa e banho (ABVTEX, 2020a).

Trata-se de uma atuação conjunta de atores do setor para se criar uma ferramenta de apoio a redução de problemas, como o combate ao trabalho escravo e infantil, especialmente considerando as recorrentes denúncias e repercussões de problemas de explorações de trabalhos abusivos na cadeia de valor da moda no país.

Segundo Relatório do Programa ABVTEX (2019), sua abrangência é de 618 Municípios em 18 Estados, com adesão de 98 marcas que eles consideram estar entre as principais do varejo nacional e internacional, com monitoramento e formalização da cadeia de fornecimento dos envolvidos.

Além de vestuário, o Programa ABVTEX envolve setores de calçados, bonés e chapéus, bijuterias, óculos, artigos têxteis para o lar, bolsas e cintos. Os itens são determinados conforme a classificação de mercadorias do Mercosul, fixados nos respectivos capítulos da Nomenclatura Comum do Mercosul (NCM).

A governança do Programa é composta pelos seguintes órgãos: Conselho Diretor (autoridade máxima do programa); Equipe Administrativa (responsável pela operacionalização); Comitê de Arbitragem (responsável por julgar administrativamente os litígios relativos ao regulamento geral e descumprimento do código de conduta); Comitê Gestor; Conselho Consultivo e Grupo de Trabalho de Fornecedores (ABVTEX, 2020c).

Integram o Conselho Consultivo do Programa entidades representativas da sociedade como, além de outros, a Comissão Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAE/SP), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Universidade de São Paulo (USP). Ainda, importa saber que a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo de Vestuário (CNTRV) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Conaccovest) também compõem referido Conselho (ABVTEX, 2018, p. 32).

Dentre as funções do Conselho Consultivo, estão: analisar o Programa ABVTEX e seus requisitos, para propor alterações e melhorias; monitorar os resultados e acompanhar a evolução do Programa ABVTEX; apoiar a entidade na divulgação do Programa ABVTEX; aproximar o Programa de entidades governamentais e não governamentais para melhorar as condições de trabalho na cadeia de valor.

Ainda, o Regulamento Geral do Programa traz os tipos de auditorias que devem ser realizadas para a adesão e continuidade da participação no Programa e estabelece os procedimentos que elas devem seguir. Ainda, traça como escopo:

A realização das auditorias tem o intuito de avaliar fornecedores e/ou subcontratados para que as varejistas signatárias do Programa tenham informações suficientes quanto à adequação de sua cadeia de fornecimento nos aspectos de responsabilidade social e, em certa medida, ambiental. (ABVTEX, 2020c, p. 36)

O programa possui um manual de auditorias, com todos os princípios, critérios e indicadores que devem ser observados pelas empresas credenciadas que realizam os procedimentos. As auditorias são realizadas por terceira parte, ou seja, não é feita diretamente pelo Programa, mas por meio de empresas externas e independentes. Segundo informações do site do Programa ABVTEX (2020b), são 5 organismos credenciados no país aptos a prestar auditorias: Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT); *Bureau Veritas*; DNV GL; Intertec e SGS.

As empresas de fornecimento da cadeia de valor do vestuário, têxtil e calçados precisam cumprir requisitos mínimos para que possam se credenciar, assim como os varejistas, dentro de uma classificação conforme a sua adequação ao Programa ABVTEX. Esses requisitos são verificados em auditorias externas escolhidas e contratadas pelos fornecedores ou subcontratados dentre as empresas cadastradas.

A partir dessa classificação, o Programa (ABVTEX, 2020c, p. 19) considera que a empresa varejista será pertencente a categoria “pleno” quando tiver 100% de sua cadeia de fornecimento aprovada por auditoria. Quando não possuir toda a cadeia aprovada, será enquadrada na categoria denominada “em desenvolvimento”. No entanto, neste último caso terá prazo de 2 anos, contados do ingresso no programa, para que todos os fornecedores estejam adequados e integrados ao programa.

Caso a empresa aderente não cumpra a aprovação de toda sua cadeia de fornecimento nos prazos determinados, será suspensa do Programa, e se permanecer nessas condições por mais de um ano, será excluída. Portanto, não basta apenas uma empresa ter sido auditada e atestada sua conformidade. Como se trata de uma iniciativa que monitora toda a cadeia de fornecimento, toda as empresas que a integre precisam estar em conformidade com o Programa.

Para tanto, o programa estabelece vários tipos de auditorias, que poderão ser realizadas para verificar a conformidade de empresa varejista ou fornecedora. São estabelecidas auditorias

para o ingresso no programa e para a continuidade nele. Além de fixar os tipos de auditorias, estas também devem responder a procedimentos fixados no Regulamento Geral do Programa.

As auditorias, ainda que realizadas por empresa externa, devem seguir um Manual de Auditoria do Programa ABVTEX. O intuito é verificar a conformidade da cadeia de fornecimento especialmente em relação aos aspectos de responsabilidade social.

Após verificada a conformidade de toda a cadeia de fornecimento, consoante os critérios estabelecidos pelo programa e identificado que as empresas “possuem compromissos com os princípios éticos de condições dignas de trabalho” e com o intuito de identificar as empresas participantes do Programa, é concedido o “Selo ABVTEX”. O uso desse selo deve seguir as normas estabelecidas pelo Programa (ABVTEX, 2020c, p. 50).

O Programa ABVTEX fixa seus princípios, critérios e indicadores, para analisar a conformidade das empresas que são auditadas, em um documento denominado *checklist*. Esse documento faz parte do regulamento do programa e estipula blocos temáticos: a) formalização da empresa; b) condições de trabalho; c) saúde e segurança do trabalho; d) respostas a emergências; e) validação da cadeia de fornecimento; f) transparência e prática de gestão, e g) meio ambiente.

Vale destacar que o Programa estabelece níveis de criticidade quanto a observância dos critérios previstos no *checklist*, que determinarão a conformidade ou não. Tais níveis “indicam o grau de importância do requisito para o Programa, além de ser a base para a realização da auditoria” (ABVTEX, 2020c, p. 38). Esses níveis de criticidade possuem os seguintes escalonamento de tolerância: zero, crítica, maior e menor.

O nível de criticidade de tolerância zero se caracteriza por compor itens prioritários, que, dada a sua gravidade, não permite nenhuma gradação para aceitação. Estando presente algum item de não conformidade deste nível, a auditoria deve ser interrompida e a situação é comunicada à ABVTEX.

A título exemplificativo, a seguir são trazidos o que o *checklist* aplicável ao fornecedor ou subcontratado, relativos às condições de trabalho, como sendo de criticidade de tolerância zero:

- Se foi evidenciado contrato de aprendizagem de acordo com os requerimentos legais para empregados aprendizes com idade entre 14 e 18 anos;
- Se ausente trabalho forçado / análogo ao escravo;
- Se ausência de algum tipo de empréstimo de valores ou retenção de documentos pessoais em troca de mão de obra;
- Se evidenciada a livre circulação dos empregados;
- Se evidenciada ausência de trabalho de imigrantes irregulares;

- Se evidenciada a não existência de ameaças, penalidades, coerção e/ou força física como meio de recrutamento de trabalhadores (brasileiros ou estrangeiros). (ABVTEX, 2020c, p. 75 e 76)

Caso seja evidenciada em auditoria qualquer umas dessas situações elencadas com criticidade de tolerância zero, revelando-se a não conformidade da empresa, não será concedido o Selo ABVTEX. Note-se que a Certificação é apenas um produto do Programa ABTEX, sendo este Programa em si o padrão voluntário de sustentabilidade.

Portanto, uma vez verificada a não conformidade aos padrões estabelecidos pelo Programa, a empresa auditada não poderá integrar a cadeia de fornecimento daquelas estabelecidas.

Analisando os itens fixamos pelo Programa ABTEX, denota-se que está entre os principais objetivos estabelecidos pela certificação nacional tentar verificar na prática o cumprimento de padrões mínimos estabelecidos ligados a temas de relativos à condição análoga à de escravo, condições dignas de trabalho, trabalho infantil, saúde e segurança no trabalho na cadeia de fornecimento do vestuário nacional.

Nesse sentido, estão alinhados com os ODS da Agenda 2030 da ONU e Agenda do Trabalho Decente da OIT, além de buscar funcionar como instrumento de implementação dos Princípios Orientadores da ONU.

Ainda, o propósito narrado por esse padrão voluntário de sustentabilidade é possibilitar o monitoramento da cadeia de valor da indústria da moda, como uma resposta aos recorrentes e persistentes problemas de exploração de mão de obra, como exemplificados no Capítulo 1.

A ABVTEX é participante de iniciativas internacionais como *Sustainable Apparel Coalition* (SAC) e *Social & Labor Convergence Program* (SLCP), tratadas anteriormente.

3.2.2 Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)

O Programa WRAP (2021a), sigla que deriva no nome em inglês *Worldwide Responsible Accredited Production*, que quer dizer, de forma livre, Produção Mundial Responsável Credenciada, foi escolhido como objeto de estudo tendo em vista se tratar de um padrão que, embora tenha sido criado nos Estados Unidos, tem abrangência global. Ele surgiu em 1999 como uma resposta da cadeia de roupas e calçados às constantes violações dos direitos trabalhistas em fábricas ao redor do mundo.

A *American Apparel Manufacturers Association* (conhecida atualmente como *American Apparel and Footwear Association*) coordenou uma força tarefa a fim de reunir atores (*stakeholders*) da cadeia incluindo grandes marcas, fornecedores, ONGs, universidades e governo em uma tentativa de criar uma ação coordenada diante do tema (WRAP, 2021a).

A força tarefa recomendou a criação de uma organização terceirizada independente, livre de influência governamental ou corporativa, sem fins lucrativos, que pudesse identificar e reduzir a prevalência de condições de trabalho escravo e desrespeito aos direitos trabalhistas nas fábricas em todo o mundo.

A WRAP (2021a) é formada por uma equipe independente de especialistas em conformidade social global, dedicada a promover a fabricação segura, lícita, humana e ética em todo o mundo, tendo a certificação e a educação como instrumentos. Seu foco de atuação é o programa de certificação de fábricas e o treinamento de conformidade social.

Trata-se de uma organização independente, autônoma e autofinanciada, aspectos relevantes para avaliar credibilidade diante dos objetivos que se propõe alcançar. Sua sede é em Arlington, Virginia, e possui escritórios regionais em Hong Kong e Bangladesh, além de equipes na Índia, Indonésia, Tailândia e Vietnam. Sua governança se baseia em um Conselho Diretor composto por 10 membros independentes.

O programa de certificação se fundamenta em 12 princípios que derivam de padrões internacionais, leis e regulamentações dos locais de trabalho, que contemplam os objetivos inerentes às principais Convenções da OIT, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE.

A análise desses Princípios permite concluir que eles objetivam promover práticas de negócios responsáveis e sustentabilidade na gestão da cadeia de abastecimento e contribuir para promover a efetiva implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS), em particular o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e o ODS 12 (Consumo e Produção Responsável).

Os 12 princípios que norteiam o padrão WRAP (2021c) são:

- 1) Conformidade com as leis e regulamentos do local de trabalho
- 2) Proibição de trabalho forçado
- 3) Proibição do trabalho infantil
- 4) Proibição de assédio e abuso
- 5) Compensação e benefícios
- 6) Horas de trabalho
- 7) Proibição de discriminação

- 8) Saúde e segurança
- 9) Liberdade de associação e negociação coletiva
- 10) Meio ambiente
- 11) Conformidade aduaneira
- 12) Segurança

O objetivo do Programa de Certificação WRAP é monitorar e certificar de forma independente a conformidade com esses princípios, para garantir que os produtos sejam produzidos em condições seguras, legais, humanas e éticas. As instalações participantes se comprometem voluntariamente a garantir que suas práticas de fabricação atendam a esses padrões e, ainda, se comprometem a transmitir, por sua parte, a expectativa de que seus contratados e fornecedores também cumpram esses padrões. (WRAP, 2021b)

Os princípios são o núcleo do processo de certificação, que é feito por auditorias independentes.

Pelo primeiro princípio, por exemplo, observa-se que as fábricas devem cumprir as leis locais e nacionais das jurisdições em quais suas instalações fazem negócios, bem como as leis internacionais aplicáveis. Isso abrange desde as leis trabalhistas, bem como as leis que regem a conduta de negócios em geral, incluindo regras e padrões de ética que tratam corrupção e transparência, e leis ambientais. (WRAP, 2021c)

Diante do Princípio 3, as fábricas são proibidas de contratar menores de 15 anos (14 anos em países de menor desenvolvimento relativo) ou empregos que possam interferir na escolaridade obrigatória, mesmo que seja permitido pelas leis locais, em linha com a Convenção 138 da OIT. Além disso, se, onde permitido pela lei local, uma instalação empregar jovens trabalhadores (definidos como trabalhadores cuja idade está entre a idade mínima de emprego e 18 anos), a fábrica deverá cumprir restrições legais aplicáveis sobre a natureza e o volume do trabalho executado por esses jovens trabalhadores, incluindo limitações relacionadas ao horário de trabalho e proibição de trabalho perigoso (WRAP, 2021c).

Vale mencionar que a WRAP certifica fábricas, instalações individuais, e não marcas ou empresas. De acordo com o estudo *Making Private Standards Work for You*, da *United Nations Industrial Development Organization* (VAN HUIJSTEE *et al.*, 2010), o padrão WRAP é o mais citado quando se trata de conformidade social e certificação no setor têxtil.

No entanto, embora bastante adotado, é considerado por O'Rourke (2006, p. 902) como sendo um padrão voluntário frágil e com programa de monitoramento e certificação não muito transparentes.

Atualmente, o padrão WRAP é adotado em aproximadamente 65 países, abrangendo mais de 2.700 fábricas, que empregam mais de 2 milhões de pessoas. Na China são 697 fábricas, na Índia 259, em Bangladesh 304, no Paquistão 166, na Indonésia 95 e no Camboja 126, dentre outros países. Na América Latina são 59 fábricas no México, 19 no Peru e 1 na Colômbia, por exemplo (WRAP, 2021a).

O Programa WRAP estabelece que violações deliberadas e contínuas de direitos humanos são consideradas de tolerância zero: condições que presentes não permitirá a certificação – ou, caso a certificação já tenha ocorrido, ela será cancelada e a empresa não poderá recebe-la novamente (WRAP, 2021b).

São consideradas políticas de tolerância zero, dentre outras:

[...] trabalho infantil, inclusive nas suas piores formas (escravidão, trabalho forçado, tráfico, servidão, servidão por dívida, prostituição, pornografia, trabalho que envolve crianças em atividades ilícitas ou trabalho que possa prejudicar a criança física ou moralmente); trabalho forçado (trabalho forçado, não permitir que o trabalhador saia por vontade própria, forçado a fazer horas extras); tratamento desumano (uso de ameaças de dano físico ou intimidação extrema, punição corporal, coerção física ou mental) (WRAP, 2021b, p. 31).⁶⁴

O Programa prevê três níveis de certificação, *Platinum*, *Golden* e *Silver*, a depender da conformidade e comprometimento com os princípios do Programa, com diferentes validades e

[...] o WRAP, e seu Programa de Certificação, é administrado por um Conselho de Administração independente, que é, por sua vez, um órgão de múltiplas partes interessadas; os membros atuais incluem representantes de ONGs, marcas, academia e funcionários públicos aposentados (o estatuto da WRAP determina que a sua diretoria deve sempre ter a maioria de seus membros vindos de fora da indústria de produtos costurados) (WRAP, 2021d, p. 1).

A certificação é concedida após a inscrição no programa, com a submissão inicial a um sistema de autoavaliação, o pagamento de uma taxa e então a verificação por meio de auditoria da conformidade com os princípios do Programa WRAP. O Conselho de Certificação WRAP analisará o relatório elaborado pela auditoria e então decidirá sobre a concessão ou não da Certificação.

3.2.3 Higg Index

⁶⁴ Tradução nossa de: “a. Child labor including the worst forms of child labor (slavery, forced labor, trafficking, serfdom, debt bondage, prostitution, pornography, work that involves children in illicit activity, or work that is likely to harm the child physically or morally); b. Forced labor (bonded labor, not allowing workers to leave at their own will, forced to work overtime); B. Inhumane treatment (the use of threats of physical harm or extreme intimidation, corporal punishment, mental or physical coercion).

O *Higg Index* é um padrão voluntário de sustentabilidade desenvolvido por uma aliança da indústria de vestuário, calçados e têxtil americana e europeia para a produção sustentável, denominada de *Sustainable Apparel Coalition* (SAC, 2021b). Devido sua ampla abrangência e importância dentro da cadeia de valor do vestuário (ABIT *et al.*, 2017), com cobertura global, foi escolhido para análise.

Esse padrão se considera como sendo um conjunto de ferramentas que permite medir e pontuar o desempenho de sustentabilidade ambiental, social e trabalhistas de empresas pertencentes a cadeia de fornecimento. Ainda, tem o intuito de ajudar seus usuários a entender o impacto de sustentabilidade de produtos de vestuários, calçados e têxteis (SAC, 2021b).

Para tanto, fomenta a transparência, com a publicação clara dos índices de sustentabilidade pelas marcas, varejistas e fabricantes e estabelece indicadores que tratam de temas ambientais e sociais.

Além de estabelecer inúmeros critérios de cunho ambiental, há o denominado módulo social e laboral específico no Programa. Esse módulo pretende promover condições sociais e de trabalho seguras e justas na cadeia de fornecimento. Para isso, busca avaliar: condições de recrutamento e contratação; jornada de trabalho; salários e benefícios; tratamento aos funcionários e o envolvimento destes; saúde e segurança; extinção dos contratos e os sistemas de gestão.

O programa possui ferramentas de coleta de dados, orientação do verificador e um protocolo de verificação. Em relação ao protocolo de verificação, este analisará, dentre outras questões, as relacionadas aos seguintes tópicos:

8. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os indicadores sobre trabalho avaliam a gestão das condições de trabalho nas fábricas e nos fornecedores. São avaliados os seguintes processos:

- Recrutamento e seleção, buscando assegurar os critérios adequados e legais de contratação, incluindo as regras para contratação de jovens e estrangeiros, mecanismos que evitem a contratação acidental de trabalho forçado e de práticas discriminatórias;
- Procedimentos que assegurem a liberdade de acesso dos trabalhadores a seus documentos, liberdade de movimento e não cobrança de taxas de contratação;
- Práticas médicas nos procedimentos de contratação;
- Programas de treinamento;
- Formas de pagamento;
- Controle de jornada de trabalho e horas extras;
- Políticas de acesso a benefícios;
- Liberdade de associação, negociações coletivas de trabalho, mecanismos de reclamação e comitês de trabalhadores;
- Políticas de controle de assédio e abuso;
- Salário-mínimo;
- Políticas de diversidade;

- Procedimentos com relação a doenças crônicas, medidas de saúde e segurança, serviços médicos, sanidade e higiene;
- Prevenção de riscos de acidentes, segurança no uso de produtos químicos;
- Políticas para rescisão de contratos e aposentadorias.

9. CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA DE VALOR

Estes indicadores avaliam como a empresa gerencia as condições de trabalho nas demais empresas da cadeia de valor, com relação aos seguintes aspectos:

- Como a empresa mapeia a cadeia de valor e determina o nível de risco associado com cada aspecto das condições de trabalho;
- Registro de informações sobre os fatores de risco que impactam as condições de trabalho dos fornecedores;
- Uso dessa informação para determinar os níveis adequados de supervisão e monitoramento;
- análise de ciclo de vida formal sobre os impactos sociais dos produtos;
- Comunicação sobre os padrões de trabalho necessários para os fornecedores;
- Como a empresa avalia e aprova novos fornecedores;
- Como a empresa monitora os padrões sociais e as condições de trabalho na cadeia de fornecedores.
- Existência de processo de ação corretiva para melhorar os padrões sociais e condições de trabalho na cadeia;
- Existem incentivos financeiros ou comerciais para a melhoria dos padrões sociais e das condições de trabalho na cadeia. (ABIT *et al.*, 2017, p. 21 e 22)

Com previsão de lançamento para 2021, cria um módulo denominado *Higg Brand & Retail Module*, para avaliação de impacto ambiental e social. Pretende funcionar como uma ferramenta holística para a avaliação da sustentabilidade de marcas e varejistas. Além dos ambientais, mede os seguintes impactos sociais/trabalhistas:

Trabalho forçado ou tráfico humano
 Trabalho infantil
 Salários e benefícios
 Jornada de trabalho
 Liberdade de associação e negociação coletiva
 Saúde e segurança
 Acesso à Água e Saneamento
 Trabalho decente
 Discriminação, Assédio e Abuso
 Assédio sexual e violência de gênero
 Suborno e corrupção
 Direito à saúde ⁶⁵ (HIGG, 2021)

Não se refere exatamente a um padrão que trata exclusivamente de direitos trabalhistas da indústria do vestuário, mas se preocupa também com questões ambientais. Foi criado pela SAC, uma iniciativa amplamente reconhecida pelo setor e está ligado à SLCP.

⁶⁵ Tradução nossa do original: “Forced Labor or Human Trafficking; Child Labor; Wages and Benefits; Working Hours; Freedom of Association and Collective Bargaining; Health and Safety; Access to Water and Sanitation; Decent Work; Discrimination, Harassment, and Abuse; Sexual Harassment & Gender-Based Violence; Bribery and Corruption; Right to Health”.

3.2.4 Fair Labor Association – FLA

A Associação para o Trabalho Justo, do inglês *Fair Labor Association* (FLA, 2020), é uma organização internacional sem fins lucrativos, criada em 1999 nos Estados Unidos fomentada pelo presidente Bill Clinton. Decorre de um esforço colaborativo de universidades, organizações da sociedade civil e empresas socialmente responsáveis para a proteger os direitos dos trabalhadores em todo o mundo.

O governo americano teve importante participação para a criação deste Programa, inclusive financeiro, na medida em que criou um programa de subvenção para apoiar iniciativas privadas de padrões trabalhistas. No início do Programa, quase metade de sua receita era oriunda de financiamento estatal (BARTLEY, 2007, p. 330).

Para encontrar soluções sustentáveis para questões trabalhistas sistêmicas e tornar a produção de bens justa e ética dentro da cadeia de valor, reúne múltiplas partes interessadas e se propõe a implementar seu Código de Conduta em toda sua cadeia de suprimento, realizar avaliações externa para atestar a integridade dos produtos.

O Estatuto da Associação (FLA, 2020a) descreve sua missão, estrutura e programas da associação. O documento fixa os critérios: a) de participação para empresas; b) de afiliação para Faculdades e Universidades; c) de credenciamento de Monitores Externos Independentes. Esse documento ainda traz o Código de Conduta do Local de Trabalho e os Princípios de monitoramento.

Possui um Conselho de Diretores com representantes das empresas, de trabalhadores, de ONGs e de universidades, reunindo múltiplas partes interessadas, em que todos devem estar comprometidos em promover a adesão às normas internacionais de trabalho e melhoria das condições de trabalho em todo o mundo. (FLA, 2020a, p. 8)

Para uma empresa participar da Associação (FLA, 2020a, p. 13) deverá apresentar um plano de monitoramento, com a descrição do programa de conformidade interna, incluindo a implementação do monitoramento, as avaliações e o sistema de remediação.

Ainda, estabelece requisitos adicionais quando a empresa fornecedora, como, por exemplo, apresentar relatórios para qualquer empresa participante da Associação quando solicitada. Às empresas varejistas, estabelece que elas deverão indicar quais os produtos e por qual prazo estarão inicialmente sujeitos ao monitoramento interno e externo, por exemplo. (FLA, 2020a, p. 15 e 16)

O monitoramento ou avaliação das empresas participantes do programa é feito por terceira parte, ou seja, por Monitor Externo Independente credenciado pela equipe FLA. Esta

estabelece que os Monitores deverão cumprir, além de inúmeros requisitos estabelecidos, critérios especificados de independência e elaborar relatórios de monitoramento ou avaliação precisos e de formar neutra e imparcial.

Os relatórios de monitoramento e avaliação das condições de trabalho, reparação de violações e verificação do progresso, elaborados pelas inúmeras empresas credenciadas ao redor do mundo, são públicos e disponibilizados pela FLA. Segundo a própria Associação, mais de 1500 avaliações foram realizadas desde a sua criação em 2002.⁶⁶

A FLA tem um Código de Conduta próprio do local de trabalho e marcadores de conformidade. Referido Código “define padrões de trabalho que visam alcançar condições de trabalho dignas e humanas. Os padrões do Código baseiam-se nos padrões da Organização Internacional do Trabalho e nas boas práticas de trabalho internacionalmente aceitas”⁶⁷. (FLA, 2020b, p. 2)

O Código de Conduta estabelece previsões a serem observadas em toda sua cadeia de fornecimento das empresas que participam da FLA. Dentre as previsões, estabelece que as empresas deverão cumprir todos as leis e regulamentos do local em que os trabalhadores são empregados, além de observar em todas as instalações o Código do Local de Trabalho.

A FLA monitora a conformidade com o Código do Local de Trabalho examinando cuidadosamente a adesão aos Benchmarks de Conformidade e aos Princípios de Monitoramento. Os Benchmarks de Conformidade identificam requisitos específicos para o atendimento de cada padrão do Código, enquanto os Princípios de Monitoramento orientam a avaliação da conformidade. A FLA espera que as empresas afiliadas façam melhorias quando os padrões do Código não forem atendidos e desenvolvam mecanismos sustentáveis para garantir a conformidade contínua⁶⁸ (FLA, 2020b, p. 2)

O Código de Conduta é composto pelos seguintes elementos, como descrito no Quadro 7, a seguir.

⁶⁶ Os relatórios elaborados pelas empresas de avaliação externa estão disponíveis no site da FLA e podem ser verificados no link: <https://fla.fairfactories.org/web/Information/CustomReports/FactoryReport>.

⁶⁷ Tradução nossa do original: “defines labor standards that aim to achieve decent and humane working conditions. The Code’s standards are based on International Labor Organization standards and internationally accepted good labor practices”.

⁶⁸ Tradução nossa do original: “The FLA monitors compliance with the Workplace Code by carefully examining adherence to the Compliance Benchmarks and the Principles of Monitoring. The Compliance Benchmarks identify specific requirements for meeting each Code standard, while the Principles of Monitoring guide the assessment of compliance. The FLA expects affiliated companies to make improvements when Code standards are not met and to develop sustainable mechanisms to ensure ongoing compliance”.

Quadro 7 – Elementos do Código de Conduta FLA

Elementos do Código	Descrição
Relação de Trabalho	O empregador deve adotar e aderir a regras e condições empregatícias que respeitem os trabalhadores e, no mínimo, salvaguardar os direitos destes nos termos das leis e regulamentos nacionais e internacionais do trabalho e da segurança social.
Não Discriminação	Nenhuma pessoa deve ser objeto de qualquer discriminação no emprego, incluindo contratação, remuneração, promoção, disciplina, demissão ou aposentadoria, com base no sexo, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, opinião política, grupo social ou origem étnica.
Assédio ou Abuso	Cada trabalhador deve ser tratado com respeito e de forma digna. Nenhum trabalhador deve estar sujeito a qualquer assédio ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal.
Trabalho Forçado	Não haverá uso de trabalho forçado, incluindo trabalho penitenciário, trabalho escravo ou outras formas de trabalho forçado.
Trabalho Infantil	Nenhuma pessoa deve ser empregada com idade inferior a 15 anos ou idade inferior àquela da conclusão do ensino básico obrigatório, o que for maior.
Liberdade de Associação e Negociação Coletiva	O empregador deve reconhecer e respeitar os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva.
Saúde, Segurança e Ambiente	O empregador deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para evitar acidentes e danos à saúde decorrentes ou relacionados com ele; ou que ocorram no curso do trabalho ou como resultado da operação nas instalações do empregador. O empregador deverá adotar medidas responsáveis para mitigar impactos negativos que o local de trabalho tenha no ambiente.
Compensação	Todo trabalhador tem direito a uma compensação por semana de trabalho regular que seja suficiente para satisfazer suas necessidades básicas e proporcionar alguma renda extra. O empregador deverá pagar, no mínimo, o salário-mínimo ou o salário vigente apropriado, o que for maior, cumprir com todos os requerimentos legais sobre a remuneração e oferecer benefícios de qualquer natureza requeridos pela legislação ou contrato. Quando a compensação não satisfizer as necessidades básicas do trabalhador e não proporcionar renda extra, cada empregador deverá trabalhar com a FLA para tomar as ações apropriadas visando implementar progressivamente um nível de compensação que as permita.

Fonte: *Fair Labor Association*, disponível em:

https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct.pdf

Para cada elemento do Quadro 7, acima, o Código de Conduta estabelece longo rol de marcadores que deverão ser analisados para verificar a adequação ao padrão. São marcadores de conformidade que deverão ser cumpridos pelas empresas e analisados nas auditorias.

Buscando estabelecer uma política de transparência, em 2003 a FLA iniciou a divulgação de relatórios, elaborados com o propósito de informar e tornar transparente o progresso das empresas participantes no primeiro ano de monitoramento formal (2002) da cadeia de fornecimento.

Segundo o Relatório de 2002 (FLA, 2003, p. 3), eram envolvidas empresa de áreas de vestuário e indústrias de calçados esportivos, afetando mais de 2.000 fábricas em mais de 70

países. Segundo o último Relatório (FLA, 2017, p. 14), publicado em 2017, atualmente 4750 instalações estão dentro do escopo da FLA, que juntas empregam mais de 4,65 milhões de pessoas.

A partir desses dados, percebe-se a abrangência global do Programa, possui ampla atuação e envergadura, com impacto a muitos trabalhadores das empresas da cadeia de vestuário.

Como colocado no início desse subitem, considerando o grande número de padrões voluntários de sustentabilidade existentes, foram escolhidos para análise de forma exemplificativa, considerando aqueles mais representativos, de maior envergadura e expressão na cadeia do vestuário global e nacional.

Os dados trazidos servem para demonstrar a abrangência expressiva desses instrumentos. Os números de adesão e abrangência demonstram a expansão significativa desses instrumentos. Expressão a mudança na governança global, em que as empresas passam assumir de forma mais ativa a responsabilidade quanto a fiscalização da sua cadeia de fornecimento, até então esperada apenas pelos Estados.

3.3 EFETIVIDADE, ALCANCE E DESAFIOS DOS PADRÕES VOLUNTÁRIOS DE SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DE VESTUÁRIO

O trabalho descreveu anteriormente alguns padrões voluntários de sustentabilidade na cadeia de vestuário no intuito de exemplificar, contextualizar e conhecer a existência desse sistema. Foram descritos alguns detalhes desses padrões, como princípios e critérios de conformidades estabelecidos, sua composição, governança e uso dentro da cadeia. Buscou-se conhecer e trazer uma ideia da estrutura e conteúdo deles, para então, a partir disso, entender o sistema dos padrões de forma global e a sua relação com o Direito do Trabalho e o Direito Internacional do Trabalho.

Existem grandes lacunas na proteção dos trabalhadores na cadeia da indústria do vestuário ao redor do mundo e no Brasil não é diferente, especialmente como verificado na análise dos casos exemplificados no Capítulo 1. “Os governos nacionais muitas vezes falham em promulgar ou fazer cumprir as leis trabalhistas. As normas internacionais têm mecanismos de fiscalização insuficientes” (FLA, 2003, p. 3).

A regulação governamental de questões transnacionais envolvendo problemas trabalhistas se mostra insuficiente no mundo globalizado em que as relações sociais ocorrem de forma complexa, com inúmeros atores em diferentes partes do mundo. Tanto é assim que o

tratado ambicionado na ONU, que pretende regular efeitos jurídicos da responsabilização empresarial pela violação de direitos humanos no plano internacional, vem sendo negociado há anos e sua aprovação, além de complexa, é deveras morosa.

Ademais,

[...] padrões internacionais vinculantes exigem um tratado internacional – ou o acréscimo lento e gradual de normas jurídicas consuetudinárias internacionais

[...]

a atual estrutura do direito internacional funciona de maneira que as obrigações relativas a direitos humanos são impostas aos Estados, e não diretamente às companhias. Obviamente, os tratados de direitos humanos aplicam-se apenas aos Estados que os ratificam (RUGGIE, 2014, p. 16 e 76).

Há dificuldade de consenso internacional quanto a tentativa de se criar uma responsabilidade que, a partir da adoção do tratado pelos Estados, se tornaria obrigatória e “seu efeito seria o de criar uma estrutura jurídica internacional que aloca as obrigações jurídicas diretas de direitos humanos a empresas multinacionais em suas operações internacionais”⁶⁹ (CRAGG, 2012, p. 4).

E a legislação no plano mundial é um processo demorado, em virtude das restrições impostas pelo direito internacional e do regionalismo da política. Apesar da existência de numerosas organizações internacionais, praticamente não há como falar de uma administração internacional (TEUBNER, 2003, p. 13).

Dado esse cenário, instrumentos de *soft law*, como os Princípios Orientadores da ONU, Diretrizes da OCDE e a Declaração da OIT para Empresas Multinacionais, anteriormente trazidos, exortam maior atuação do setor privado na governança global, que passa a assumir papel destacado quanto a regulação e fiscalização das cadeias de fornecimento.

A pressão por um tratado abrangente e juridicamente vinculativo sobre empresas e direitos humanos começou na década de 1970 com uma tentativa da Organização das Nações Unidas (ONU) de redigir um código de conduta para empresas transnacionais. Esse impulso foi revivido em 2003 com o debate em torno das Normas da ONU sobre as Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos. O setor privado tem resistido veementemente à criação de um tratado, assim como muitos governos (NOLAN, 2016a, p. 70 e 71)⁷⁰

⁶⁹ Tradução nossa do original: “its effect would be to create an international legal framework allocating direct legal human rights obligations to multinational corporations in their international operations”.

⁷⁰ Tradução nossa do original: “The push for a legally binding, comprehensive treaty on business and human rights began in the 1970s with an attempt at the United Nations (UN) to draft a code of conduct for transnational corporations. That push was revived in 2003 with the debate around the UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. The private sector has adamantly resisted the creation of a treaty, as have many governments”.

Diante da inexistência de um tratado ou acordo específico que vincule diretamente as empresas e o fato de que os direitos trabalhistas são regulados pelas Convenções da OIT e regulamentações locais dos países, estabelece-se uma expectativa de cumprimento dos direitos por empresas transnacionais.

Atrelada a efetivação dos direitos de acordo com sua internalização nas jurisdições globais, a estrutura de cadeia de fornecimento da indústria da moda alocada em diversos países cria um desafio enorme diante do objetivo de assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas.

A busca por soluções convencionais, como acordos intergovernamentais, especialmente por ONGs e movimentos sociais, para solucionar problemas e dirimir questões de ordem trabalhista no mundo globalizado se mostra muito mais difícil de se concretizar, fomentando o surgimento cada vez maior da regulamentação privada (BARTLEY, 2007, p. 337).

Perante essas dificuldades, volta-se para a esfera privada, o que fomenta a criação de padrões voluntários de sustentabilidade. Trata-se de um campo fértil para o avanço de um instrumento de governança internacional e com a participação de múltiplos atores, como empresas, organizações setoriais, produtores, ONGs e governos, esses instrumentos ganham força.

Nessa perspectiva, “quando os estados falham em fornecer direitos básicos, as colaborações entre atores privados e, as vezes, atores públicos e privados, têm se tornado em muitos setores-chave a resposta padrão para regular a conduta corporativa de direitos humanos” (BAUMANN-PAULY e NOLAN, 2016, p. 107).⁷¹

Despontam iniciativas de múltiplas partes interessadas, como as exemplificadas anteriormente, consideradas por O'Rourke (2006) como uma classe de instituições de governança, como sistemas não governamentais de regulação, que passam a estabelecer mecanismos de certificação e rotulagem.

Até certo ponto, isso reflete a mudança da regulamentação estatal centrada na fábrica, concentrando-se em locais individuais de produção, na cadeia de suprimentos e na "marca" de regulação, concentrando-se em múltiplos atores em uma cadeia de produção. O objetivo da nova governança não-governamental é criar uma rede de reguladores, envolvendo múltiplos interessados ao longo das cadeias globais de suprimentos, usando ONGs, empresas e, às vezes, agências governamentais, na definição de padrões e protocolos de monitoramento (O'ROURKE, 2006, p. 900).⁷²

⁷¹ Tradução nossa do original: “When states fail to provide basic rights, collaborations between private actors, and sometimes public and private actors, have in many key industries become the default response to regulating corporate human rights conduct.”

⁷² Tradução nossa do original: “To some degree this reflects the move from factory-centered, state regulation focusing on individual sites of production, to supply-chain and “brand” regulation, focusing on multiple

A existência dos padrões voluntários de sustentabilidade funciona como instrumento à implementação dos Princípios Orientadores da ONU, bem como das Convenções fundamentais da OIT, além de servir ao atingimento dos objetivos do desenvolvimento sustentável. Segundo Ruggie (2014, p. 120), as empresas precisam ter “capacidade institucional” para demonstrar que não violam direitos humanos. Nesse sentido, para ele as auditorias assumem um meio viável para que as “companhias possam identificar, prevenir, mitigar e abordar seu impacto nos direitos humanos”.

