

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

IVIE LOUISE DUARTE RHODEN

**TRABALHO E EMPRESA TRANSNACIONAL TÊXTIL DE VESTUÁRIO: UMA  
ANÁLISE DA (IN)EFICÁCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO  
SOBRE O CONTINENTE ASIÁTICO**

CURITIBA

2016

IVIE LOUISE DUARTE RHODEN

**TRABALHO E EMPRESA TRANSNACIONAL TÊXTIL DE VESTUÁRIO: UMA  
ANÁLISE DA (IN)EFICÁCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO  
SOBRE O CONTINENTE ASIÁTICO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel no curso de Direito, setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Professora: Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho

CURITIBA

2016

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, principalmente, por operar verdadeiros milagres em vários momentos da minha vida e de minha família, sem Ele nada disso valeria a pena ou teria qualquer sentido.

A minha Mãe, Izabel, ao meu Pai, Marlon e à minha irmã, Maiane, pelo amor, dedicação, esforço, perseverança, paciência e apoio: vocês sempre me deram mais do que poderiam. Minha Mãe, em especial, por mostrar desde cedo o caminho dos livros e meu pai, em especial, por mostrar desde cedo o caminho do esforço.

Aos meus avós que, embora longe, sempre se fizeram presentes durante essa caminhada.

Aos meus queridos amigos e colegas, em especial, a Bibiana, Janaína, Maria Teresa, Priscila e Gabriel 'Woody', cuja presença se fez sentir desde os primeiros dias da faculdade e a tornou imensamente melhor e descontraída.

E à minha orientadora, Prof. Aldacy Rachid Coutinho, cujas aulas na graduação fizeram despertar em mim o interesse por esse belíssimo e sempre necessário ramo do Direito.

“Hoje está havendo uma comunicação da academia com a periferia que nunca houve. Esses buraquinhos que foram abertos na Universidade pra enfiar um punhado de pobre, só pra ficar bem na foto internacional, esses buraquinhos tão levando vivência de base para a academia, que nunca teve vivência de base. E ao mesmo tempo, tá levando conhecimento acadêmico pra periferia, porque ao contrário do que se pensava, o periférico que chega na academia, ele não quer esquecer a periferia, ele tem um vínculo afetivo muito grande que os de cima não sabem como é. O cara da academia, ele quer levar o conhecimento pra rapaziada dele, e isso tá criando focos embrionários que ao longo do tempo vão se multiplicando, vão contaminando, vão gerando consciência. Agora não é uma coisa que vai acontecer numa geração, é uma coisa de muitas gerações; as pessoas que querem mudar o mundo, elas invariavelmente desistem, porque elas querem mudar o mundo pra si – eu quero ver o mundo justo – eu sei que eu não vou ver o mundo justo, mas se eu não viver na função de buscar um mundo menos injusto, minha vida não tem sentido. [...] Tem que ocupar tudo, todos os espaços, porque todos os espaços estão sendo negados pra maioria. E é a maioria que banca – se você prestar atenção na sociedade, é a parte de baixo que faz tudo. Quem é que planta tudo que se come? É mão pobre. Quem é costura todas as roupas que se veste, marca ou não? Mão pobre. Quem é que bota calçada, quem é que bota os tijolos um em cima do outro, quem permite que a universidade funcione? É tudo pobre. Quem recolhe o lixo? Quem cata os feridos e leva pro hospital, quem recebe no hospital? Tudo pobre. Então os pobres são a base da sociedade. Quem é que liga as máquinas? São os pobres. Aí você pega o sistema tributário: a massa tributária sai do consumo, então o pobre financia o Estado.

Os pobres eles constroem, eles botam pra funcionar, eles mantêm, reparam, eles sustentam o Estado. E, no entanto, são enganados, são inferiorizados, são sabotados, tem seus direitos humanos negados, seus direitos fundamentais. São colocados em uso, como se fossem animais. É ali que precisa tomar consciência, porque é ali que tá a força da sociedade, só que tá inconsciente; pra isso se nega a instrução, se nega a educação, como no sistema escravagista: o escravo não pode saber ler, não pode ter instrução – porque senão ele se esclarece, e se revolta.

A parte mais importante da comunicação é o receptor, então não adianta eu chegar lá e falar em “paradigma”, não adianta eu falar 'academês' - o 'academês' foi formulado pra servir de cerca de arame farpado pro conhecimento não alcançar a maioria, pra não dar acesso. É preciso pegar essa cerca e derrubar, é preciso falar errado, é preciso engolir plural, errar concordância. [...] Einstein já dizia: se você não consegue falar pra sua avó o que você acabou de aprender, então você não entendeu direito. Você tem que falar a língua do ignorante, porque ele foi ignorantizado.

Quando eu to diante de um cara desdentado, analfabeto, eu não to diante de um inferior, eu to diante de uma vítima de crime social: a sociedade é criminosa. Então, se eu tive os meus direitos respeitados eu tenho uma dívida com essa galera, eu não tenho superioridade, eu tenho uma responsabilidade a mais. Eu tenho que ser mais tolerante, eu tenho que aprender a falar a língua dele pra mostrar pra ele que ele não é inferior. [...]

Isso é uma mentira. Ele é a base da sociedade. E é o mais forte de todos”.<sup>1</sup>

*Eduardo Marinho*

---

1 TROPICOTV. Manifesto Eduardo Marinho. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=X5pksPfAN-U&feature=youtu.be>>. Degradado parcialmente. Acesso em: 05/11/2016.

## RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar as condições laborais enfrentadas nas indústrias de vestuário de alguns países asiáticos, relacionando-as com as normas emitidas pela Organização Internacional do Trabalho e seus mecanismos de efetivação frente as ações das Corporações transnacionais desse segmento. Tem sido verificado, nas últimas duas décadas, a conexão entre o fortalecimento dessas empresas no cenário internacional e incapacidade dos Estados nacionais para dirigir a efetivação de padrões mínimos nas condições de trabalho, dificultando a ação dos mecanismos concebidos na instituição e criando a necessidade de novas estruturas legais, as quais têm sido elaboradas por iniciativas públicas e privadas.

Esse cenário, no entanto, tem criado dúvida sobre a efetividade das normas internacionais de trabalho em geral, por causa da falta de uma instituição internacional que seja forte o bastante para impô-las e de estruturas legais que permitam a responsabilização direta das corporações internacionais, facilitando aos empregados dessas a persecução de seus direitos e a reparação dos danos que elas lhes tenham causado.

Palavras chave: indústria de vestuário; Corporações Transnacionais; Organização Internacional do Trabalho, Ásia.

## **ABSTRACT**

The present study has the goal to analyze the labour conditions faced on Asian garment industries and relate them to the rules issued by the International Labor Organization and its enforcement mechanisms, in front of the actions of transnational corporations in this segment. It has been verified, in the last two decades, the connection between the fortification of these companies in the international scenario and the inability of national states to drive the effectiveness of the labor standards, making it difficult to enforce the mechanisms designed by the institution and creating the need for new legal structures, which has been elaborated by initiatives both public and private.

This scenario, however, has created doubts about the effectiveness of the international labor laws, because of the lack of an international institution strong enough to enforce them and of legal structures that allow the direct accountability of the international corporations, making it easier for the employees to pursue their rights and to demand the reparation for the damages that they have supported.

**Key Words:** garment industry; transnational corporations; International Labor Organization; Asia.

## LISTA DE SIGLAS

<b>C.A.</b>	<b>– CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (OIT)</b>
<b>C.I.J.</b>	<b>– CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA</b>
<b>C.I.T.</b>	<b>– CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)</b>
<b>C.L.S.</b>	<b>– COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL (OIT)</b>
<b>ECOSOC</b>	<b>– CONSELHO ECONÔMICO E SOCIAL (ONU)</b>
<b>FMI</b>	<b>– FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL</b>
<b>HRW</b>	<b>– <i>HUMAN RIGHTS WATCH</i></b>
<b>OCDE</b>	<b>– ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECÔNOMICO</b>
<b>OIT</b>	<b>– ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO</b>
<b>ONU</b>	<b>– ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS</b>
<b>WRC</b>	<b>– <i>WORKER'S RIGHT CONSORTIUM</i></b>