Por conseguinte, ao estabelecer o segundo pilar dos Princípios Orientadores da ONU, que, lembrando, consiste na responsabilidade das empresas de respeitarem os direitos humanos, (em conjunto com o dever de proteger do Estado e o acesso à remediação), a ONU passa a reconhecer de forma oficial o papel das auditorias (RUGGIE, 2014).

A formulação trazida pelos Princípios Orientadores, no sentido de que a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos é complementar ao dever do Estado de proteger, ainda que independente dele, permite a aplicação do conteúdo de instrumentos internacionais de direitos humanos às empresas (lembrando que os tratados são dirigidos aos Estados) e

[...] o conceito de auditoria em matéria de direitos humanos levou o tema de identificação e abordagem dos impactos negativos nos direitos a uma estrutura conhecida deles, baseada em riscos. E também forneceu a base de um padrão de processo que pode ser adotado pelas próprias companhias, defendido pelos stakeholders e exigido pelos governos.

[...] a auditoria realizada por companhias tem o potencial de reduzir a incidência de violações aos direitos humanos envolvendo empresas, o que beneficia os indivíduos e as comunidades afetadas ao mesmo tempo que reduz os encargos de outros, mais difíceis de ser criados, componentes do regime. Por fim, o endosso dessa especificação pela ONU e outros órgãos normativos internacionais deu a ela reconhecimento oficial no sistema da governança pública, começando a extrapolar o terreno das “expectativas sociais” de onde ela surgiu. (RUGGIE, 2014, p. 121-122)

Em regra, os padrões voluntários de sustentabilidade pressupõem a existência de um conjunto de princípios, critérios e indicadores que ilustram o rol de direitos a serem seguidos, e a verificação da conformidade a esses elementos usualmente é feita por uma terceira parte isenta. Essas auditorias estão, portanto, fundamentadas nos Princípios Orientadores da ONU, que segundo Ruggie (2014, p. 132), quando se referir a direitos humanos:

actors in a production chain. The aim of the new non-governmental governance is to create a network of regulators, involving multiple stakeholders along global supply chains using NGOs, firms, and sometimes government agencies in setting standards and monitoring protocols.”

- a. Deve abranger os impactos negativos nos direitos humanos que as empresas possam causar ou tenham contribuído para causar por meio das próprias atividades ou que tenham relação direta com suas operações, seus produtos ou serviços prestados por seus parceiros comerciais;
- b. Irá variar em termos de complexidade dependendo do tamanho da empresa, do risco de sérios impactos negativos nos direitos humanos e da natureza e do contexto de suas operações;
- c. Deve ser um processo contínuo, reconhecendo que os riscos aos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas (PO 17).

Esse mesmo autor coloca que a exigência dessas auditorias é aplicada a toda a cadeia de fornecimento, e não apenas às atividades das empresas transnacionais (RUGGIE, 2014).

Adicionalmente, os padrões voluntários sob uma acepção mais ampla, servem também como instrumento para auxiliar no alcance das metas estabelecidas pelos ODS da ONU:

Os sistemas de padrões voluntários de sustentabilidade introduziram uma nova forma de parceria entre organizações da sociedade civil e empresas, mudando o panorama da produção e consumo sustentáveis de maneiras importantes. Eles abriram caminhos para que os interesses públicos e das partes interessadas participassem da definição de padrões que posteriormente se tornaram normas sociais e até regulamentares. (SCHMITZ-HOFFMANN, HANSMANN, *et al.*, 2014, p. 142).⁷³

Como relatado no Capítulo 1, houve grande pressão social especialmente na década de 1990, por melhores práticas na cadeia de fornecimento. Em resposta, empresas desenvolveram inicialmente Códigos de Condutas, mas estes são elaborados de forma unilateral e, por conseguinte, sua adoção se mostrou limitada.

Os padrões voluntários, por sua vez, podem ser considerados uma evolução dos Códigos de Conduta, ao passo que ampliaram o escopo e permitiram que outros atores participassem da criação, avaliação e aprimoramento, o que traz maior legitimidade.

A regulamentação trabalhista tradicional é estabelecida em regra sob o pressuposto de comando e controle centrado no Estado. Já a regulação trabalhista não-governamental é um modelo que envolve múltiplas partes interessadas para o estabelecimento de padrão, monitoramento e sanção, que pode ou não envolver a participação do Estado (O'ROURKE, 2006, p. 906).

⁷³ Tradução nossa do original: “Voluntary sustainability standard systems have introduced a new form of partnership between civil society organisations and businesses, shifting the landscape of sustainable production and consumption in important ways. They have opened avenues for public and stakeholder interests to participate in defining standards that have subsequently become societal and even regulatory norms.”

São diferentes sistemas que “criam um espectro de novos processos regulatórios: desde a regulação ‘privatizada’, até a regulação mais ‘colaborativa’, até a governança mais ‘socializada’ das redes de produção globais”⁷⁴ (O’ROURKE, 2006, p. 907).

Para exercer o papel a que se propõe, um padrão voluntário precisa seguir alguns critérios, que garantem a mínima confiabilidade. Para Schmieg (2014, p. 120 e 121), o desenvolvimento e evolução dos padrões permitiu estabelecer um desenho para sua criação:

- i. A necessária participação e cooperação de múltiplas partes interessadas (maior legitimidade);
- ii. Os objetivos dos padrões devem ser críveis, o que depende do nível de participação dos interessados e,
- iii. A importância da participação de governos e a possibilidade de equilíbrio de poder entre as partes interessadas.

Cabe destaque a reflexão trazida por essa autora quanto a participação dos Estados, tendo em vista que

Os governos não são automaticamente um fator nessas iniciativas, visto que são de natureza privada. Os governos em nível nacional e também regional, entretanto, desempenham um papel importante e não devem ser negligenciados. Como órgãos reguladores, eles devem usar suas responsabilidades técnicas para garantir que esses processos funcionem no longo prazo⁷⁵ (SCHMIEG, 2014, p. 121).

Ainda, no mesmo sentido

Utilizar o envolvimento de várias partes interessadas e mecanismos de forma corregulatória não isenta um estado de proteger os direitos, mas reconhece que, as vezes, um esforço regulatório conjunto pode ser mais eficaz do que simplesmente depender apenas das táticas centradas no estado tradicionais de passado.⁷⁶ (NOLAN, 2016b, p. 46)

Além da participação de múltiplos atores diretamente interessados, inclusive governos, a credibilidade de um padrão dependerá, além do seu conteúdo, da vinculação a diretrizes estabelecidas por organismos internacionais que tenham amplo reconhecimento no

⁷⁴ Tradução nossa do original: “create a spectrum of new regulatory processes: from “privatized” regulation, to more “collaborative” regulation, to more “socialized” governance of global production networks.

⁷⁵ Tradução nossa do original: “Governments are not automatically a factor in these initiatives, as these are of a private nature. Governments at a national and also regional level do, however, play an important role and should not be neglected. As regulatory bodies they should use their technical responsibilities to ensure that these processes function in the long-term.”

⁷⁶ Tradução nossa do original: “Utilizing the involvement of multiple stakeholders and mechanisms in a co-regulatory manner does not absolve a state from protecting rights but rather recognizes that, at times, a joint regulatory effort may be more effective than simply relying solely on the traditional state-centric tactics of yesteryear.”

debate sobre os padrões. Como trazido na parte inicial deste capítulo, a ISEAL e a UNFSS, por exemplo, são organizações reconhecidas por estabelecer referências para os padrões.

O fato de existirem diversos padrões voluntários voltados para os direitos trabalhistas e sociais na cadeia de vestuário, não assegura, *per se*, o cumprimento desses direitos. Apesar disso, ao passo que se criam iniciativas que reúnem diversos atores e elos dentro da cadeia e, por sua vez, padrões que são adotados na cadeia produtiva como forma de buscar monitorar e assegurar o cumprimento dos direitos, traz para o universo jurídico um elemento novo que se relaciona com a efetividade e o alcance desses direitos.

Em que pese ser um tema relativamente novo, parece inegável que as iniciativas e os padrões envolvem diversos atores privados e, em certos casos, públicos, imbuídos no aprimoramento das relações laborais e o atingimento dos direitos fundamentais, inerentes às obrigações privadas, de um lado, bem como à efetiva aplicação das leis quando se considera os atores públicos.

A despeito dessa realidade, evidenciada pela justificativa da existência e adoção dos padrões voluntários, torna-se relevante tecer considerações sobre seu enquadramento jurídico e sobre algumas controvérsias que envolvem esse sistema, como serão vistos a seguir.

3.3.1 Aspectos jurídicos dos padrões voluntários de sustentabilidade

A natureza jurídica dos padrões voluntários de sustentabilidade não é bem definida. Por meio do seu conceito, é possível aludir que se trata de um mecanismo ou instrumento que visa promover a colaboração entre as múltiplas esferas de governança e moldar as condutas das empresas pertencentes a cadeias globais de abastecimento.

Ao contrário das leis estabelecidas pelos Estados, vinculantes e de observância obrigatória, os padrões voluntários de sustentabilidade, também denominados de normas voluntárias de sustentabilidade (como colocado anteriormente), podem ser concebidos como “disposições voluntárias baseadas em direito privado não são vinculantes (para todos), criadas em parceria para regular as relações privadas entre parceiros contratados [...]” (ALBRECHT, 2014, p. 61).⁷⁷

Ainda seguindo os ensinamentos de Albrecht (2014, p. 6),

⁷⁷ Tradução nossa do original: “*private law based voluntary provisions, are not binding (for everybody), created in partnership for regulating the private relations between contract partners (...)*”

[...] os sistemas de padrões voluntários são acordos com base em participação voluntária, desenvolvidos em um procedimento mais ou menos organizado e dependem do tipo de padrão em discussão. As partes participantes, empresas, pessoas físicas e também autoridades aceitam essas normas como base para principalmente as relações contratuais. 6).⁷⁸

Nessa perspectiva, considerando a definição anteriormente estabelecida, que leva em conta a essência e composição dos padrões, bem como a sua classificação (DELGADO, 2011), seria possível afirmar que um padrão voluntário é uma norma privada de adoção voluntária com a finalidade de regular relações jurídicas entre particulares, geralmente coletivos.

Como verificado, os padrões foram concebidos inicialmente como uma alternativa à regulamentação governamental ou até mesmo para a ausência desta. De forma mais ampla, os padrões foram criados visando estabelecer uma forma de avaliar e assegurar direitos fundamentais por atores que se relacionam e estão, direta ou indiretamente, presentes em vários países com condições, regras e sistemas de governança distintos.

Embora muitos governos se sirvam dos sistemas de padrões voluntários para fazer cumprir ou implementar suas políticas, seguindo esta concepção, eles não deixariam de ser uma figura pertencente ao Direito Privado.

Em determinadas relações comerciais, para uma empresa se inserir em um determinado mercado, por exemplo, pode lhe ser exigido o cumprimento e adesão a um ou mais padrões voluntários. Neste sentido, apesar de serem voluntários, podem se tornar obrigatórios a partir da exigência pelas partes em uma relação comercial, seja pelo comprador de um determinado produto ou quando um governo, por exemplo.

É válido, neste ponto, trazer o ensinamento de Albrecht (2014, p. 69) ao fazer a análise legal dos padrões voluntários de sustentabilidade

Os padrões privados em sistemas de padrões voluntários estão altamente ligados aos padrões legais. Frequentemente incluídos em contratos, eles servem como fonte de interpretação de termos legais e são cada vez mais referidos diretamente por dispositivos legais. Mesmo que os padrões privados sejam acordos entre partes privadas e participantes, isso pode ser geralmente aceitável, se certos requisitos forem levados em consideração. Assim, os padrões privados são reconhecidos pela lei, muitas vezes levados em consideração e em vários casos as leis os referem. Os padrões privados contêm (geralmente) regulamentos claros e detalhados. Assim, a referência aos padrões privados dentro da lei poderia ajudar a reduzir a insegurança jurídica nas leis e nas questões contratuais. A referência a padrões privados pode liberar o Estado, os indivíduos e as empresas de disposições legais muito detalhadas.⁷⁹

⁷⁸ Tradução nossa do original: “*Voluntary standard systems are, from a legal perspective, agreements on the basis of voluntary participation developed in a more or less organised procedure and depend upon what kind of standard is in discussion. The participating parties, businesses, individuals and also authorities accept these standards as a basis for mainly contractual relations*”.

⁷⁹ Tradução nossa do original: “*Private standards in voluntary standards systems are highly linked to legal standards. Often included in contracts, they serve as a source for interpretation of legal terms and are*

Dentro dessa perspectiva, trata-se de uma norma privada utilizada como instrumento para estabelecer “prática geralmente aceita”. Embora de adoção voluntária, carrega obrigatoriedade após a adesão das empresas e “as partes participantes, empresas, indivíduos e também autoridades aceitam essas normas como base para as relações principalmente contratuais.”(ALBRECHT, 2014, p. 69)⁸⁰

É possível ainda afirmar que esses instrumentos estão diretamente relacionados ao cumprimento da Responsabilidade Social Corporativa, e que, ligados a técnicas de *compliance* e *due diligence*⁸¹, importam para o Direito do Trabalho preventivo. Após esclarecer a importância das auditorias, Ruggie (2014, p. 133) traz que

A realização de diligência adequada e devida, em matéria de direitos humanos, deveria reduzir o risco de ações judiciais contra as empresas, pois lhes permite demonstrar que foram tomadas todas as medidas razoáveis para evitar qualquer participação em uma suposta violação dos direitos humanos. Porém, as empresas que conduzem tais auditorias não devem supor que dessa maneira ficarão automaticamente isentas da responsabilidade por causar ou contribuir para os abusos contra os direitos humanos (PO 17, Comentário).

Os padrões voluntários ajudam a implementar a Responsabilidade Social Corporativa, na medida em que funcionam como instrumentos em que governos e sociedade passam a fortalecer a aplicação das regulamentações, melhorar as instituições e, de maneira geral, melhorar o ambiente de governança (DE ABREU, 2015, p. 18).

Ainda no intuito de evidenciar o viés jurídico presente nos padrões voluntários, importa trazer a discussão existente no Direito Internacional sobre a possibilidade de proposição de painel junto ao Órgão de Solução de Controvérsias da OMC, quando o cumprimento de padrões voluntários caracteriza ou não barreira ao comércio, mesmo quando imposto por atores privados dentro dos Membros da OMC. Não é o foco deste trabalho conhecer a fundo essa controvérsia, mas destacar sua existência importa para demonstrar a importância desse instrumento também dentro do Direito Internacional.

increasingly referred to directly by legal provisions. Even though private standards are agreements between private parties and participants, this may be in general acceptable, if certain requirements are taken into consideration. Thus, private standards are acknowledged by the law, often taken into consideration and in numerous cases laws refer to them. Private standards contain (usually) clear and detailed regulations. Thus, the reference to private standards within law could help to reduce legal insecurity in laws and in contractual affairs. The reference to private standards could relieve the state, individuals and business from too detailed legal provisions.”

⁸⁰ Tradução nossa do original: “The participating parties, businesses, individuals, also authorities accept these standards as a basis for mainly contractual relations.”

⁸¹ Optou-se por não traduzir essas expressões neste momento, tendo em vista o sentido mais abrangente que se busca empregar.

Ainda, importa perquirir se os padrões voluntários como instrumentos de *soft law*. Não é facilmente encontrada uma indicação expressa nesse sentido. No entanto, a partir da leitura da doutrina ((LIMA, 2016) e (BAUMANN-PAULY e NOLAN, 2016)), é possível compreender que autores consideram as regulamentações trazidas a partir de padrões voluntários como *soft law*. Isso decorre do fato de possuírem explicitamente caráter normativo, indutor do cumprimento de regras e obrigações internacionais e nacionais, e por serem de adesão voluntária.

É o que se infere quando Baumann-Pauly *et al.* (2016), ao analisar as regulamentações privadas desenvolvidas por iniciativas *multistakeholders*, referem-se a elas nos seguintes termos: “[...] a combinação da utilização desses **padrões de soft law** e aplicação por atores privados atrai críticas razoáveis em torno da natureza potencialmente seletiva dos padrões monitorados e os problemas perenes de deixar a 'raposa guardando o galinheiro” (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2016, p. 114, grifo nosso)⁸².

Sabe-se que os padrões voluntários são regulamentações criadas por entes privados, em geral formado por múltiplas partes interessadas para suprir lacunas de governança global. A partir disso e do referencial teórico analisado, é possível concluir os padrões voluntários de sustentabilidade são instrumentos de *soft law*. No entanto, é importante destacar que esse é um campo de debate ainda incipiente.

Os padrões voluntários são verdadeiros instrumentos de direito flexível, que, “diferentemente de um tratado, eles são deliberadamente expressos em uma estrutura não juridicamente vinculativa”⁸³, a despeito de também trazem obrigações às partes envolvidas (NOLAN, 2013, p. 7).

Ademais, o ensinamento de Nolan (2013, p. 3) permite consolidar esse entendimento, na medida em que, ao definir o que constitui *soft law*, prescreve que, “no campo dos direitos humanos, também pode incluir códigos de conduta amplamente aceitos, desenvolvidos por um grupo de partes interessadas como um mecanismo para evitar violações dos direitos corporativos”⁸⁴. Embora se refira expressamente a códigos de condutas, é perfeitamente aplicável a padrões voluntários, mesmo porque esses possuem seus códigos privados de condutas.

⁸² Tradução nossa do original: “the combination of utilizing these ‘soft-law’ standards and enforcement by private actors attracts reasonable criticism around the potentially selective nature of the standards monitored and the perennial problems of leaving the ‘fox guarding the hen house’”.

⁸³ Tradução nossa do original: “unlike a treaty they are deliberately cast in a non-legally binding framework”.

⁸⁴ Tradução nossa do original: “In the business and human rights field it might also include widely accepted codes of conduct that have been developed by a group of stakeholders as a mechanism to prevent corporate rights abuses”.

Adicionalmente, em sendo os padrões voluntários mecanismos para fortalecer e preencher lacunas na governança global, estão no escopo da *soft law*, trazido pelo *Institute for Human Rights and Business*:

Projetados para preencher a lacuna entre as limitações do direito internacional e as inconsistências da legislação nacional, esses mecanismos fornecem diretrizes e princípios que, embora não sejam juridicamente vinculativos, têm força em virtude do consentimento que governos, empresas e outros atores da sociedade civil lhes concedem (IHRB, 2011, p. 39).⁸⁵

Para reforçar o debate a respeito do viés jurídico dos padrões, convém trazer o entendimento Fornasier e Ferreira (2015), a partir das ideias de Teubner (2003) sobre um direito global autônomo. O caráter jurídico das “normas regulatórias de conduta criadas por atores transnacionais não-estatais” é construído a partir da percepção de que a ordem jurídica não pode estar limitada na centralidade absoluta do Estado, diante da grande complexidade imposta pela globalização sobre as relações sociais.