## SUMÁRIO

Introdução.....	9
1. Capítulo 1: Abusos laborais cometidos na indústria transnacional têxtil e as normas Convencionais da Organização Internacional do Trabalho.....	17
1.1 Breve Histórico da Instituição e normativas produzidas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.....	17
1.2 A terceirização, os contratos de trabalho temporários e a subcontratação como instrumentos contratuais de violação dos direitos trabalhistas nas indústrias transnacionais têxteis.....	19
1.2.1 O Excesso de trabalho exercido além da jornada e o trabalho forçado.....	21
1.2.2 Restrições ao direito de sindicalização: meios de repressão a sindicalização e negociação coletiva como obstáculo à efetivação dos direitos trabalhistas no plano industrial têxtil asiático.....	24
1.2.3 Negação de benefícios percebíveis em função da maternidade e a discriminação de gênero.....	28
1.2.4 Trabalho infantil: o esquema Sumangali e outros casos.....	31
2. Capítulo 2: Organização Internacional do Trabalho: composição e sistema de controle de normas.....	34
2.1 Estrutura Organizacional da OIT.....	34
2.2 O monitoramento e controle das Normas Internacionais do Trabalho.....	36
2.2.1 O sistema regular de controle de normas da OIT.....	36
2.2.2 Procedimentos de Provocação do Sistema de Controle de Normas da OIT....	40
2.2.3 O sistema especial de controle de normas da OIT.....	44
3. Capítulo 3. Indústria de vestuário orientada para a exportação e corporações transnacionais: desafios a estrutura normativa e regulatória da OIT e propostas de superação.....	47
3.1 Crise do modelo normativo e de controle da OIT.....	49
3.1.1 Medidas de (possível) superação da ineficácia das Normas Internacionais do Trabalho.....	50
3.1.1.1 A OCDE e a Declaração para o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais.....	50
3.1.1.2 As iniciativas tomadas no âmbito da OIT.....	54
3.1.1.3 O <i>Alien Tort Claims Act</i> dos Estados Unidos e as iniciativas nacionais de proteção dos Direitos Humanos sobre as Corporações Transnacionais.....	59
3.1.1.4 As iniciativas privadas: os códigos de Conduta empresariais.....	63
Conclusão.....	66
Considerações Finais.....	69
Referências Bibliográficas.....	71

## Introdução

O presente estudo monográfico se destina a estudar as condições do trabalho desenvolvido no âmbito das fabricantes têxteis de vestuário localizadas em alguns países do continente asiático e colacioná-las às normativas existentes na seara do Direito internacional do trabalho e ao método de controle de normas desenvolvido pela OIT, dando especial atenção para a crise de efetividade, mencionada pela doutrina<sup>2</sup> pela qual a instituição tem passado nos últimos anos. Preliminarmente, no entanto, importa discutir alguns fenômenos localizados na centralidade da temática, a saber: a globalização e, subsidiariamente, a indústria de alcance transnacional.

O fenômeno da globalização passou pelo crivo acadêmico de profissionais das mais variadas áreas do conhecimento; não obstante, continua difícil defini-lo de forma estanque. Para essa missão é necessária, então, uma construção que vise privilegiar autores destes diferentes campos do saber, ou seja, é necessário abordar o tema de forma prismática.

Na seara jurídica, Abili Lázaro Castro de Lima teoriza um “tipo ideal da globalização”<sup>3</sup>, segundo o qual o fenômeno “implica uma crescente interconexão em vários níveis da vida cotidiana a diversos lugares longínquos do mundo”<sup>4</sup>. Essa “interconexão”, no início dos anos 2000, já era possibilitada pelo intercâmbio informacional atrelado ao desenvolvimento das tecnologias telemáticas, de telefonia e internet, por exemplo, as quais não apenas impulsionaram o campo da comunicação, mas facilitaram o diálogo entre outras áreas, propiciando, por exemplo, a intensificação das trocas econômicas e culturais<sup>5</sup>.

Na seara sociológica, a seu turno, destacam-se Otávio Ianni e Boaventura de Souza Santos, cujas obras, apesar de terem sido concebidas no despontar do século atual, continuam pertinentes.

Boaventura de Souza Santos, cuja teoria sobre a globalização se pretende

---

2 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

3 LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito**: análise das mazelas causadas no plano político-jurídico. Porto Alegre: S.A. Fabris, 2002, p. 127.

4 *Idem*.

5 LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito**: análise das mazelas causadas no plano político-jurídico. Porto Alegre: S.A. Fabris, 2002. *apud* Cit. SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2000. p. 24-27.

plural, concebe-a como um conjunto de manifestações cuja natureza é por vezes antagônica; para o autor, essas se dão em duas frentes e, em suas palavras, a globalização pode ser tanto “hegemônica”<sup>6</sup>, quanto “contra-hegemônica”<sup>7</sup>. No denominado “sistema mundial em transição”<sup>8</sup>, lugar de instabilidade onde se localizam essas reações antagônicas, quatro processos são responsáveis pelo delineamento das referidas frentes.

A “globalização hegemônica” é construída através do “localismo globalizado”<sup>9</sup> e do “globalismo localizado”<sup>10</sup>, os quais representam, respectivamente, os processos pelos quais uma característica local é alçada ao âmbito global, e a perturbação causada pela imposição dessa característica nos demais contextos regionais e nacionais<sup>11</sup>. A “globalização contra-hegemônica”, por sua vez, verifica-se mediante os processos do “cosmopolitismo”<sup>12</sup> e do “patrimônio comum da humanidade”<sup>13</sup>; da interação entre esses quatro processos, surgem “conjuntos e relações sociais que se traduzem na intensificação das interações transnacionais, sejam elas de práticas interestatais, práticas capitalistas globais ou práticas sociais e culturais transnacionais”<sup>14</sup>.