Esses autores entendem que é preciso analisar os diversos exemplos normativos existentes para além a atividade estatal – criados por entes privados. As novas formas de organizações sociais ultrapassam os limites dos Estados, demandando estratégias de autorregulação de conduta corporativa. Diante da dificuldade de consenso para se criar uma norma internacional, a autorregulação pode ser implementada de forma bastante profícua (FORNASIER; FERREIRA, 2015 e TEUBNER, 2003).

Para Teubner “setores sociais produzem normas com autonomia relativa diante do Estado-nação, formando um ordenamento jurídico *sui generis*”. Ainda, a adequada interpretação desse direito global por ele defendido é possível “por meio de uma teoria do pluralismo jurídico e de uma teoria das fontes do direito, correspondentemente concebida em termos pluralistas” (2003, p. 9 -11).

Nesse sentido, essa normatividade criada pelos entes privados, como é o caso dos padrões voluntários e seus códigos de condutas, com princípios e critérios, adquire valor jurídico que não pode ser ignorado.

Na área da padronização técnica e do autocontrole profissional existem ainda tendências a formas de coordenação em escala mundial, nas quais a política oficial interfere apenas minimamente. Mas também o discurso dos direitos humanos,

⁸⁵ Tradução nossa do original: “Designed to fill the gap between the limitations of international law and the inconsistencies of national legislation, these mechanisms provide guidelines and principles which, while not legally binding, have force by virtue of the consent that governments, companies, and other civil society actors accord them”.

atualmente conduzido em princípio em esfera global, exige um direito *sui generis* [...] (TEUBNER, 2003, p. 11)

Visitar esses ensinamentos existentes quanto ao enquadramento jurídico dos padrões voluntários permite demonstrar e justificar o necessário conhecimento de sistemas normativos privados e seu funcionamento, disseminado e amplamente praticado na governança global.

O uso consistente de *soft law* no campo dos negócios e dos direitos humanos é indicativo do surgimento e dependência de uma noção de 'governança em rede', que coloca o comportamento corporativo sob o escrutínio não apenas dos Estados, mas também de ONGs, sindicatos e outras partes interessadas. A *soft law*, como está sendo usada para regular os negócios, transcende o papel tradicional e formal desempenhado pelos Estados como o principal regulador e não apenas incentiva, mas depende fortemente do "mercado" para policiar o problema (NOLAN, 2013, p. 9).⁸⁶

A determinação da natureza jurídica dos padrões voluntários não é desprovida de controvérsia e se trata de um processo ainda em construção (assim como o próprio instrumento dos padrões). No entanto, considerando o conceito e escopo para os quais foram projetados, parece ser adequado considerar como pertencentes ao espectro de *soft law*, o que não significa direito fraco, como se infere de Teubner (2003).

Pode-se argumentar que os padrões se situam abaixo dos tratados e convenções internacionais, bem como das leis e regulamentações nacionais, ou seja, os direitos acordados no plano internacional e nacional. São, na prática, instrumentos que visam contribuir com a governança desses direitos, almejando seu cumprimento ao longo de cadeias produtivas que, diante da globalização, estão inseridas em vários contextos sócio normativos.

Como destaca Salem Hikmat Nasser (2005, p. 157),

Claro está que deve ser levada em conta a grande variedade de instrumentos, assim como o que já se observou acerca da diversidade de conteúdos possíveis. Dependendo do conteúdo, a modalidade e aprovação ou adoção, assim como o número dos que aprovam ou adotam, pode ser muito significativa para a determinação da existência ou nascimento de *opinio juris*. [...] É possível dizer, à luz do exposto, que os instrumentos da *soft law* participam da formação do direito internacional, sobretudo, pelas influências que operam sobre a fonte costumeira, cujo "mistério continua inteiro". Eles desempenham um papel na aceleração do processo e na gradativa preponderância da *opinio juris* sobre a prática. O mais importante, talvez, é que ensejam uma transformação no processo costumeiro que, de espontâneo, se transforma em procedimento negociado de elaboração de documentos. O direito costumeiro, em outras palavras, passa a ser construído, e por escrito, ao invés de surgir do tecido e das práticas sociais.

⁸⁶ Tradução nossa do original: "The consistent use of soft law in the business and human rights field is indicative of the emergence and reliance on a notion of 'networked governance'²⁷ that places corporate behaviour under the scrutiny of not only States, but also NGOs, unions and other stakeholders. Soft law as it is being used to regulate business, transcends the traditional and formal role played by States as the primary regulator and not only encourages, but heavily relies on the 'marketplace' to police the problem".

O fato de os padrões definirem escopos amplos, incluindo obrigações acordadas em tratados multilaterais e, por conseguinte, diversas partes interessadas e até mesmo países e organizações internacionais, faz com que se tornem instrumentos de implementação de direitos que transcendem as fronteiras de um determinado país. O Direito Internacional do Trabalho, sob este prisma, não é criado por meio dos padrões, mas pode ser instrumentalizado, visando assegurar seu alcance.

Diante de um mundo hiper conectado, com relações entre elos de uma cadeia produtiva que geram efeitos além das fronteiras de um país, com situações sócio normativas distintas entre os países, os padrões se tornam instrumentos relevantes para buscar trazer segurança jurídica diante das relações corporativas.

3.3.2 Considerações pontuais a padrões voluntários de sustentabilidade da cadeia do vestuário

A análise dos padrões voluntários na cadeia de vestuário permite verificar que, em geral, eles contemplam os principais problemas trabalhistas presentes na cadeia do vestuário. A extensa maioria dos padrões voluntários tem seu conteúdo embasado em normas trabalhistas da OIT, em especial nas 8 Convenções fundamentais, além de outros documentos internacionais consagrados.

De forma mais abrangente, os padrões voluntários tratam de questões envolvendo trabalho infantil e suas piores formas; discriminação no ambiente de trabalho, trabalho forçado, contratos de trabalhos formais e libertada de associação. Para então traçar as especificidades, ou seja, em regra eles trazem, portanto, princípios, critérios e indicadores para se estabelecer e mensurar a conformidade ou não das empresas e toda a cadeia de fornecimento.

Algumas considerações pontuais serão traçadas a seguir especificamente a respeito do Programa Abvetx e da *Fair Labor Association*. Aquele programa por ser considerado um dos mais abrangentes da cadeia do vestuário nacional, e esta associação por ser um exemplo reconhecido de âmbito internacional de potencial legitimidade.

3.3.2.1 Considerações pontuais à ABVTEX/BRASIL

Em que pese o Brasil não ter grande expressão na cadeia do vestuário internacional, como verificado no Capítulo 1, especialmente porque, como visto, a maior parte de sua produção é destinada ao consumo interno, está entre as maiores produtoras mundiais.

Como também exemplificado naquele Capítulo inicial, casos de exploração de trabalhadores são recorrentes, a par de todo o arcabouço legislativo nacional construído e em consonância com a legislação internacional. O Brasil tem uma extensa legislação protetora dos direitos dos trabalhadores e ratificou as principais normativas da OIT a respeito do tema, no entanto, a complexidade das relações sociais demanda outras atuações para além do Estado.

Na mesma linha das condições das cadeias internacionais de vestuário e em resposta ao apelo por maior responsabilização dentro da cadeia de fornecimento interna, especialmente após escândalos de flagrantes de trabalho escravo, foi criado o selo ABVTEX como uma tentativa de resposta do setor.

A condição peculiar do Brasil, em que a produção é voltada quase exclusivamente para o mercado interno limita a atuação de outras organizações reconhecidas internacionalmente, como a FLA e a WRAP, por exemplo, que não possuem representação no país.

Como se verificou, o Programa ABVTEX estabelece princípios, critérios e indicadores em linha com as principais diretrizes fixadas pela OIT e legislação nacional. Embora criado no âmbito da Associação Brasileira da Indústria Têxtil, como pôde ser observado, busca integrar outros atores no intuito de trazer maior legitimidade ao Programa. Ainda, participa de iniciativas *multistakeholders* internacionais como a SLCP e a *Sustainable Apparel Coalition*.

No entanto, o que se denota do referido padrão voluntário nacional é a falta de maior transparência quanto a sua efetiva atuação e respostas das auditorias. O programa divulga relatórios anuais com números de empresas que adotam o sistema, a quantidade de trabalhadores atingidos e as auditorias realizadas, além dos municípios envolvidos. No entanto, o acesso a resultados efetivos dessas auditorias é bastante limitado.

Ainda, não é facilmente verificada a presença de mecanismos de reclamação contundente, que possibilite efetiva solução de eventuais conflitos e a divulgação da cadeia de fornecimento depende mais das empresas participantes do que do Programa em si.

O estudo realizado pela Universidade de Columbia (MARTIN *et al.*, 2020), com o principal objetivo de avaliar o Manual de Auditoria do Programa ABVTEX em comparação com os principais padrões voluntários internacionais, constatou ser necessário mudanças no sentido de melhorar a capacitação das múltiplas partes interessas e aumentar a participação dos trabalhadores, por meio de mecanismos eficientes de reclamação, além de permitir maior participação desses nas auditorias.

O Programa ABVTEX inclui no seu Conselho Consultivo (órgão de governança) múltiplas partes interessadas, no entanto, o estudo verifica que sindicatos e organizações da sociedade civil, por exemplo, não possuem poder decisivo. Isso prejudica a independência e

transparência do programa. Adicionalmente, deve melhorar a participação dos empregados e mecanismos de remediação de conflitos devem ser desenvolvidos (MARTIN *et al.*, 2020, p. 48 e 49).

No que toca as auditorias, ainda “existem muitas oportunidades para melhorar a robustez dos requisitos e meios de verificação para melhor prevenir, identificar, sancionar e remediar potenciais riscos trabalhistas e sociais em todas as cadeias de fornecimento de vestuário”⁸⁷ (MARTIN *et al.*, 2020, p. 50).

Em que pese os inúmeros problemas encontrados, as necessárias melhorias a serem implementadas e a ampliação de seu escopo, o estudo realizado pela Universidade de Columbia (MARTIN *et al.*, 2020, p. 80) conclui que o Programa ABVTEX promoveu benefícios significativas nas condições de trabalho e nos direitos dos trabalhadores na cadeia de fornecimento do vestuário nacional.

Nesse mesmo sentido Moro (2016), concluiu em sua pesquisa que o programa ABVTEX influi de maneira importante para a implementação de melhorias nas condições de trabalho na cadeia de fornecimento da moda, por meio da influência que exerce para adoção de boas práticas organizacionais. Cumpriu o objetivo quanto ao monitoramento da cadeia de fornecimento dos signatários do Programa, e ainda permitiu verificar um incremento na fiscalização pelas empresas varejistas.

No entanto, reconhece que cabem aprimoramentos, tais como atuar junto a órgãos governamentais, com denúncias de empresas que não estejam cumprindo requisitos considerados críticos – não apenas suspendendo o fornecimento dentro da cadeia. Ainda, a autora sugere a publicação das listas de aprovados, permitindo maior transparência ao programa (MORO, 2016).

A despeito das limitações, o “selo Abvtex e os mecanismos de controle desenvolvidos por algumas empresas reduziram consideravelmente as ocorrências de trabalho escravo e de descumprimento das leis trabalhistas na cadeia de fornecimento das grandes empresas de varejo” (MAGALHÃES *et al.*, 2015, p. 6).

Denota-se, portanto, que o Programa nacional escolhido influencia de forma positiva a cadeia de abastecimento de vestuário no Brasil, no entanto, melhoras e aprimoramentos são necessários e o ponto de maior problema é a falta de maior transparência.

⁸⁷ Tradução nossa do original: “there are still many opportunities to improve the robustness of requirements and means of verification to better prevent, identify, sanction and remediate potential labor and social risks throughout garment supply chains”.

3.3.2.2 Considerações pontuais à FLA

A da FLA, como visto, foi criada a partir da atuação do governo norte-americano em conjunto com empresas e ONGs, com o intuito de promover o monitoramento da cadeia de fornecimento por meio de auditorias externas.

A convocação por parte do governo, a opinião pública e a atuação informal e colaborativa entre empresas e ONGs foram considerados fatores fundamentais para o êxito da criação da FLA (VAN HEERDEN, 2016).

Na FLA, “seus padrões específicos da indústria baseados em direitos definem em termos concretos o que se espera das empresas no contexto dos direitos humanos (eficácia). Seus padrões são monitorados por terceiras partes independentes e correções são apontadas” (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2017, p. 12)⁸⁸.

O ponto que se destaca nesse sistema é a existência de um mecanismo de reclamação de terceiros. Nessa situação, em não havendo remediação pela empresa, haverá uma investigação com a publicação de um relatório final, que poderá resultar na expulsão por descumprimento, fundada na cláusula de Revisão do Estatuto (VAN HEERDEN, 2016).

No entanto, para Van Heerden (2016), algumas fragilidades desse sistema precisam ser consideradas, como os eventuais desequilíbrios de forças na representação tripartite e o atraso nas publicações dos relatórios de monitoramento – o que dificulta a responsabilização. Ademais, esse autor entende que a responsabilização será mais eficiente quando houver maior integração entre a empresa líder e a cadeia de fornecimento correspondente. Na ausência dessa condição, a eficiência do sistema resta prejudicada.

Esse padrão busca manter a participação de múltiplas partes interessadas, no intuito de trazer maior legitimidade. No entanto, a participação de ONGs, que é considerada chave para a credibilidade, segundo Baumann-Pauly e outros (2017), é prejudicada em razão de falta de recursos humanos desses organismos, que nem sempre conseguem manter a representatividade.

O'Rourke (2006) pontua que de modo geral, não existe uma única forma de monitorar as cadeias de abastecimento globais e que claramente existem práticas problemáticas de monitoramento que não são transparentes. No entanto, esse autor reconhece os avanços promovidos pela iniciativa, com mudanças nos procedimentos externos de monitoramento e divulgação dos resultados do programa.

⁸⁸ Tradução nossa do original: “Their rights-based and industry-specific standards define in concrete terms what is expected of companies in the human rights context (efficacy). Their standards are monitored by independent third parties, and remediation is verified.”

Em busca de maior controle, o programa passou a exigir que inspeções não fossem anunciadas e que recebesse diretamente relatórios das auditorias. Ainda, o programa conta com equipe própria para acompanhamento de inspeções e instituiu procedimentos de reclamações externas (O'ROURKE, 2006).

Contudo, como afirmam Baumann-Pauly e outros (2017, p. 16), iniciativas como a FLA, específica do setor, “estão longe de ser perfeitas, mas oferecem percepções valiosas sobre as condições de sucesso para iniciativas de governança privada”.

Após algumas considerações dos padrões citados acima, faz-se uma comparação entre eles, notadamente a ABVTEX e a *Fair Labor Association*, a fim de se compreender o grau de abrangência dos temas trabalhistas presentes. A plataforma do *Standards Map*, da *International Trade Centre*, permite avaliar o conteúdo dos padrões de acordo com requerimentos ou critérios sociais, ambientais, de gestão e éticos. O Quadro 8, a seguir, mostra os temas trabalhistas previstos, os critérios relativos e aponta se os padrões tratam de cada um desses critérios.

Quadro 8 – Critérios trabalhistas e sociais comparativos nos padrões *Fair Labor Association* e ABVTEX

	Critérios	<i>Fair Labor Association</i>	ABVTEX
Direitos humanos e comunidades locais	Promoção / valorização de habitações e instalações sanitárias Mecanismos de reclamação para comunidades	(Não) (Sim)	(Sim) (Não)
Práticas Trabalhistas - Condições de Trabalho e Proteção Social	Condições de trabalho: princípios gerais	(Sim)	(Sim)
	Exploração / assédio sexual	(Sim)	(Sim)
	Treinamento de gestão de fornecedores e trabalhadores sobre assédio sexual	(Sim)	(Não)
	Segurança no trabalho (OIT 184)	(Sim)	(Não)
	Segurança no trabalho - conformidade legal	(Sim)	(Não)
	Segurança de equipamentos elétricos	(Sim)	(Sim)
	Verificação e manutenção da segurança dos edifícios	(Sim)	(Sim)
	Preparação para incêndio (exercícios, equipamentos, sinais)	(Sim)	(Sim)
	Saídas de emergência e procedimentos de evacuação	(Sim)	(Não)
	Manutenção regular e programada da saída de emergência	(Sim)	(Sim)
	Treinamento em questões de segurança	(Sim)	(Sim)
	Saúde e segurança ocupacional	(Sim)	(Não)
	Segurança no local de trabalho	(Sim)	(Não)
	Equipamentos de segurança e equipamentos de proteção individual	(Sim)	(Sim)
	Segurança de máquinas / equipamentos	(Sim)	(Sim)
	Kits de primeiros socorros de emergência	(Sim)	(Não)
	Procedimentos de segurança para o manuseio de produtos químicos	(Sim)	(Sim)
	Acompanhamento de registros de acidentes	(Sim)	(Sim)
	Treinamento de trabalhadores sobre procedimentos para lidar com acidentes	(Sim)	(Sim)
	Condições de trabalho saudáveis	(Sim)	(Sim)
	Acesso dos trabalhadores a água potável	(Sim)	(Sim)
	Acesso dos trabalhadores a instalações sanitárias decentes etc.)	(Sim)	(Sim)
		(Não)	(Sim)

	Crítérios	Fair Labor Association	ABVTEX
	Acesso dos trabalhadores ao espaço de armazenamento pessoal	(Sim)	(Sim)
	Condições do local de trabalho (qualidade do ar, iluminação, ruído)	(Sim)	(Sim)
	Dormitórios e cantinas	(Sim)	(Sim)
	Direito dos trabalhadores a intervalos (por exemplo, intervalos para refeições)	(Sim)	(Sim)
	Enfermaria no local de produção	(Sim)	(Sim)
	Proibição de violência física, intimidação	(Sim)	(Sim)
	Crítérios para manter registros de medidas disciplinares	(Sim)	(Não)
	Problemas de segurança / função e comportamento dos guardas de segurança	(Sim)	(Não)
	Proteção de privacidade	(Sim)	(Sim)
	Piores formas de trabalho infantil (OIT 182)	(Sim)	(Não)
	Outros critérios relativos às condições de trabalho		
Práticas Trabalhistas - Emprego e Relações de Trabalho	Condições de emprego: princípio geral	(Sim)	(Não)
	Isenções / isenções nacionais de horas de trabalho máximas	(Não)	(Sim)
	Gestão de recursos humanos: princípio geral	(Sim)	(Não)
	Emprego / práticas de contratação - conformidade legal	(Sim)	(Sim)
	Processos de recrutamento transparentes, incluindo intermediários	(Sim)	(Sim)
	Políticas e práticas de redução da força de trabalho - conformidade legal	(Sim)	(Não)
	Registros de folha de pagamento e recibos de pagamento	(Sim)	(Sim)
	Avaliação de desempenho (para promoção, treinamentos)	(Sim)	(Não)
	Avaliação do desempenho dos trabalhadores vulneráveis (para promoção, treinamentos)	(Sim)	(Não)
	Custos de equipamento de trabalhadores (incluindo uniformes).	(Sim)	(Não)
	Crítérios sobre taxas de recrutamento	(Sim)	(Sim)
	Contratos de trabalho claros	(Sim)	(Sim)
	Dias de saída: política geral (feriados, férias anuais ...)	(Sim)	(Sim)
	1 dia de descanso em um período de 7 dias ou política mais rigorosa	(Sim)	(Sim)
	Licença especial (doença, casamento, licença familiar)	(Sim)	(Sim)
	Pensões e benefícios de segurança social	(Sim)	(Sim)
	Transporte de trabalhadores para o local de produção	(Não)	(Sim)
	Questões e políticas de compensação salarial	(Sim)	(Não)
	Trabalho infantil e idade mínima (OIT 138)	(Sim)	(Sim)
	Política de conformidade legal de trabalho infantil	(Sim)	(Sim)
	Manutenção de registros de idade dos trabalhadores	(Sim)	(Sim)
	Contratação e contratação de jovens trabalhadores	(Sim)	(Sim)
	Boas condições de trabalho para jovens trabalhadores	(Sim)	(Sim)
	Horário de trabalho dos jovens trabalhadores	(Sim)	(Sim)
	Remuneração igual (OIT 100)	(Sim)	(Não)
	Horário máximo de trabalho	(Sim)	(Sim)
	Horário de trabalho e monitoramento de horas extras	(Sim)	(Sim)
	Direitos dos trabalhadores a tempo parcial / contratados	(Sim)	(Sim)
	Trabalhadores domésticos	(Sim)	(Não)
	Direitos dos trabalhadores terceirizados	(Sim)	(Não)
	Trabalho e Direitos do trabalhador: princípio geral	(Sim)	(Sim)
	Emprego voluntário - Sem trabalho forçado (OIT 29 e 105)	(Sim)	(Sim)
	Direito de recusar horas extras	(Sim)	(Sim)
Compensação de horas extras exigida / especificada	(Sim)	(Sim)	
Uso de trabalho prisional	(Sim)	(Não)	
Modelo / formato para termos de contratos de trabalho	(Sim)	(Não)	
Emprego de trabalhadores migrantes e gestão de contratos	(Sim)	(Sim)	
		(Sim)	(Sim)

	Critérios	Fair Labor Association	ABVTEX
	Deduções ou taxas ilegais / excessivas (incluindo taxas de recrutamento)	(Sim)	(Não)
	Proibição de depósitos monetários, garantias financeiras ou retenção de bens pessoais	(Não)	(Sim)
	Critérios sobre deduções salariais	(Sim)	(Sim)
	Critérios sobre servidão por dívida	(Sim)	(Não)
	Critérios para agências de emprego / recrutamento	(Sim)	(Não)
	Critérios de comunicação das condições de trabalho	(Sim)	(Não)
	Critérios de rescisão do contrato de trabalho	(Sim)	(Sim)
	Retenção da documentação dos trabalhadores (RG, passaporte)	(Sim)	(Sim)
	Uso de contratos por escrito	(Sim)	(Sim)
	Mobilidade dos trabalhadores e liberdade de movimento	(Sim)	(Sim)
	Pagamento antecipado de salários	(Sim)	(Não)
	Metas de trabalho realistas para produção, cota ou trabalho por peça	(Sim)	(Sim)
	Salário-mínimo	(Sim)	(Não)
	Salário de Vida	(Sim)	(Sim)
	Políticas e procedimentos para lidar com as queixas dos trabalhadores		
Práticas Trabalhistas - Desenvolvimento Humano e Diálogo Social	Liberdade de associação (OIT 87)	(Sim)	(Sim)
	Negociação Coletiva (OIT 98)	(Sim)	(Sim)
	Sem discriminação no trabalho (OIT 111)	(Sim)	(Sim)
	Critérios de discriminação na fase de recrutamento	(Sim)	(Sim)
	Não discriminação de pessoas com deficiência	(Sim)	(Sim)
	Acesso dos trabalhadores a programas de treinamento	(Sim)	(Não)
	Programas de aprendizagem para jovens trabalhadores	(Sim)	(Sim)
	Comitês conjuntos e sindicatos	(Sim)	(Sim)
	Não discriminação em relação aos sindicatos	(Sim)	(Sim)
	Formação de representação de trabalhadores em países onde não é amparada pela legislação	(Sim)	(Não)
	Conscientização dos trabalhadores sobre os procedimentos e melhores práticas	(Sim)	(Sim)
	Políticas e procedimentos para monitorar a satisfação dos trabalhadores	(Não)	(Sim)
	Questões de gênero: princípio geral	(Sim)	(Sim)
	Políticas de gênero e melhores práticas	(Sim)	(Sim)
	Acesso das mulheres a serviços de saúde e segurança	(Sim)	(Não)
	Direitos da mulher no trabalho	(Sim)	(Sim)
	Dias de licença maternidade / paternidade	(Sim)	(Não)
Critérios para reduzir a disparidade salarial de gênero	(Sim)	(Não)	
Não discriminação com base no gênero	(Sim)	(Não)	
Políticas de gênero no trabalho - princípios gerais	(Sim)	(Sim)	
Direito das trabalhadoras a intervalos	(Sim)	(Não)	

Fonte: *Standards Map, International Trade Centre (ITC, 2021).*

O Quadro 8 permite compreender que os critérios previstos nos padrões voluntários englobam de forma detalhada e específica os princípios e direitos fundamentais do trabalho, estabelecidos nas principais normativas no âmbito nacional e internacional. A análise permite perceber que, embora um padrão seja mais abrangente que o outro, eles estabelecem critérios bastante detalhados de conformidade para serem analisados quanto ao cumprimento ou não dentro da cadeia de valor.

3.3.3 Considerações abrangentes sobre os Padrões Voluntários de Sustentabilidade

Assumindo a amplitude que o tema dos padrões voluntários ganha, não apenas na cadeia de vestuário, a sua aplicação e alcance gera controvérsias. Após o estudo sobre a estrutura de alguns sistemas e o comparativo entre dois exemplos (ABVTEX e FLA), o tema merece ser analisado sob uma perspectiva mais ampla.

Inicialmente, a crítica que mais se observa em relação aos padrões voluntários se estabelece em função da existência de muitos padrões. Como destacado anteriormente, estima-se que existam 85 padrões somente na cadeia de vestuário, cobrindo temas sociais e/ou ambientais.

A conhecimento do escopo, abrangência e alcance de cada um desses padrões exige análises específicas, que ultrapassam os limites desta pesquisa. Apesar disso, a proliferação de padrões voltados para atingir objetivos trabalhistas e sociais é evidente e enseja, como se propõe, uma análise com perspectiva jurídica.

Essa gama de padrões voluntários de sustentabilidade gera custos para as empresas e sobreposição entre eles, com algumas diversidades de previsões. Como mencionado, o fato de os padrões passarem a ser cobrados/exigidos ao longo da cadeia por atores diversos, visando assegurar que os direitos são efetivamente cumpridos, gera custos de observância.

A participação em um padrão implica despesas com certificação e auditoria, além, naturalmente, do envolvimento do pessoal da empresa dedicado a cuidar deste trabalho. Os custos que os padrões ensejam não são públicos. No entanto, trata-se de um aspecto estrutural que permite dizer que a proliferação de padrões pode colocar em xeque o próprio sistema como um todo.

É o que Ruggie (2014, p. 101) denomina de “fadiga de auditoria”. O grande número de padrões voluntários de sustentabilidade, como apontado no levantamento da *International Trade Center*, provoca sobreposição, em que um mesmo fornecedor, para integrar uma determinada cadeia de valor, precisa submeter a critérios distintos com duplicação de auditorias.

Isso ocorre quando os fornecedores, para seguir os códigos de conduta exigidos por seus clientes, cada um com critérios sociais e mecanismos de verificação específicos, acabam elevando os custos de transação, que incluem os processos de gestão criados unicamente para atender os padrões e auditorias de cada cliente da empresa (MAGALHÃES *et al.*, 2015, p. 7).

Essa elevação de despesas como condição para que empresas integrem das cadeias, o que de alguma forma reverbera nos trabalhadores. Pode ocorrer como efeito a retirada de algumas empresas da cadeia de abastecimento, produzindo como impacto social negativo a redução de postos de trabalho.

Os sistemas de controle de riscos representam altos custos, tanto para as grandes empresas quanto para os fornecedores. Para as pequenas empresas, além dos investimentos necessários para adequação aos requerimentos legais, o tempo que os gestores das empresas precisam dedicar para responder aos processos de seleção, avaliação e auditoria ampliam consideravelmente os custos e tornam as empresas ainda mais vulneráveis, caso não tenham uma gestão adequada, gerando um círculo vicioso (MAGALHÃES *et al.*, 2015, p. 43).

Nesse ponto, a adoção de padrões voluntários criados por iniciativas *multistakeholder* com credibilidade e fundados em princípios e orientações de iniciativas amplamente reconhecidas, por convergir múltiplos interesses, pode funcionar no sentido de se reduzir essa sobreposição de exigências de conformidade de Códigos de Condutas diversos.

A criação da *Social Labor Convergence Program*, mencionada como iniciativa acima, representa um esforço da cadeia de vestuário para organizar e otimizar os padrões por meio de um sistema que permite comparar e reportar o alcance dos direitos. Reduzir o número de auditorias sociais, além da gestão dos padrões, está no cerne da criação da SLCP.

Diante dessa proliferação, a credibilidade dos padrões voluntários leva em conta alguns elementos: como são elaborados e implementados; como se dá a participação e atuação dos atores interessados; como são treinados e selecionados os auditores das fábricas; como as informações das auditorias são compartilhadas e como se estabelece a relação com outras formas de regulamentação, ou seja, ela exclui ou complementa a regulamentação governamental.

A par dessa discussão, para Locke (2016, p. 305-306), que realizou profunda pesquisa sobre o tema, a “eficácia da regulamentação privada na melhoria dos padrões de trabalho não foi avaliada adequadamente”. Ainda que ele reconheça ser possível a promoção de melhorias nas condições de trabalho por meio de adoção de padrões voluntários, os resultados obtidos por iniciativas privadas em geral são limitados, tendo em vista a necessária conjugação de interesses dos autores envolvidos na cadeia de abastecimento global.

Esse autor afirma ainda que, “ao contrário da ISO 14001, que se estabeleceu como a iniciativa privada mais bem-sucedida do mundo em padrões ambientais, nenhuma iniciativa

dominante existe para padrões de trabalho”⁸⁹ (LOCKE, 2016, p. 308). As empresas que seguem esse padrão ISO fazem investimentos significativos para alcançar melhorias ambientais, enquanto não há a implementação de um padrão nesse mesmo patamar para questões trabalhistas.

Locke (2016) ainda destaca as dificuldades enfrentadas em decorrência da complexidade dos interesses diversos entre atores envolvidos, além do problema de se constituir instituições que possam fornecer informações suficientes para que empresas pertencentes a cadeias globais de suprimentos modifiquem seus comportamentos.

Alguns dos poucos estudos de impactos trabalhistas provocados por adoção de padrão voluntário na cadeia de abastecimento do vestuário foram realizados por Barrientos e Smith (2007), em que verificaram algumas melhorias especialmente em relação à saúde e segurança, legalidade dos contratos, redução da jornada de trabalho. No entanto, não observaram grandes impactos nos direitos sindicais e não discriminação.

Com base na análise que Hamm (2012) faz sobre o estudo empírico desenvolvido por Barrientos (2007), a implementação dos padrões voluntários e a consequente realização dos direitos humanos dos trabalhadores é dependente especialmente dos atores envolvidos.

A empresa líder (detentora da marca) é a principal responsável por impulsionar a implementação dos padrões voluntários. No intuito de proteger suas marcas, podem criar um ambiente facilitador da implementação. Por outro lado, ao exercer pressão sobre os fornecedores, podem também puxar os padrões para baixo, efeito também provocado pela concorrência (HAMM, 2012).

Outros atores diretamente envolvidos na implementação dos padrões voluntários são os órgãos de auditoria e certificadoras. Na busca da venda de seus produtos, podem falhar na verificação da conformidade, sendo necessária uma abordagem crítica dos sistemas de verificação, para que progressos com os PSS sejam verificados (HAMM, 2012).

O modo como o setor está estruturado também impactará na implementação de normas privadas e na obtenção de melhorias pretendidas. A cadeia de fornecimento da indústria têxtil e de vestuário é extensa e complexa e os resultados mais positivos ocorrem quando há maior integração entre os fornecedores e a empresa líder (HAMM, 2012).

Conclui Hamm (2012) que o impacto dos padrões voluntários sobre as condições de trabalho no setor têxtil e indústria do vestuário são restritos e não chegam a toda a cadeia de valor, não abrange as empresas com políticas de baixo preço. Entende como necessária maior

⁸⁹ Tradução nossa do original: “Unlike ISO 14001, which has established itself as the world’s most successful private initiative for environmental standards, no such dominant initiative exists for labour standards.”

transparência e cooperação entre todos os atores envolvidos, além de uma harmonização de normas e códigos de conduta.

A falta de acesso aos padrões por empresas menores, seja pelos custos, seja pela gestão das atividades que se depreendem do envolvimento de uma empresa com um processo de certificação trazido pelo padrão, é um desafio inerente ao alcance e à efetividade dos padrões. Pequenas empresas fornecedoras de produtos que são insumos para a produção de produtos finais, por exemplo, podem ter dificuldade de adotar um padrão por diversas razões, incluindo os custos.

Essa dificuldade enfrentada por empresas pequenas, no entanto, não se restringe ao cumprimento dos padrões voluntários, mas também se estende aos públicos. Em geral, as empresas que não conseguem se adequar e cumprir as regras trabalhistas estabelecidas, estando mais propensas a cometer violações.

Em outro estudo, Barrientos e Smith (2013) utilizaram como referência o código base da *Ethical Trading Initiative* (iniciativa sediada no Reino Unido que monitora cadeias de suprimento). Perceberam significativa melhora relacionada à saúde e segurança dos trabalhadores e incremento nas previsões legais relacionadas ao emprego, como salário-mínimo e horas de trabalho com redução de jornada, e verificaram que a área de maior impacto dos Códigos Privados foi relacionada ao trabalho infantil.

Considerando que se estima haver 152 milhões de crianças exercendo diferentes formas de trabalho infantil e 25 milhões de crianças e adultos sujeitos a trabalho forçado, o fato de os padrões permitirem assegurar que não há trabalho infantil e forçado na cadeia de vestuário pode ser bastante significativo. Isso, no entanto, não reflete que os padrões são a solução para este imenso problema global (ILO e OECD, 2019).

Por outro lado, esse estudo de impacto não observou mudanças significativas nos direitos de liberdade de associação e negociação coletiva, bem como discriminação. Adicionalmente, verificou-se que empregados terceirizados são os menos propensos a melhorias decorrentes desses mecanismos privados e ainda raramente são alcançados pelas auditorias (BARRIENTOS; SMITH, 2013).

O'Rourke (2006, p. 909) traz uma proposta que considera bastante proveitosa na implementação de melhorias das condições de trabalho por meio da atuação privada. Trata-se de um modelo de “governança global mais localmente participativa e responsável”, em que considera a atuação conjunta e efetiva de ONGs e sindicatos de empregados em países produtores exercendo pressão de baixo para cima (enfoque *bottom up* em inglês), combinado com pressões de países consumidores de cima para baixo (enfoque *top-down* em inglês).

Esse autor reconhece a dificuldade do esquema proposto, mas conforme experiência constatada, entende ser bastante promissor para melhorias efetivas nas fábricas fornecedoras da cadeia de abastecimento de grandes marcas, especialmente considerando o poder dessas sobre a produção. O autor pondera, ademais, a necessidade de aprimoramento contínuo dos padrões, com “maior transparência, maior participação local, mecanismos de responsabilidade local, meios para pressões compensatórias e espaço para deliberação local”⁹⁰ (O’ROURKE, 2006, p. 909).

Os sistemas de regulamentação estabelecidos pelos padrões voluntários são considerados por O’Rourke como resposta importante aos impactos adversos da globalização. No entanto, para isso, defende que eles precisam ser transparentes, responsáveis e democráticos. Devem ser avaliados por critérios como:

- (1) legitimidade - as principais partes interessadas estão envolvidas em todos os estágios de definição, monitoramento e aplicação de padrões?
- (2) rigor - os códigos de conduta atendem ou excedem as convenções da OIT e as leis locais; os padrões são mensuráveis; e o monitoramento é tecnicamente competente?
- (3) responsabilidade - o monitoramento é independente, transparente e responsável pelas partes interessadas locais?
- (4) complementaridade - os sistemas regulatórios não governamentais apoiam a regulação estatal e ajudam a melhorar os padrões e métodos de monitoramento?⁹¹ (O’ROURKE, 2006, p. 912)

Seguindo nessa perspectiva de busca por maior eficácia dos padrões voluntários e obtenção de melhores resultados quanto ao cumprimento dos direitos trabalhistas, Locke (2016) sugere uma atuação conjunta do setor privado e dos governos. Ainda que reconheça a melhoria das condições dos trabalhadores por meio dos programas privados de conformidade, entende que há limitação.

Ele considera que “em certas circunstâncias, e quando combinadas com novas formas de regulamentação pública, programas voluntários privados voltados para a promoção de padrões de trabalho podem funcionar”⁹² (LOCKE, 2016, p. 309).

⁹⁰ Tradução nossa do original: “increased transparency, fuller local participation, mechanisms of local accountability, avenues for countervailing pressures, and space for local deliberation.”

⁹¹ Tradução nossa do original: “(1) legitimacy—are key stakeholders involved in all stages of standard setting, monitoring, and enforcement? (2) rigor—do codes of conduct meet or exceed ILO conventions and local laws; are standards measurable; and is monitoring technically competent? (3) accountability—is monitoring independent, transparent, and accountable to local stakeholders? (4) complementarity— do non-governmental regulatory systems support state regulation and help to improve standards and monitoring methods?”