O conceito elaborado pelo autor confere visibilidade à variada natureza dos grupos sociais participantes desses processos, abarcando também aqueles que se

---

6 SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002, p. 72.

7 *Ibidem*, p. 72.

8 *Ibidem*, p. 56. Segundo o autor, o “[...] sistema mundial em transição. Em transição por que contém em si o sistema por que contém em si o sistema mundial velho, em processo de profunda transformação, e um conjunto de realidades emergentes que podem ou não conduzir a um novo sistema mundial, ou a outra qualquer entidade nova, sistêmica ou não” (p. 56).

9 SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002, p. 65.

10 *Ibidem*, p. 65.

11 SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

12 Esse processo se dá pela a existência de uma coalização de oposição à repartição díspar dos benefícios e malefícios engendrados pela 'globalização hegemônica' entre os atores políticos e econômicos no contexto mundial que se utiliza, como meios de enfrentamento as próprias “possibilidades de interação transnacional criadas pelo sistema mundial em transição” (p.67) . SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002, p. 65.

13 Nas palavras de Boaventura de Souza Santos, este representa as “lutas transnacionais pela proteção e desmercadorização de recursos, entidades, artefactos, ambientes considerados essenciais para a sobrevivência digna da humanidade e cuja sustentabilidade só pode ser garantida à escala planetária” (p. 70). SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002, p. 70.

14 SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002, p. 85.

dedicam ao enfrentamento dos malefícios engendrados pela globalização, e que procuram se revitalizar perante os traços imperiosos do fenômeno<sup>15</sup>; exemplo disso é a própria estrutura dialética que dá rumo ao ramo do Direito do Trabalho (entre a proteção dos trabalhadores e a regulação das relações com o capital<sup>16</sup>), o qual teve sua história marcada por uma atmosfera de constante diálogo e, frequentemente, de enfrentamento entre seus atores.

O Direito Internacional do Trabalho põe-se em voga durante o fenômeno da globalização uma vez que, segundo Otávio Ianni, os Estados vêm sofrendo com a derrocada de seu poder decisório, frente a um esvaziamento do Princípio da Soberania; isso se dá pelo crescimento do intercâmbio de recursos financeiros entre os países, sem que esses possam controlá-los ou ainda, sem que detenham eficiência suficiente para acompanhar as rápidas mudanças operadas pelo Capital<sup>17</sup> e suas consequências, inclusive na área laboral. O fenômeno é contemporâneo ao desenvolvimento das tecnologias da informação, o que possibilitou àquele não só alocar os processos produtivos nos lugares que lhe apresentarem as condições mais favoráveis, mas também contribuiu com a consolidação do capital financeiro como cânone das decisões econômicas, subordinando a atuação dos agentes econômicos aos seus mandos e desmandos<sup>18</sup>, na medida em que ele se torna critério de tomada de decisões daqueles; dessa maneira, o Capital passa a funcionar de forma autônoma<sup>19</sup>, moldando seus próprios rumos e tem condições de determinar suas condições de multiplicação<sup>20</sup>.

Esses processos têm um efeito perverso no mundo do trabalho; ao mesmo

---

15 SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

16 COUTINHO, Aldacy Rachid. **Globalização e o direito do trabalho**. Revista Direito e Democracia, Canoas, Vol. 1, n. 1. p. 163-176, 1º sem. 2000, p. 169. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/download/2243/1519>>. Acesso em 26/07/2016.

17 IANNI, Otávio. **Teorias da Globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

O capital tem diversas expressões, consubstanciadas em várias teorias; para o efeito do presente trabalho admite-se que ele “é um dos fatores de produção, formado pela riqueza e que gera renda. É representado em dinheiro. O capital também pode ser definido como todos os meios de produção que foram criados pelo trabalho e que são utilizados para a produção de outros bens [...] O conceito de capital abrange somente os meios de produção social, ou seja, aqueles utilizados em atividades que se inserem na divisão do trabalho.” (p. 78.) SANDRONI, Paulo (org.). **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo: Best-seller, 1999.

18 IANNI, Otávio. **Teorias da Globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001 *apud* SWEEZY, Paul M. **The triumph of financial Capital**. Montly Review, vol. 46, nº 2, Nova York, 1994.