⁹² Tradução nossa do original: “I argue that under certain circumstances, and when combined with novel forms of public regulation, private voluntary programmes aimed at promoting labour standards can work”.

Em geral, a maioria dos padrões voluntários estabelece como regra o cumprimento das legislações nacional e internacional e, assim, agências governamentais poderiam desempenhar papel positivo na promoção dos padrões como uso de diferentes mecanismos. Locke sugere que os governos nacionais podem envolver regulamentação tradicional de comando e controle, mas promover uma mistura entre incentivos para adoções de atuação privada (LOCKE, 2016, p. 311).

Minha pesquisa sugere que, embora o renascimento da inspeção do trabalho e a promoção de iniciativas regulatórias inovadoras em uma série de países diferentes tenham certamente ajudado a melhorar as condições de trabalho e os direitos trabalhistas nesses países, esses esforços também sofrem várias limitações em suas capacidades organizacionais e capacidade de inspecionar, quanto mais reparar, as violações em todos os locais de trabalho sob sua jurisdição.

Essas limitações organizacionais podem ser superadas por meio de interações complementares com iniciativas voluntárias privadas. São precisamente essas abordagens regulatórias públicas / privadas complementares que têm o maior potencial para promover a justiça no trabalho em um mundo de cadeias de abastecimento globais.⁹³ (LOCKE, 2016, p. 312 e 313)

Essas ideias seguem em linha com o entendimento de Ruggie (2014, p. 140), no sentido de ser mais inteligente sair da dicotomia entre obrigatório e voluntário, mas sim combiná-las para se obter sucesso. Segundo esse autor, “no contexto da economia global, os direitos humanos nas empresas só podem se tornar realidade por meio da promoção dos múltiplos sistemas de governança que regem a conduta das corporações multinacionais: pública, civil e corporativa”.

Ruggie (2014, p. 102) traz, ainda, a seguinte crítica

O debate que colocou as abordagens compulsórias contra as voluntárias levou à estagnação das políticas em nível internacional. Mas nenhum dos dois enfoques seria capaz, por si só, estreitar as lacunas de governança globais na área de empresas e direitos humanos em futuro próximo.

[...]

uma nova dinâmica de regulamentação era necessária. Com essa nova dinâmica, sistemas de governança públicos e privados – corporativos e civis – poderiam acrescentar valor, compensar por deficiências dos dois lados e desempenhar funções de fortalecimento mútuas”.

[...]

Esse ideal é o que especialistas em relações internacionais chamam de “governança policêntrica”.

⁹³ Tradução nossa do original: “My research suggests that although the revival of labour inspection and the promotion of innovative regulatory initiatives in an array of different countries have certainly helped improve working conditions and labour rights in these countries, these efforts also suffer various limitations in their organizational capacities and ability to adequately inspect, let alone redress, violations in all workplaces under their jurisdiction. These organizational limitations could be overcome through complementary interactions with private voluntary initiatives. It is precisely these complementary private/public regulatory approaches that have the greatest potential to promote labour justice in a world of global supply chains.

Para se obter uma condição de efetiva melhora quanto ao cumprimento dos direitos trabalhistas é necessária a conjugação de

[...] abordagens regulatórias públicas / privadas complementares que têm o maior potencial para promover a justiça no trabalho em um mundo de cadeias de abastecimento globais. [...] uma nova forma de regulamentação do trabalho é possível e pode ser construída por meio de um processo sequencial que combina interesses privados e intervenção pública (LOCKE, 2016, p. 313)

Nesse sentido, verifica-se existir uma limitação das iniciativas privadas para se implementar por si só um amplo cumprimento dos direitos trabalhistas nas cadeias de abastecimento global do vestuário. Por outro lado, em que pese esse limite, foram observadas melhoras nas condições dos trabalhadores, mesmo diante de técnicas de monitoramento, auditorias e envolvimento de ONGs ainda insuficientes (LOCKE, 2016; BARRIENTOS; SMITH, 2013).

Não obstante, “no contexto de uma economia global, os códigos de práticas trabalhistas podem ser apenas uma vertente de uma estratégia mais ampla para atender aos padrões internacionais de trabalho”⁹⁴ (BARRIENTOS; SMITH, 2013, p. 65).

Embora Nolan e Taylor (2009, p. 439) reconheçam o mérito desses mecanismos, eles defendem que “a prática atual mostra claramente que, embora *soft law* seja útil para estabelecer que os direitos ESC são direitos legítimos que se enquadram na competência de uma empresa, a *soft law* por si só é insuficiente para lidar com as violações desses direitos”⁹⁵. Eles também entendem que deve haver uma conjugação com a atuação Estatal, no sentido de se criar mecanismos que permitam exigir o cumprimento.

Corroborando esse entendimento,

Ademais, tais ordens jurídicas de autorregulação global não podem ser compreendidas como “cepas” normativas totalmente alheias à regulação estatal. A reprodução bem sucedida destas organizações no tempo e no espaço, diante do atual cenário hiper complexo que se demonstra, pode depender em larga medida da eficiência conjunta, sincronizada e acoplada estruturalmente entre a ordem jurídica estatal e a ordem jurídica não-estatal de autorregulação. Os reflexos (bem sucedidos ou não) da regulação de condutas por uma delas pode repercutir na outra, fazendo com que ideais de eficiência econômica e de justiça social possam ser concebidas a partir das observações do gap entre ambas (FORNASIER; FERREIRA, 2015, p. 309 - 310)

⁹⁴ Tradução nossa do original: “In the context of a global economy, codes of labour practice can only be one strand in a broader strategy to address international labour standards”.

⁹⁵ Tradução nossa do original: “current practice clearly shows that while soft law is useful in establishing that ESC rights are legitimate rights that fall within a corporation's purview, soft law alone is insufficient to deal with breaches of these rights”. A sigla ESC usado pelo autor se refere a direitos econômicos, sociais e culturais.

Outra questão pertinente é a limitada possibilidade de se criar mecanismos eficientes para solucionar conflitos em níveis nacionais ou internacionais e estabelecer responsabilização das empresas pelos descumprimentos de direitos trabalhistas.

Como colocado no Capítulo anterior, reparar é um dos três pilares dos Princípios Orientadores da ONU (além de proteger e respeitar). Para além dos Estados, que possuem essa obrigação em regra imposta por meios de tratados assumidos internacionalmente, as empresas também devem assumir esse papel.

Segundo Ruggie (2014), são poucas as grandes corporações que hoje não possuem compromissos de adotarem práticas sociais responsáveis e inúmeras iniciativas voluntárias surgiram, como demonstrado nos exemplos trazidos. No entanto, o principal gargalo se circunscreve exatamente sobre a imposição de responsabilização pelo descumprimento de direitos e obrigações assumidas.

Reconhece-se que, embora mecanismos externos para garantir a observância de padrões voluntários não tenham força necessária e solução final que se espera, “claramente, iniciativas voluntárias eram uma força importante, que deveriam ser desenvolvidas” (RUGGIE, 2014, p. 100). Nessa medida, embora admita a limitação, Ruggie reconhece importância dos padrões voluntários:

Em suma: iniciativas voluntárias surgiram de forma relativamente rápida e evoluíram de maneira a incluir aspectos de direitos humanos. Assim como o direito internacional, essas iniciativas são elementos fundamentais na estratégia de adaptação do regime de direitos humanos para que ofereça proteção mais eficiente a indivíduos e comunidades contra violações dos direitos humanos causadas pelas empresas. (RUGGIE, 2014, p. 101-102)

Não é suficiente a mera declaração das empresas quanto ao respeito aos direitos humanos. É preciso a adoção de medidas específicas para que empresas efetivamente respeitem direitos. A existência “de técnicas alternativas de resolução de disputas como forma de complementar – não substituir – medidas judiciais, [...] que se forem bem-sucedidas, podem diretamente reduzir a incidência de abusos” (RUGGIE, 2014, p. 104).

No entanto, reconhece que os “mecanismos de denúncia em nível operacional de uma empresa formam o componente menos desenvolvido dos sistemas de remediação no terreno de empresas e direitos humanos” (RUGGIE, 2014, p. 124).

Algumas alterações legislativas vêm ocorrendo para incorporar e tornar obrigatórios alguns procedimentos de devida diligência por empresas, ambicionado nos Princípios

Orientadores da ONU. Isso impacta diretamente na adoção dos padrões voluntários como mecanismo de implementação.

A imposição de responsabilização efetiva às empresas líderes na cadeia de fornecimento pelos descumprimentos trabalhistas, consubstanciado nos entendimentos de Locke (2016) e Ruggie (2014), podem ser aprimorados com a integração da atuação de governos e iniciativas privadas.

Isso é evidenciado a partir da análise das legislações britânica, norte-americana e australiana, trazidas anteriormente. Em que pese ainda incipientes, podem ser considerados marcos regulatórios e deveras emblemáticos, que demonstram a possibilidade de uma integração efetiva entre público e privado quando se trata do tema das empresas da cadeia de vestuário e os direitos humanos.

São legislações que ainda carecem de amadurecimento, mas são exemplos bastante significativos sobre o papel do setor privado e servem como um referencial para a atuação Estatal. A lei britânica sobre escravidão moderna, como verificado, impõe a necessária divulgação da cadeia de fornecimento por meio de relatórios anuais sobre a atuação das empresas, bem como, a realização de *due diligence* (NOLAN, 2017).

A legislação sobre Transparência nas Cadeias de Fornecimento, específica do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos, também estabelece obrigatoriedades similares que envolvem: verificação da cadeia quanto ao risco de tráfico humano e escravidão; realização de auditoria dos fornecedores para avaliar conformidade; certificação quanto ao cumprimento legal; prestação de contas em procedimentos internos; treinamento dos funcionários (NOLAN, 2017).

Essas duas leis, ainda que direcionadas principalmente aos consumidores e não imponham sanções legais específica às empresas líderes, podem ser consideradas como impulsionadoras da adoção de padrões voluntários.

São demonstrações de legislações domésticas, específicas dos países criadores, mas com impactos e repercussões transnacionais, na medida em que provoca necessário monitoramento das empresas líderes estabelecidas em seu território de toda sua cadeia de fornecimento. Independentemente de onde estão seus fornecedores, elas são responsáveis pela conformidade em toda a produção e neste ponto os padrões voluntários desempenham importante função.

Outro exemplo normativo, considerado emblemático é a legislação australiana, que, conforme descrito anteriormente, traz a obrigatoriedade de rastreamento de toda a cadeia de

fornecimento em dois setores específicos, incluindo a cadeia do vestuário, e atribuindo responsabilidade legal às empresas líderes por toda a cadeia de fornecimento.

Segundo Nolan (2017, p. 45), entre as principais características da legislação australiana, além da possibilidade de reivindicar eventuais direitos violados de toda a cadeia beneficiada, há a obrigatoriedade de divulgar informações de todos os integrantes da cadeia de abastecimento, o que permite maior transparência e possibilidade de monitoramento.

Há uma estrutura regulatória que traz a previsão legal específica de se adotar mecanismo privado para o monitoramento da cadeia de fornecimento da indústria do vestuário, formado por iniciativa *multistakeholder*. Trata-se de um dos principais casos (se não o mais importante) de exigência legal de adoção de instrumentos privados para auxiliar o monitoramento e mapeamento da cadeia de fornecimentos da indústria do vestuário.

A *Ethical Clothing Australia* (ECA, 2021, 2021) é o organismo de acreditação formado pela atuação conjunta de múltiplas partes interessadas e financiado pelo governo australiano, para gerenciar a cadeia de fornecimento do vestuário.

Trata-se de caso em que a legislação doméstica incorpora instrumentos de *soft law*, para desenvolver uma estrutura de garantia de direitos trabalhistas mais robusta, com implicações transnacionais. Impõe às empresas a observância de respeito aos direitos humanos e trabalhistas, em suas redes de negócios estabelecidas nas cadeias de fornecimento, mesmo quando fora do território nacional.

Referente atuação demonstra a possibilidade de se estabelecer uma resposta para as recorrentes críticas no sentido de que instrumentos de *soft law* são insuficientes para aprimorar o respeito para direitos humanos e trabalhistas na cadeia de abastecimento global, posto que estes dificilmente são capazes de fixar meios de responsabilização corporativa por violações.

Ainda, responde também às dificuldades de consenso para se criar no âmbito internacional uma normativa de responsabilização das empresas transnacionais, como ocorre com a tentativa de se criar um tratado no âmbito da ONU. Uma norma internacional, como colocado anteriormente, é de difícil aprovação e não é, por si só, suficiente para solucionar os problemas existentes.

Adicionalmente, o uso de padrões voluntários fomentado por atuação legislativa, ainda que em país diverso, interrompe a concepção de que as obrigações de direitos humanos das empresas são aquelas que lhes são atribuídas pelas leis dos países em que operam (Cragg, 2012, p. 3). Exatamente porque esses padrões incorporam uma ampla gama de direitos previstos em documentos reconhecidos internacionalmente.

Mesmo que a produção esteja localizada em um país que não adote determinada normativa mais protetiva, uma empresa integrante da cadeia de fornecimento deverá cumprir obrigações previstas pelas iniciativas, em que

As regras projetadas em configurações MSI específicas do setor também podem ser mais específicas do que a legislação. Os membros da indústria (participantes corporativos e não corporativos da MSI) conhecem melhor os pontos de risco para potenciais violações dos direitos humanos. Portanto, muitas vezes estão em uma posição melhor do que os legisladores para projetar processos apropriados para prevenir e remediar violações de direitos humanos (BAUMANN-PAULY *et al.*, 2017, p. 12).⁹⁶

Esses são alguns exemplos de como é possível conjugar a atuação privada e estatal, no intuito de trazer maior proteção aos direitos dos trabalhadores dentro da tão longa e complexa cadeia de fornecimento do vestuário.

A despeito das críticas e problemas que se verificam de forma geral e pontual, tais como o grande número com sobreposições padrões voluntários, custos que dificultam o acesso, falta de transparência em determinadas circunstâncias, entre outros, não se pode negar a relevância desses sistemas no incremento das melhoras nas relações trabalhistas, nas condições sociais e de direitos humanos nas cadeias de fornecimentos globais.

O sistema de padrões enfrenta problemas e desafios, e dessa mesma maneira a “governança não-governamental enfrenta muitos dos mesmos desafios mundanos do monitoramento e fiscalização tradicional do governo, incluindo cobertura, treinamento e capacidade de inspetores, incentivos de monitores, corrupção e assim por diante”⁹⁷ (O’ROURKE, 2006, p. 907).

Trata-se de mais um meio, não exclusivo ou substituto, mas complementar para implementar e fomentar a aplicação de direitos trabalhistas, em especial quando se fala da cadeia de fornecimento do vestuário. Como mencionado por Ruggie (2014), não existe “solução mágica”, em especial quando se trata da cadeia de valor da indústria da moda, bastante longa e extremamente complexa, com uso intensivo mão de obra.

Superar os problemas existentes demanda atuação conjunta de várias frentes e

⁹⁶ Tradução nossa do original: “Rules designed in industry-specific MSI settings can also be more specific than legislation. Industry insiders (both corporate and noncorporate MSI participants) know the risk points for potential human rights violations best. They are therefore often in a better position than legislators to design appropriate processes to prevent and remediate human rights violations”. A sigla MSI utilizada pelos autores se refere a *multistakeholder initiative* - iniciativas de múltiplas partes interessadas.

⁹⁷ Tradução nossa do original: “Non-governmental governance faces many of the same mundane challenges as traditional government monitoring and enforcement, including coverage, training and capacity of inspectors, incentives of monitors, corruption, and so forth”.

[...] o grande volume de avaliações, críticas e intensos debates entre empresas e organizações sociais levam ao consenso de que a solução para as condições de trabalho precárias nas cadeias globais de fornecimento passa por uma série de ações integradas. Os mecanismos de auditoria são necessários, mas não suficientes. A combinação de soluções como o maior rigor na legislação, maior capacidade de fiscalização do Estado, fortalecimento da ação sindical e o monitoramento por parte das grandes empresas é fundamental. Porém, mais do que isso, os relatórios e artigos citados acima mostram que atuar sobre as causas fundamentais dos problemas sociais é o principal caminho para uma mudança efetiva nas condições de trabalho (MAGALHÃES *et al.*, 2015, p. 8).

Os padrões voluntários, ainda que sejam por alguns usados como jogadas de publicidade e artifício para melhorar o nome das empresas e marcas, ao longo dos anos e com o aprimoramento do sistema, segundo O'Rourke (2006), têm permitido abrir uma janela para a responsabilização sobre marcas multinacionais e varejistas.

Como se denota a partir dos casos meramente exemplificativos de violações elencados no Capítulo 1, a proliferação de iniciativas privadas não foi suficiente para impedir o descumprimento dos direitos humanos e trabalhistas por empresas transnacionais. No entanto, os sistemas privados de monitoramento, mesmo com suas limitações e problemas e em constante processo de evolução e aprimoramento, provocam repercussões nas condições de trabalho na cadeia de valor do vestuário.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como principal foco o estudo dos padrões voluntários de sustentabilidade e suas relações com os direitos trabalhistas na cadeia do vestuário, visando compreender a natureza e o alcance dos padrões, como forma de averiguar se podem ser instrumentos hábeis para promover o cumprimento de direitos trabalhistas e sociais.

A adoção de padrões, especialmente em cadeias de valor abrangentes, como é o caso de vestuário, se expande e prolifera no mundo globalizado, e é um objeto de estudo ainda incipiente dentro do Direito do Trabalho, bem como do Direito Internacional do Trabalho.

A adoção e disseminação dos padrões nas redes de abastecimento global não pode ser ignorada, especialmente quando se observa que esses instrumentos buscam, dentre outros objetivos, monitorar a conformidade quanto ao cumprimento de direitos dos trabalhadores por empresas dentro de cadeias de valor, dentre outros objetivos, como temas ambientais, por exemplo.

A indústria têxtil e de vestuário demanda intenso uso de mão de obra e seu valor econômico, além do social, é bastante significativo. Ainda, pode ser considerada o vetor de profundas transformações sociais ao longo da história e do próprio do Direito do Trabalho.

No entanto, os casos de abusos envolvendo questões trabalhistas ainda são um problema considerável nessa complexa cadeia global de valor, como restou evidenciado de forma ilustrativa no início do trabalho. Em que pese toda a evolução legislativa protetiva, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e das legislações domésticas, as condições de trabalho no setor ainda ensejam atenção.

O processo de globalização permitiu que empresas passassem a operar em outros *locus*, deslocando sua produção para países em que os custos fossem menores, com garantias trabalhistas mais fracas. Essa condição permitiu que a legislação tradicional até então estabelecida não fosse capaz de solucionar os conflitos decorrentes. As empresas passaram, assim, a operar em um “vácuo legislativo”, como se depreende do referencial teórico analisado.

É nesse contexto que surge a necessidade de se buscar soluções mais abrangentes e se criar mecanismos para cobrir essas lacunas de governança global. Lacunas essas criadas sobretudo em razão das dificuldades de se estabelecer uma regulamentação suficientemente abrangente, capaz de alcançar as empresas transnacionais.

A organização de partes interessadas da cadeia de vestuário, na forma de iniciativas que visam promover o alcance dos direitos trabalhistas, ou na forma de padrões voluntários de

sustentabilidade, cria uma nova realidade de relações e ações voltadas para fomentar o efetivo cumprimento dos direitos sociais e trabalhistas.

A partir do momento no qual a cadeia de vestuário encontra no uso dos padrões uma garantia de que os direitos estão sendo cumpridos e/ou correções são adotadas, cria-se um espaço de implementação e monitoramento do cumprimento legal por meio de instrumentos de regulamentação privada e *soft law*. Os códigos de conduta de empresas transnacionais e o propósito dos padrões voluntários de sustentabilidade são exemplos típicos dessa busca por soluções. São meios utilizados para conectar as empresas, sindicatos, bancos, ONGs, e até mesmo órgãos públicos, aos direitos humanos e também trabalhistas.

Os códigos de condutas, como visto, são criados de forma unilateral, por grandes empresas, em geral transnacionais, com o intuito de estabelecer boas práticas para seus fornecedores. No entanto, a criação desses códigos gera questionamentos envolvendo principalmente a legitimidade.

Com vistas a superar o problema da legitimidade e tratar de outras questões, empresas, ONGs, governos e outras partes interessadas se unem para criar iniciativas, denominadas no inglês de *multistakeholder*. As iniciativas de múltiplas partes interessadas são de várias naturezas e objetivos diversos, com formas de atuação e governanças específicas.

O estudo entendeu pertinente analisar algumas dessas iniciativas, algumas mais abrangentes, como a UNFSS e a ISEAL, e outras mais específicas, como a SAC e SLCP no intuito de conhecer melhor esse universo e buscar entender como as iniciativas podem contribuir com o alcance dos direitos.

São iniciativas que estão diretamente relacionadas com os PVS, seja funcionando como fórum de discussão, como no caso da UNFSS estabelecida no âmbito da ONU, seja como geradora, como a SAC, que criou *The Higg Index*, ou incentivadora dos padrões como é o caso da ISEAL.

O sistema dos PVS, como verificado ao longo da pesquisa, não é desprovido de críticas e problemas. A utilização foi inicialmente considerada como uma estratégia para melhorar a imagem das empresas envolvidas em escândalos de exploração de mão de obra, especialmente em países do sudeste asiático.

A falta de transparência é um dos elementos que contribui para a falta de credibilidade dos padrões. O conhecimento da rede de fornecimento importa para um monitoramento mais eficiente e possibilita trazer maior responsabilização. A divulgação de dados, o acesso aos resultados das auditorias e a atuação de iniciativas como SLCP, que busca reunir informações de vários padrões e empresas, são bastante relevantes.

A proliferação e conseqüente sobreposição de padrões, que criou a fadiga das auditorias, traz insegurança e eleva os custos, o que inviabiliza a adoção especialmente por empresas menores, que produzem a baixos preços. São notadamente nessas empresas que os problemas de conformidade com direitos trabalhistas nacionais e internacionais ocorrem com maior frequência. Em geral, são empresas que estão na ponta da cadeia de abastecimento e, em decorrência dessa dificuldade imposta pelos custos gerados, não são atingidas pelos PVS.

Portanto, entender esse sistema e reconhecer seus limites e problemas, permite considerar seu potencial valor contributivo, como ferramentas para que direitos sejam implementados especialmente em países em desenvolvimento, onde há maior fragilidade de proteção.

A adoção dos PVS é via complementar a atuação estatal. Ademais, a presença de governos é importante como órgão participativo ou regulador do sistema, como nos exemplos trazidos em relação ao governo dos Estados Unidos na fundação da FLA, e na atuação do governo alemão junto a *Textiles Partnership*.

Essa atuação conjunta com órgãos governamentais, além de trazer maior credibilidade, permite que ele seja adotado de forma complementar às legislações internacionais e locais. A presença deles no contexto dos padrões sugere, na prática, que há uma utilidade potencial para conscientizar, cobrar e monitorar o cumprimento de leis.

Parte-se da premissa de que esses instrumentos, apesar de não serem mandatórios, possuem natureza jurídica de *soft law* e, uma vez adotados, devem ser cumpridos de modo a permitir o alcance dos direitos, funcionando de forma complementar as garantias estabelecidas nas legislações que regem as relações de trabalho na cadeia de vestuário nos diversos países.

A superação das fragilidades e dos problemas existentes na complexa cadeia de fornecimento do vestuário demanda a atuação conjunta de várias frentes. A adoção dos PVS pressiona o setor privado para que se adote melhores práticas em toda sua cadeia global de fornecimento e tornem suas produções mais sustentáveis.

Como considerado pelo referencial teórico utilizado ao longo da pesquisa, não existe uma solução simples. A superação dos persistentes problemas existentes na cadeia de fornecimento da indústria têxtil e do vestuário requer atuação dos governos dos locais onde ocorre a produção e daqueles em que as empresas líderes estão sediadas.

Mas, mais ainda, a superação dos problemas requer a atuação forte e consistente do setor privado, por meio das regulamentações privadas estabelecidas internamente, com seus códigos de conduta ou por adoção de PVS e realização de auditorias externas e independentes.

A credibilidade do sistema de padrões requer a observância de alguns requisitos, tais como, regras mínimas estabelecidas por organismos reconhecidos internacionalmente, como, por exemplo, os Códigos criados no âmbito da OMC, da ISEAL e da ISO.

Nessa perspectiva, podem ser considerados instrumentos viáveis para a implementação de melhorias e melhor observância aos direitos dos trabalhadores nas cadeias de fornecimento da indústria têxtil e do vestuário.

Reconhece-se a importância, como um esforço complementar de instituições e atores privados para fazer frente às deficiências no combate aos abusos na exploração de mão de obra e a erradicação de situações como o trabalho infantil, trabalho escravo e/ou forçado, imposição de jornadas exaustivas, dentre inúmeros outros problemas persistentes na cadeia do vestuário.

Em que pese obstáculos a serem superados dentro do sistema de padrões, foi possível concluir ao longo do estudo que essas iniciativas podem ter um papel transformador, quando ocorre efetiva participação de atores diretamente interessados. A presença de sindicatos fortes, ONGs e governos podem contribuir de forma significativa para a busca de melhores nas condições de trabalho dentro da cadeia de fornecimento. Mas, mais importante que isso, a transparência é considerada o principal fator para promover uma governança mais responsável.

REFERÊNCIAS

4C. Common Code for the Coffee Community. **Code of Conduct**. 2018. Disponível em: <https://www.4c-services.org/about/objectives/>.

ABD; ILO. **Asian Development Bank International Labour Organisation**. Cambodia: addressing the skills gap: employment diagnostic study, 2015. (9292571591)

ABIT. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO (ABIT). **Dados gerais do setor referentes a 2017** (atualizados em outubro de 2018). São Paulo, 2018a. Disponível em: <https://www.abit.org.br/>. Acesso em: 29 abr. 2019.

ABIT. . ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO. **O poder da moda: cenários, desafios, perspectivas**: Agenda de competitividade da indústria têxtil e de confecção brasileira 2015 a 2018. . São Paulo, 2018b. Disponível em: < <https://www.abit.org.br/> . Acesso em: 29 abr. 2019.

ABIT *et al.* ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO; AGÊNCIA BRASILEIRA DE EXPORTAÇÃO, UNIETHOS E TEX BRASIL. **Padrões de sustentabilidade no mercado global de produtos têxteis e confecções**: Relatório 1 - padrões de sustentabilidade nos estados unidos, na Europa e no Japão., São Paulo, 2017. Disponível em: < <https://www.abit.org.br/> . Acesso em: 23 abr. 2020.

ABNT; SEBRAE. **Associação Brasileira de Normas Técnicas. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas**: Guia de termos e expressões utilizados na Normalização. 2012. Disponível em: <http://abnt.org.br/paginampe/biblioteca/files/upload/anexos/pdf/35d4c89cdd69c61994adfea9644072ff.pdf>.

ABVTEX. Associação Brasileira do Varejo Têxtil. **Relatório Anual 2018**. . Disponível em: <https://www.abvtex.org.br/wp-content/uploads/2019/04/Relatorio-2018.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

ABVTEX. Associação Brasileira do Varejo Têxtil. . **Relatório Anual d 2019**. Disponível em: <https://www.abvtex.org.br/relatorio2019/RelatorioPrograma2019.php>. Acesso em: 11 set. 2020.

ABVTEX Associação Brasileira do Varejo Têxtil. **Estatuto da ABVTEX - Associação Brasileira do Varejo Têxtil**. 2020a. Disponível em: <https://www.abvtex.org.br/estatuto-da-abvtex/> . Acesso em: 11 set. 2020.

ABVTEX. Associação Brasileira do Varejo Têxtil. **Organismos de Auditoria**. 2020b. Disponível em: <https://www.abvtex.org.br/organismos-de-auditoria/>. Acesso em: 11 set. 2020.

ABVTEX. Associação Brasileira do Varejo Têxtil. **Regulamento Geral do Programa ABVTEX**. 2020c. Disponível em: <https://www.abvtex.org.br/regulamento-geral/> . Acesso em: 11 set. 2020.

ALBRECHT, E. VSS and Legal Standards: Competition or an Added Value? In: **Voluntary Standard Systems**, Springer 2014. p.61-75.

ALMEIDA, R. Flagrante de trabalho escravo muda paradigma do setor têxtil. **Labor - Revista Anual do Ministério Público do Trabalho**, Brasília v. 1, 2013. 47 p.

AUSTRÁLIA. **Ethical Clothing Trades**. 2001. Disponível em: <https://legislation.nsw.gov.au/acts/2001-128.pdf> . Acesso em: 11 set. 2020.

AUSTRÁLIA. **Moderny Slavery Act**. 2018. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153> . Acesso em: 11 set. 2020.

BANK, W. **Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune**. The World Bank, 2020. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34496/211602ov.pdf> . Acesso em: 2 maio 2021.

BARRIENTOS, S. Global production systems and decent work. **ILO working paper**, v. 77, p. 1-35, 2007.

BARRIENTOS, S.; SMITH, S. Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems. **Third world quarterly**, v. 28, n. 4, p. 713-729, 2007. ISSN 0143-6597.

BARRIENTOS, S.; SMITH, S. 3 Assessing the ETI codes of labour. In: REED, Darryl; UTTING, Peter; MUKHERJEE-REED, Ananya (Eds.). **Business Regulation and Non-State Actors: Whose Standards? Whose Development?**, v. 93, p. 54, 2013. ISSN 1136459367.

BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARTLEY, T. Institutional emergence in an era of globalization: The rise of transnational private regulation of labor and environmental conditions. **American journal of sociology**, v. 113, n. 2, p. 297-351, 2007. ISSN 0002-9602.

BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. (Ed.). **Business and human rights: From principles to practice**. Routledge, 2016. ISBN 131756393X.

BAUMANN-PAULY, D. *et al.* Setting and enforcing industry-specific standards for human rights: the role of multi-stakeholder initiatives in regulating corporate conduct. **em: Business and human rights: from principles to practice**, ed. Baumann-Pauly, Dorothée and Nolan, Justine. New York: Routledge, p. 107-127, 2016.

BAUMANN-PAULY, D. *et al.* Industry-specific multi-stakeholder initiatives that govern corporate human rights standards: Legitimacy assessments of the Fair Labor Association and the Global Network Initiative. **Journal of Business Ethics**, v. 143, n. 4, p. 771-787, 2017. ISSN 0167-4544.

BERGER, A. *et al.* **Fostering the Sustainability of Global Value Chains (GVCs): G20 Insights Policy Brief**. Disponível em: http://www.g20-insights.org/policy_briefs ... 2017. Acesso em: 2 maio 2021.

BETTER WORK. 2021. Disponível em: <https://betterwork.org/> . Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. 1940. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm . Acesso em: 2 maio 2021.

BRASIL. Ministério do Estado do Trabalho. Portaria n. 550, de 14 de junho de 1995. Estabelece procedimentos para a atuação da fiscalização móvel a que se refere o § 1º do art. 3º do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965. 1995. Disponível em: [https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsubsites/upload/25/Portaria Minist%C3%83%C2%A9rio do Trabalho n%C3%82%C2%BA 550, de 14 de junho de 1995.doc](https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsubsites/upload/25/Portaria%20Minist%C3%83%C2%A9rio%20do%20Trabalho%20n%C3%82%C2%BA%20550%20de%2014%20de%20junho%20de%201995.doc) . Acesso em: 2 maio 2021.

BRASIL.Ministério da Economia. **Aos 25 anos, Grupo Especial de Fiscalização Móvel do trabalho lança novo sistema para denúncias**. 18 maio 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/maio/aos-25-anos-grupo-especial-de-fiscalizacao-movel-do-trabalho-lanca-novo-sistema-para-denuncias> . Acesso em: 2 maio 2021.

C&A. Código de Conduta para Fornecimento de Mercadorias da C&A. 2015. Disponível em: [http://e-cdn.cea.com.br/arquivos/downloads/CoC Portuguese brazil oficial.pdf](http://e-cdn.cea.com.br/arquivos/downloads/CoC%20Portuguese%20brazil%20oficial.pdf) . Acesso em: 24 abr. 2021.

CALIFORNIA. **The California Transparency in Supply Chains Act**. 2015. Disponível em: https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/cybersafety/sb_657_bill_ch556.pdf . Acesso em: 24 abr. 2021.

CGF. THE CONSUMER GOODS FORUM. **The Consumer Goods Forum's Board-Approved - Resolutions & Commitments**. 2018. Disponível em: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2017/11/2018-CGF-Resolutions-and-Commitments.pdf> . Acesso em: 15 abr. 2021.

CGF.THE CONSUMER GOODS FORUM. **Corporate Brochure**. 2020. Disponível em: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2017/12/CGF-corporate-brochure.pdf> . Acesso em: 15 abr. 2021.

CGF. THE CONSUMER GOODS FORUM 2021a. Disponível em: <https://www.theconsumergoodsforum.com/> . Acesso em: 15 abr. 2021.

CGF. THE CONSUMER GOODS FORUM. **Human Rights - Ending Forced Labour**. 2021b. Disponível em: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2017/11/2020-HRC-One-Page-final.pdf> . Acesso em: 15 abr. 2021.

CHINKIN, C. M. The challenge of soft law: development and change in international law. **International and Comparative Law Quarterly**, p. 850-866, 1989. ISSN 0020-5893.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 212, de 15 de dezembro de 2015. Institui o Fórum Nacional do Poder Judiciário para Monitoramento e Efetividade das Demandas Relacionadas à Exploração do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de

Pessoas (FONTET), com o objetivo de elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema. 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2228> . Acesso em: 15 abr. 2021.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Portaria n. 5, de 15 de janeiro de 2016. Cria o Comitê Nacional Judicial de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condição Análoga à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas. 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2238> . Acesso em: 15 abr. 2021.

CONROY, M. E. **Branded!:** how the 'certification revolution' is transforming global corporations. Canada: New Society Publishers, 2007. 335p.

CÔRTEZ, T. R. **Os migrantes da costura em São Paulo:** retalhos de trabalho, cidade e Estado. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2013.

COSTA, A. C. R. D.; ROCHA, É. R. P. D. **Panorama da cadeia produtiva têxtil e de confecções e a questão da inovação.** Rio de Janeiro: BNDS, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 2009.

CRAGG, W. Business and human rights: A principle and value-based analysis. In: CRAGG, W. (Ed.). **Business and human rights.** Northampton: Edward Elgar Publishing, 2012.

DE ABREU, M. C. S. Perspectives, drivers, and a roadmap for corporate social responsibility in the textile and clothing industry. In: DE ABREU, M. C. S. (Ed.). **Roadmap to sustainable textiles and clothing.** Singapore: Springer, 2015. p.1-21.

DE ALMEIDA, G. A. **A proteção da pessoa humana no direito internacional:** Conflitos Armados, Refugiados e Discriminação Racial. São Paulo: CL-A Cultural, 2018.

DE OLIVEIRA, O. **Trabalho e profissionalização de adolescente.** São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIAS, J. L. História da normalização brasileira. **Rio de Janeiro: ABNT,** 2011.

ECA. Ethical Clothing Australia. 2021. Disponível em: <https://ethicalclothingaustralia.org.au/> . Acesso em: 15 mar. 2021.

ECOLABEL. INDEX. 2019. Disponível em: <http://www.ecolabelindex.com/> . Acesso em: 10 de jul. 2019.

FAROLE, T. *et al.* **Bangladesh jobs diagnostic.** World Bank Group, 2017. Disponível em: <https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/28498>. Acesso em: 24 abr. 2021.

FASHIONUNITED. FASHION UNITED. **Fashion Industry Statistics: International apparel.** 2021. Disponível em: <https://fashionunited.com/global-fashion-industry-statistics/> . Acesso em: 24 abr. 2021.

FEENEY, P. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 174-191, 2009. ISSN 1806-6445.

FIORINI, M.; SCHLEIFER, P.; TAIMASOVA, R. **Social and environmental standards: From fragmentation to coordination**. Geneva: International Trade Center, 2017.

FLA. Fair Labor Association. **First Public Report: Towards Improving Workers' Lives**, 2003.

FLA. Fair Labor Association. **Annual Public Report 2017**. 2017.

FLA. Fair Labor Association. **Charter Document Fair Labor Association**. 2020a. Disponível em: https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla-charter_revised_september_2020.pdf . Acesso em: 15mar. 2020.

FLA. Fair Labor Association workplace code of conduct and compliance benchmarks. Washington, DC: Fair Labor Association, revised October, v. 5, p. 2011, 2020b. Disponível em: https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla-charter_revised_feb_2021.pdf . Acesso em: 15 mar. 2021.

FORNASIER, M. D. O.; FERREIRA, L. V. Autorregulação e direito global: os novos fenômenos jurídicos não-estatais. **Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, v. 35, n. 2, 2015. ISSN 1807-3840.

GANGULY, M. **"Whoever Raises Their Head Suffers the Most"**: Workers' Rights in Bangladesh's Garment Factories. New York: Human Rights Watch, 2015. ISBN 162313174X.