19 IANNI, Otávio, op. cit.

20 IANNI, Otávio, op. cit.

tempo em que o poder controlador do Estado é mitigado pela corrosão das estruturas estatais decisórias frente a ascensão do Capital financeiro, esse passa a manipular a alocação do trabalho como fator de produção, não lhe dando tratamento correspondente com a universalidade de valores sociais, políticos, econômicos que esse encerra. Nessa perspectiva, Aldacy Rachid Coutinho expressa o panorama que se sobressai no mundo globalizado do trabalho:

“O trabalho, se e enquanto necessário como fator de produção, insere-se apenas como custo a ser minimizado e fator de produção a ser incentivado mascaradamente. Mas não se trata de uma redução de salários num quadro emergencial e, sim, um corte drástico nas conquistas sociais, muito embora a produtividade esteja sempre crescente.”<sup>21</sup>

Tal preposição é verdadeira, principalmente a lume das observações que serão feitas no capítulo 1 do presente estudo; de acordo com relatório da OIT, o continente asiático se tornou, nas últimas duas décadas, um verdadeiro parque industrial de produção de vestuário do mundo, englobando 59.5% da produção destes itens, cujas exportações vem crescendo a uma taxa de 6.6% ao ano<sup>22</sup>. Contudo, uma série de fatores não tão prósperos vem contribuindo para o grande crescimento desse segmento industrial na região.

O primeiro deles é o esvaziamento dos direitos e garantias laborais nos países onde essas indústrias estão alocadas e que fazem parte, em verdade, de uma mudança generalizada no mundo do trabalho frente ao fenômeno da Globalização.

Os autores de searas diferentes do conhecimento convergem no entendimento de que o discurso da globalização é usado frequentemente para a imposição e aceitação de mudanças na sociedade e no direito do trabalho: se Boaventura de Souza Santos diz a respeito disso quando teoriza sobre a “falácia do determinismo”<sup>23</sup>, que retrata a globalização como um fenômeno de natureza irretorquível, Aldacy Rachid Coutinho afirma que a luta pela conquista dos direitos

21 COUTINHO, Aldacy Rachid. **Globalização e o direito do trabalho**. Revista Direito e Democracia, Canoas, Vol. 1, n. 1. p. 163-176, 1º sem. 2000, p. 169. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/download/2243/1519>>. Acesso em 26/07/2016.

22 ILO. **Labour standards in global supply chains**: Strong export and job growth in Asia’s garment and footwear sector. Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note : issue 1, november, 2015. Em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms\\_419798.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms_419798.pdf)>. Acesso em: 21/10/2016.

23 POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisao internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001, p. 50.

sociais nesse âmbito deve “[...] rejeitar a ideia preconcebida de que mudanças históricas são fatais e que somente determinam desenvolvimentos que retratam avanços e benefícios representativos de melhoria das condições de vida de todos.”<sup>24</sup>.

De fato, o discurso imperioso da “globalização hegemônica” não avoca seus malefícios, que vem se manifestando, principalmente, através do estabelecimento de remunerações de cada vez menores e da volatilidade dos postos de trabalho, impostas aos países menos desenvolvidos através, principalmente, da manipulação da renegociação de débitos exteriores desses<sup>25</sup>.

O segundo fator é o predomínio da aglomeração de capital dentre as características intrínsecas à terceira Divisão Internacional do Trabalho, protagonizada pelas corporações transnacionais, cuja estrutura, formada pela “fusão e aquisição de uma ou mais empresas”<sup>26</sup>, possibilita o crescimento da produção sem a necessidade do aumento dos custos dessa, principalmente em função da possibilidade de alocar suas unidades produtivas em locais onde a remuneração pelo trabalho é menor<sup>27</sup>.

Assim, segundo Marcio Pochmann, a distribuição global de ocupações engendradas nesse contexto não é equitativa, mas se aproveita da vastidão de diferenças que singularizam as condições sócio-econômicas de cada país para se beneficiar na consecução de vantagens competitivas, aprofundando as diferenças entre eles sem cumprir o objetivo anunciado de contração das disparidades entre as condições laborativas dos países<sup>28</sup>.

Além disso, em alguns países, a procura por essas vantagens produtivas se mostrou tão elevada que estes passaram a ter seus setores industriais dominados por um segmento específico, como é o caso de Bangladesh, onde a manufatura de vestuário corresponde a 80% do total de exportações do país, tornando-o extremamente dependente do movimento de Capital internacional dominado,

---

24 COUTINHO, Aldacy Rachid. **Globalização e o direito do trabalho**. Revista Direito e Democracia, Canoas, Vol. 1, n. 1. p. 163-176, 1º sem. 2000, p. 169. Disponível em: <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/download/2243/1519>. Acesso em 26/07/2016.

25 IANNI, Otávio. **Teorias da Globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

26 IANNI, Otávio. **Teorias da Globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001, p. 27.

27 POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

28 *Ibidem*.

principalmente, pelas marcas internacionais relacionadas ao segmento<sup>29</sup>. Os países do continente asiático também têm apoiado o estabelecimento desses fabricantes em seus territórios, através do “rebaixamento de custos e de financiamentos domésticos subsidiados”<sup>30</sup>.

Nessa esteira, a partir da década de 1990, as corporações transnacionais passaram a realocar-se de forma reiterada, na constante busca das condições ideais para a minimização dos custos de produção, relegando, por outro lado, aos trabalhadores<sup>31</sup>, amiúde com restrita qualificação profissional e pouca remuneração, a iminência do desemprego, o que por si só, configura motivo suficiente para enfraquecer, se existente, qualquer relação de sindicalização. Some-se a isso a condição de reféns da dívida externa que muitos desses países enfrentam e o resultado será a sujeição a condições explorativas da força laboral, organizadas mediante política pública nacional, seja pelo estabelecimento de salários-mínimos cada vez menores ou por nem mesmo estabelecê-los, seja pelo abrandamento geral das leis trabalhistas ou pela falta de estrutura destinada a efetivá-las.

O terceiro fator, por sua vez, é a mudança no paradigma produtivo relacionado à moda. Segundo Gilles Lipovestky, a partir das décadas 1960 e 1970, esta passa por uma transformação conceitual e concreta carreada pelo advento do “*prêt-à-porter*”, que difundiu a produção de vestuário em grande quantidade, aliando-a a preços razoáveis e à difusão de estilos concebidos pelas grandes marcas. A época é marcada pelo aumento quantitativo e qualitativo da liberdade criadora de modelos, momento em nasce a “grife”<sup>32</sup> e passa a vigorar a combinação entre moda independente e produção em escala industrial<sup>33</sup>.

Com o advento da corporação transnacional, o fenômeno adquiriu feições internacionais; atualmente a ingerência do processo descrito pelo autor se dá

---

29 HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories.** Estados Unidos, 2015. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>. Acesso em 21/10/2016.

30 *Ibidem*, p. 29.

31 POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisao internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.** São Paulo: Boitempo, 2001, p.30.

32 HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories.** Estados Unidos, 2015, p. 133. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>. Acesso em 21/10/2016.

33 LIPOVETSKY, Gilles. **O império do Efemêro: a moda e seu destino nas sociedades modernas.** Trad. Maria Lúcia Machado. São Paulo: companhia das Letras, 2009

através do chamado *fast-fashion*, paradigma produtivo e conceitual inaugurado pela empresa INDITEX e que objetiva o encurtamento temporal do processo produtivo entre a concepção das peças de vestuário, sua fabricação e a disponibilização ao consumidor final. Para que isso seja exequível nos prazos demandados pela competitividade entre as empresas do ramo, impõe-se a terceirização de etapas menos complexas da produção, frequentemente, para países como a nação chinesa que, em 2004, concentrava 13%<sup>34</sup> da produção dos itens da empresa.

A vantagem empresarial auferida pela empresa em tela chamou a atenção de outros empresários e o fenômeno ampliou-se, visto a sua capacidade de conjugar as possibilidades criadas pela circulação internacional do capital e a otimização dos custos de produção, com a vantagem diferencial do atendimento das demandas de seus clientes de forma rápida e lucrativa<sup>35</sup>. Outras circunstâncias como, por exemplo, a definição do preço final como mecanismo de avaliação da contratação dos fornecedores, praticado pela Inditex, tem contribuído negativamente na manutenção financeira dos direitos trabalhistas mínimos, principalmente, mas não exclusivamente, no continente asiático<sup>36</sup>.

Tendo por base este processo, o presente estudo monográfico pretende analisar os principais abusos aos direitos trabalhistas ocorrido nas fábricas responsáveis pela produção das peças de vestuário no Continente asiático, reunindo dados dos seguintes países: Paquistão, Sri Lanka, Índia, Camboja, China, Bangladesh, Filipinas, Myanmar, Laos, Vietnã, Singapura e Indonésia, selecionados pela relevância que apresentam no segmento de vestuário da indústria têxtil e que

34 CROFTON, Stephanie. DOPICO, Luis, G. **Zara-Inditex and the Growth of Fast-Fashion**. High Point University: Essays in Economic & Business History – Vol. XXV, pp. 41-54, 2007, p. 46. Disponível em: <http://www.ebhsoc.org/journal/index.php/journal/article/viewFile/216/218>. Acesso em: 28/08/2016.