GOMES, D. D. M. **Estou me Guardando para Quando o Carnaval Chegar**. São Paulo: Vitrine Filmes, 2019.

GREGÓRIO, F. D. S. Consequências sistêmicas da soft law para a evolução do direito internacional e o reforço da regulação global. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 5, p 1-30, 2016.

GRÜNSPUN, H. **O trabalho das crianças e dos adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.

HAMM, B. Challenges to secure human rights through voluntary standards in the textile and clothing industry. In: CRAG, Wesley (Ed.). **Business and Human Rights**: Edward Elgar Publishing, 2012.

HARARI, Y. N. **Sapiens: uma breve história da humanidade**. Porto Alegre: L&PM, 2016. 464p.

HIGG. The Higg Index. **Higg Brand & Retail Module**. 2021. Disponível em: <https://howtohigg.org/higg-brand-retail-module/an-introduction-to-brm/> . Acesso em: 2 de maio. 2021.

HOBSBAWM, E. **A era do capital: 1848-1875**. São Paulo: Paz e Terra, 1997.

HOBSBAWM, E. **A era das revoluções: 1789-1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HUSEK, C. R. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, SP: IBGC, 2017.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia Estatística Brasil**. 2019. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/toritama/panorama> . Acesso em: 30 abr. 2020.

IHRB, I. F. H. R. A. B. **From Red to Green Flags:-** The corporate responsibility to respect human rights in high-risk countries. London : Institute for Human Rights and Business, 2011. 137 p.il.

ILO. International Labour Organization. **Living conditions of garment and footwear sector workers in Cambodia**. Cambodia Garment and Footwear Sector Bulletin, Issue 8, dec. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_663043.pdf . Acesso em: 4 maio 2021.

ILO International Labour Organization. **World Employment and Social Outlook: Trends 2019**. Geneva: ILO - International Labour Office,2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: 4 maio 2021

ILO; IFC. International Labour Organization and International Finance Corporation. **Better Work: Progress and Potential:** How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness. 2016. Disponível em: <https://betterwork.org/> . Acesso em: 10 de outubro de 2020.

ILO; IFC. International Labour Organization and International Finance Corporation. **Amplifying Impact - Better Work Strategy 2018–2022**. 2017. Disponível em: https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/Amplifying-Impact_Better-Work-Strategy-2018_2022.pdf . Acesso em: 20 abr. 2021.

ILO; IFC. International Labour Organization and International Finance Corporation. **Global Research Strategy**. 2020. Disponível em: https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/05/Research-strategy-2017-2022_updated-May-2020.pdf . Acesso em: 20 abr. 2021.

ILO; OECD; IOM; UNICEF. International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, International Organization for Migration and United Nations Children's Fund. **Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains:** Alliance 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_716930.pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

INDEX. The Global Slavery Index. **Walk Free Foundation** 2018. Disponível em: <https://www.globalslaveryindex.org/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

INMETRO. Instituto Nacional de Metrologia Qualidade e Tecnologia. **Plataforma Brasileira de Normas Voluntárias de Sustentabilidade**. 2020. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/barreirastecnicas/normas-voluntarias-sustentabilidade.asp> . Acesso em: 31 ago. 2020.

ISEAL. The ISEAL Code of Good Practice for Assessing the Impacts of Social and Environmental Standards Systems (Impacts Code) Version 2.0. . 2014a. Disponível em: <http://www.isealalliance.org/> . Acesso em: 10 Out. 2020.

ISEAL.

International Social and Environmental Accreditation and Labeling. The ISEAL Code of Good Practice for Assuring Compliance with Social and Environmental Standards (Assurance Code). **Version 2.0 – January 2018**. 2014b. Disponível em: <http://www.isealalliance.org/> . Acesso em: 10 Out. 2020.

ISEAL. International Social and Environmental Accreditation and Labeling. The ISEAL Code of Good Practice for Setting Social and Environmental Standards (Standard-Setting) (version 6.0, December 2014). **London: ISEAL Alliance**, 2014c.

ISEAL. International Social and Environmental Accreditation and Labeling. International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance 2021. Disponível em: <https://www.isealalliance.org/> . Acesso em: 2 de abr. 2021.

ISO. International Organization For Standardization. **International Standards and “Private Standards”**. Genève, 2010.

ISO. International Organization For Standardization. **Annual Report 2018: advancing the global agenda**. 2018

ISO. International Organization For Standardization. **ISO GUIDE 82:2019**. 2019. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/76561.html> . Acesso em: 11 set. 2020.

ISSO. International Organization for Standardization. 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/> . Acesso em: 2 maio 2021.

ISO/IEC. Internacional Organization for Standardization and International Electrotechnical Commission. **ISO/IEC Guide 2:2004**, p. 60, 2004. Disponível em: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_iec_guide_2_2004.pdf . Acesso em: 12 jun. 2020.

_____. International Organization for Standardization and International Electrotechnical Commission. **ISO/IEC Guide 59:2019**. p. 26, 2019. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/71917.html> . Acesso em: 8 set. 2020.

ITC. International Trade Centre. **Standards Map. 2021**. Disponível em: <https://standardsmap.org/> . Acesso em: 20 abr. 2021.

KABIR, R.; UDDIN, S. **Apparel Export Statistics of Bangladesh FY 2016-2017**. Bangladesh: Editor: Sulav Chowdhury, 2017. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/328652774_Apparel_Export_Statistics_of_Bangladesh_FY_2016-2017. Acesso em: 20 abr. 2021.

KASHYAP, A. "**Work Faster Or Get Out**": Labor Rights Abuses in Cambodia's Garment Industry. Human Rights Watch, 2015.

KOMIVES, K.; JACKSON, A. Introduction to voluntary sustainability standard systems. In: (Ed.). **Voluntary Standard Systems**: Springer, 2014. p.3-19.

KWEITEL, J. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar, Relatório Final de John Ruggie-Representante Especial do Secretário-Geral. São Paulo: Conectas, 2012.

LAGOUTTE, S.; GAMMELTOFT-HANSEN, T.; CERONE, J. **Tracing the roles of soft law in human rights**. Oxford University Press, 2016. ISBN 0198791402.

LEI DE LE CHAPELIER. 1791. Disponível em: http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf . Acesso em: 17 jul. 2020.

LERNOUD, J. *et al.* **The State of Sustainable Markets 2018**: Statistics and Emerging Trends. Geneva, p.198. 2018. Disponível em: <https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/Sustainability%202018%20layout-FIN-web-v1.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2020.

LIMA, R. C. D. A. **Padrões privados na Organização Mundial do Comércio**: limites entre as regras multilaterais e a governança privada de temas ambientais, sanitários e fitossanitários. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

LIMA, R. C. D. A.; LIMA, J. G. Building Upon Sustainable Consumption and Production for Food and Apparel. In: JUNIOR, A. D. A.; ALMEIDA, L. D. *et al.* (Ed.). **Sustainable Consumption**: The Right to a Healthy Environment. Springer, 2019.

LOCKE, R. M. We live in a world of global supply chains. In: BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. (Ed.). **Business and human rights**: from principles to practice. New York: Routledge, 2016. p. 299-313.

MAGALHÃES, R.; CARLESSO, R.; NEGRÃO, F. Gestão de Fornecedores no Varejo de Moda. **Uniethos**. São Paulo, SP, dez. 2015. (Programa Valor em Cadeira).

MARTIN, S. B. *et al.* **Sustainable Fashion In Brazil's Garment Supply Chain**. Columbia - School of International and Public Affairs, SIPA. New York, NY, 2020.

MARTINS, S. P. **Convenções da OIT**. São Paulo: Atlas, 2009.

MIKHAILOVA, I. Sustentabilidade: evolução dos conceitos teóricos e os problemas da mensuração prática. **Economia e Desenvolvimento**, n. 16, 2004. ISSN 2595-833X.

MORO, R. D. C. L. **Responsabilidade social na cadeia de fornecedores do varejo de vestuário de moda**: estudo de múltiplos casos. 2016. 165 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2016.

NASSER, S. H. **Fontes e normas do direito internacional**: um estudo sobre a soft law. São Paulo: Atlas, 2005. ISBN 8522439451.

NIKE. **Nike Code of Conduct**. 2017. Disponível em: [https://purpose-cms-production01.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/05/14214943/Nike Code of Conduct 2017 English.pdf](https://purpose-cms-production01.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/05/14214943/Nike%20Code%20of%20Conduct%202017%20English.pdf) . Acesso em: 17 jul. 2020.

NOLAN, J. The Corporate Responsibility to Respect Rights: Soft Law or Not Law? *In*: DEVA, S.; BILCHITZ, D. (Eds.). **Human Rights Obligations of Business**: Beyond the Corporate Responsibility to Respect? Cambridge University Press, nov. 2013.

NOLAN, J. A business and human rights treaty. *In*: BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. (Ed.). **Business and human rights**: from principles to practice. . New York: Routledge, 2016a. p. 70-73.

NOLAN, J. Mapping the movement: the business and human rights regulatory framework. *In*: BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. (Ed.). **Business and human rights**: from principles to practice. New York: Routledge, v. 27. 2016b. p. 32-51.

NOLAN, J. Business and human rights: The challenge of putting principles into practice and regulating global supply chains. **Alternative Law Journal**, v. 42, n. 1, p. 42-46, 2017. ISSN 1037-969X.

NOLAN, J.; TAYLOR, L. Corporate responsibility for economic, social and cultural rights: rights in search of a remedy? **Journal of Business Ethics**, v. 87, n. 2, p. 433-451, 2009. ISSN 1573-0697.

O'ROURKE, D. Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labor standards? **World development**, v. 34, n. 5, p. 899-918, 2006. ISSN 0305-750X.

OCDE, O. P. A. C. E. D. E. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais** (Atualizadas em 2011). Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>. Acesso em: 17 jul. 2020.

OECD. Organisation for Economic Co-Operation and Development. **Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents**. Paris, 2001. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/206157234626> . Acesso em: 2 maio 2021.

OECD. Organization for Economic Co-operation Development. **Guidelines for Multinational Enterprises**: 2011. Paris, 2011.

OECD. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. 2018. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264290587-en> . Acesso em: 2 maio 2021.

OHCHR. United Nations. Office of the High Commissioner for Human Rights. **The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide**. New York; Geneva: United Nations Publications, 2012.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 29:** Trabalho forçado ou obrigatório. 1930. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm . Acesso em: 2 maio 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 105:** Abolição do trabalho forçado. 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm . Acesso em: 2 maio 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Genebra, 2017. ISSN 978-92-2-830836-5.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 2 maio 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations**. 1983. Disponível em: <https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements/treaty-files/2891/download> . Acesso em: 14 abr. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Report of the World Commission on Environment and Development**., 1987. Disponível em: <https://www.un.org/documents/ga/res/42/ares42-187.htm> . Acesso em: 15 mar. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Agenda 21**., 1992. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf> . Acesso em: 15 mar. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Road map towards the implementation of the United Nations Millennium Declaration**. 2001. Disponível em: https://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/MDG_Country_Reports/MDG_Reporting_Guidelines/MDG_Roadmap_from_2001.pdf . Acesso em: 6 de jul. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. Conselho Econômico e Social. **Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights**. 2003. Disponível em: <https://undocs.org/en/E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2> . Acesso em: 14 Abr 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Resolution 26/9:** Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. 2014. Disponível em: <https://www.ihrb.org/pdf/G1408252.pdf> . Acesso em: 12 abr. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Millennium Development Goal 8, Taking Stock of the Global Partnership for Development**. MDG Gap Task Force. 2015a.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2015b.

ONU. Organização das Nações Unidas. **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner**. Zero Draft: Legally Binding Instrument to regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other business enterprises. 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf> . Acesso em: 23 mar. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner**. Second Revised Draft: Legally Binding Instrument to regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other business enterprises. 2020. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf . Acesso em: 23 mar. 2021.

POTTS, J. *et al.* The state of sustainability initiatives review: Standards and the green economy. **Internacional Insitute for Sustainable Development, Winnipeg**, Manitoba Canada, 2014.

RADAR SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> . Acesso em: 15 mar. 2020.

REPÓRTER BRASIL. **Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confecções**. 17 mar. 2010. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2010/03/pacto-contr-a-precarizacao-e-pelo-emprego-e-trabalho-decentes-em-sao-paulo-cadeia-produtiva-das-confecoes/> . Acesso em: 01 maio 2021.

REPÓRTER BRASIL. **As marcas da moda flagradas com trabalho escravo**. 17 jul. 2012. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/> . Acesso em: 4 maio 2020.

REPÓRTER BRASIL. **Com Amissima, são 38 as marcas de moda envolvidas com trabalho escravo no Brasil**. 21 dez. 2018. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/12/com-amissima-sao-38-as-marcas-de-moda-envolvidas-com-trabalho-escravo-no-brasil/> . Acesso em: 4 maio 2020.

RUGGIE, J. G. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável. KindleEdition, 2014.

SAC. Sustainable Apparel Coalition. 2021a. Disponível em: <https://apparelcoalition.org/> . Acesso em: 2 abr. 2021.

SAC. Sustainable Apparel Coalition. **Higg Index**. 2021b. Disponível em: <https://apparelcoalition.org/the-higg-index/> . Acesso em: 8 de março.

SCHMIEG, E. The role of voluntary standards in German Development Policy. In: SCHMITZ-HOFFMANN, C.; SCHMIDT, M.; HANSMANN, B.; PALEKHOV, D. (Ed.). **Voluntary Standard Systems**. Springer, 2014. p.115-132.

SCHMITZ-HOFFMANN, C.; HANSMANN, B.; KLOSE, S. Voluntary Sustainability Standards: Measuring Their Impact. In: SCHMITZ-HOFFMANN, C.; SCHMIDT, M.; HANSMANN, B.; PALEKHOV, D. (Ed.). **Voluntary Standard Systems**. Springer, 2014. p.133-143.

SCHMITZ-HOFFMANN, C. *et al.* **Voluntary Standard Systems**. Springer, 2014.

SHELTON, D. Normative hierarchy in international law. **Am. j. Int'l L.**, v. 100, p. 291, 2006.

SLCP. Social & Labor Convergence Programme. 2021. Disponível em: <https://slconvergence.org/> . Acesso em: 15 abr. 2021.

SOUTO MAIOR, J. L. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. v. I, parte I. São Paulo: LTr, 2011. 561p.

STEIGER, H. From the international law of Christianity to the international law of the world citizen—reflections on the formation of the epochs of the history of international law. **Journal of the History of International Law**, v. 3, n. 2, p. 180-193, 2001. ISSN 1388-199X.

TEUBNER, G. A Bukowina global sobre a emergência de um pluralismo jurídico transnacional. **Impulso, Piracicaba**, v. 13, n. 33, p. 9-31, 2003.

TEXTILES. Partnership for Sustainable Textiles. **Identifying and prioritising risks**. Basis for the Review Process in the Textiles Partnership. 2020. Disponível em: https://www.textilbuendnis.com/en/download/risk_analysis2020/ . Acesso em: 20 abr. 2021.

TEXTILES. The Partnership for Sustainable Textiles. 2021. Disponível em: <https://www.textilbuendnis.com/en> . Acesso em: 5 de Abr. 2021.

UN. UNITED NATIONS. Committee on the Rights of the Child. **General comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights**. CRC/C/GC/16. 2013. Disponível em: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/CRC.C.GC.16.pdf> . Acesso em: 2 abr. 2021.

UN. UNITED NATIONS. United Nations Environment Programme. **Putting the brakes on fast fashion**. 2019a. Disponível em: <https://www.unenvironment.org/news-and-stories/story/putting-brakes-fast-fashion> . Acesso em: 14 mar. 2021.

UN. UNITED NATIONS. United Nations Environment Programme. **UN Alliance For Sustainable Fashion addresses damage of 'fast fashion'**. 2019b. Disponível em: <https://www.unenvironment.org/news-and-stories/press-release/un-alliance-sustainable-fashion-addresses-damage-fast-fashion> . Acesso em: 28 abr. 2021.

UNFSS. United Nations Forum on Sustainability Standards. **United Nations Forum on Sustainability Standards Launching Conference. March 21-22**. 2013. Disponível em:

https://unfss.files.wordpress.com/2013/05/unfss-launch-report_summary-version-final_1.pdf . Acesso em: 6 abr. 2021.

UNFSS. United Nations Forum on Sustainability Standards. 2021. Disponível em: <https://unfss.org/> . Acesso em: 2 abr. 2021.

UNIDO, R. **Moderny Slavery Act 2015**. 2015. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54/enacted> .

UNIVERSIDADE DE MINNESOTA. **At a Glance Comparing the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights and Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations**. Human Rights Library, 2021. Disponível em: <http://hrlibrary.umn.edu/ataglance/compdfun.html - reffn1> . Acesso em: 17 mar. 2021.

VAN HEERDEN, A. The Fair Labor Association: improving workers' rights in global supply chains. In: BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. (Ed.). **Business and human rights: from principles to practice**. New York: Routledge, 2016. p.128-135.

VAN HUIJSTEE, M. **Multi-stakeholder initiatives: A strategic guide for civil society organizations**. 2012. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2117933>. Acesso em: 3 mar. 2021.

VAN HUIJSTEE, M.; KERCKHOFFS, T.; SLOB, B. **Making Private Standards Work for You: A guide to private standards in the garments, footwear and furniture sectors**. 2010. Disponível em: https://www.unido.org/fileadmin/user_media/Uploads/Documents/UNIDO_%20Guidelines_web. Acesso em: 3 mar. 2021.

WRAP. Worldwide Responsible Accredited Production. 2021a. Disponível em: <https://wrapcompliance.org/facilities/> . Acesso em: 3 de mar. 2021.

WRAP. Worldwide Responsible Accredited Production, WRAP Facilities' Handbook. 2021b. Disponível em: <https://wrapcompliance.org/wp-content/uploads/2021/01/2021-01-15-Facilities-Handbook.pdf> . Acesso em: 3 mar. 2021.

WRAP. Worldwide Responsible Accredited Production: **12 Principles**. 2021c. Disponível em: <https://wrapcompliance.org/wp-content/uploads/2020/12/2020-05-WRAP-Principles.pdf> . Acesso em: 3 mar. 2021.

WRAP. Worldwide Responsible Accredited Production: **WRAP's Standard Setting Process**. 2021d. Disponível em: <https://wrapcompliance.org/wp-content/uploads/2020/12/2020-11-WRAP-Standard-Setting-Process.pdf> . Acesso em: 3 mar. 2021.

WTO, W. T. O. **Technical barriers to trade**. World Trade Organization, 2004. ISBN 9287012458. Disponível em: https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/tbttotrade_e.pdf . Acesso em: 6 set. 2020.