35 BHARDWAJ, Vertica. FAIRHUST, Ann. **Fast Fashion: response to changes in the fashion industry**. The University of Tennessee: The international Review of Retail, Distribution and Consumer Research, Knoxville, USA. Vol 20, N. 1., pp. 165-173, fevereiro/ 2010. Disponível em: <[http://elearning.unimib.it/pluginfile.php/247879/mod\\_resource/content/2/Bhardwaj%20%20Fairhurst\\_2010\\_Fast%20Fashion.Response%20to%20changes%20in%20the%20fashion%20Industry.pdf](http://elearning.unimib.it/pluginfile.php/247879/mod_resource/content/2/Bhardwaj%20%20Fairhurst_2010_Fast%20Fashion.Response%20to%20changes%20in%20the%20fashion%20Industry.pdf)>. Acesso em: 28/08/2016.

36 CROFTON, Stephanie. DOPICO, Luis, G. **Zara-Inditex and the Growth of Fast-Fashion**. High Point University: Essays in Economic & Business History – Vol. XXV, pp. 41-54, 2007, *apud* ÁLVAREZ, Luis Alonso. Vistiendo a 3 continentes: **La ventaja Competitiva del grupo Inditex-Zara, 1963-1999**. In: Revista de Historia Industrial, n.º 18. Año 2000, p. 157-182 *et* MAZAIRA, Andrés *et al.* **The role of market orientation on company performance through the development of sustainable competitive advantage: the Inditex-Zara case**. Marketing Intelligence & Planning, Vol. 21 Iss: 4, pp.220 - 229, p. 228 *et* THE ECONOMIST. **The Future of fast fashion**. June 18th 2005, p. 57. Disponível em: <http://www.ebhsoc.org/journal/index.php/journal/article/viewFile/216/218>. Acesso em: 28/08/2016.

pode ser verificado através da análise de relatórios recentes de organizações internacionais não governamentais e dos relatórios concebidos na atividade supervisonal estabelecida pela OIT, o que se fará.

Pretende, assim, em seu primeiro capítulo, realizar um estudo comparativo do conteúdo desses e do tratamento normativo convencional internacional emitido pela instituição; não obstante, faz-se necessário o estudo, ainda, de suas estruturas de controle e supervisão de normas, o que se operará no Capítulo 2. O Capítulo 3, por sua vez, examinará a temática das inovações institucionais operadas no âmbito da OIT e de outros atores internacionais com o objetivo de solucionar os problemas que vêm sendo enfrentados pela instituição nas últimas décadas, em função, principalmente, do fenômeno da globalização.

## 1. Capítulo 1: Abusos laborais cometidos na indústria transnacional têxtil e as normas Convencionais da Organização Internacional do Trabalho

### 1.1 Breve Histórico da Instituição e normativas produzidas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho tem suas origens relacionadas ao século XIX, época em que, por formento acadêmico, empresarial e estatal, delineou-se a necessidade de criação de um arcabouço de normas jurídicas internacionais destinadas a salvaguardar as condições de trabalho, amiúde em razão de evitar que aqueles países com normas menos protetivas auferissem vantagem competitiva em razão de sua omissão legislativa, concepção defendida pelo inglês Charles Hidley, em 1831; antes dele, porém, o empresário Robert Owen também advogou a ideia de que normas dessa natureza teriam um efeito positivo sobre a melhoria das condições laborais<sup>37</sup>.

Além dessas e de outras iniciativas individuais, a causa recebeu apoio de Estados nacionais, como a Suíça e a Alemanha, na forma de reuniões congressuais e dos movimentos sindicais, no início receosos sobre a existência de tais normas, o que, a despeito dos avanços e retrocessos, acabou por delinear institutos presentes na OIT até hoje<sup>38</sup>.

Sua criação, no entanto, ocorreu apenas em 1919, e fez parte das negociações que finalizaram a Primeira Guerra Mundial, incluídas na pauta da Conferência de Paz instaurada com esse objetivo em ocasião à força das Organizações Sindicais da época, como a *American Federation of Labour*, dos Estados Unidos, e a *Fédération Générale du Travail*, da França que, durante o interregno belicoso não quedaram silentes sobre a necessidade de também privilegiar-se, no fim dessa guerra, os direitos de ordem social; assim sucedeu e, em abril do mesmo ano, nascia a OIT<sup>39</sup>. Em outubro de 1919, a Organização realizou

---

37 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. et SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo:LTr, 2010.

38 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo:LTr, 2010.

39 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

sua primeira Conferência, aprovando seis instrumentos convencionais<sup>40</sup>. A instituição atravessou diversas mudanças institucionais durante o século XX e começo do XXI, que serão retomadas a lume do tema tratado no Capítulo 3 deste trabalho.

Desde já, no entanto, cabe destacar as particularidades das normas produzidas no âmbito da instituição, que são de três ordens: as Convenções, as Recomendações e as Resoluções.

As convenções ostentam natureza de tratado multilateral firmado entre os países-membros da OIT, que, após serem votados com maioria de dois terços no órgão deliberativo da entidade (a C.I.T.), são colocadas à disposição daqueles, para que sejam ratificados ou, no mínimo, seja levado ao conhecimento público interno o conteúdo das normas e princípios anunciados por essas normativas, no prazo de um ano. Não obstante isso, com relação ao países não signatários, permanece o encargo de descrever a situação em que se encontram os direitos nelas previstos, enviando-se relatório para a Organização com essa finalidade<sup>41</sup>.

As recomendações, conforme Arnaldo Süssekind, tem por escopo a enunciação de regras que, da mesma maneira que as normas convencionais, geram a obrigação de levar seu conteúdo ao conhecimento público intranacional, desta vez, em até 18 meses; todavia, diferentemente dos tratados multilaterais, essa admite maior espaço discricionário estatal de aplicação em sua estrutura jurídica, visando, com isso, atender aos diversos panoramas jurídicos, sociais, econômicos e políticos dos Estados-membros e, dessarte, conferir maior aplicabilidade a essas normativas sem, no entanto, impô-las com a mesma autoridade das Convenções<sup>42</sup>.

As resoluções, por sua vez, se destinam à regulação interna da OIT, prestando-se para guiar a aplicação das demais normativas aprovadas pela Organização, mediante o regulamento do funcionamento dos órgãos internos dessa, como a Comissão de Peritos e a Repartição Internacional do Trabalho (ambas serão examinadas no capítulo 2 deste trabalho); além disso, possuem função supletiva com relação às demais normas, tendo como objetivo proporcionar coesão ao sistema normativo da entidade. São aprovadas, nas palavras de Ericson Crivelli,

---

40 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

41 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

42 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo:LTr, 2010.

por meio de “uma Comissão de Resoluções instalada especialmente para debater e decidir uma proposta que tenha sido apresentada à apreciação da conferência internacional”<sup>43</sup>.

### *1.2 A terceirização, os contratos de trabalho temporários e a subcontratação como instrumentos contratuais de violação dos direitos trabalhistas nas indústrias transnacionais têxteis.*

Algumas empresas invocam, para o atendimento da demanda flutuante de capacidades dos empregados em razão das mudanças de *design* dos modelos de vestuário ocasionadas pelo fenômeno do *fast-fashion*<sup>44</sup>, figuras contratuais cuja especificidade é a plasticidade que conferem às relações de trabalho, como a do “*contract labor*”<sup>45</sup>, dos “*short-term contracts*”<sup>46</sup> ou dos “*fixed duration contracts*”<sup>47</sup>, que permitem (ou deveriam apenas permitir) a gestão empresarial dessas flutuações ocasionadas pela natureza da atividade fabril; em vista da proteção da seguridade social, no entanto, muitos países proíbem ou restringem (como o Brasil) a utilização de figuras contratuais comparadas, por causa da situação de incerteza que elas impõem ao trabalhador<sup>48</sup>.

O “*contract labor*” é a modalidade contratual pela qual uma empresa, diversa daquela em que se prestará o serviço, tem o encargo de convocar os empregados e de realizar o pagamento das prestações salariais desses<sup>49</sup> – e pode ser comparada,

43 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 75.

44 BHARDWAJ, Vertica. FAIRHURST, Ann. **Fast Fashion: response to changes in the fashion industry**. The University of Tennessee: The international Review of Retail, Distribution and Consumer Research, Knoxville, USA. Vol 20, N. 1, pp. 165-173, fevereiro/ 2010. Disponível em: <[http://elearning.unimib.it/pluginfile.php/247879/mod\\_resource/content/2/Bhardwaj%20Fairhurst\\_2010\\_Fast%20Fashion.Response%20to%20changes%20in%20the%20fashion%20Industry.pdf](http://elearning.unimib.it/pluginfile.php/247879/mod_resource/content/2/Bhardwaj%20Fairhurst_2010_Fast%20Fashion.Response%20to%20changes%20in%20the%20fashion%20Industry.pdf)>. Acesso em: 28/08/2016.

45 CHAN, Man-Kwun. **Contract Labor in Global Garment Supply Chain: Key Characteristics and Recent trends**. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing/ November, 2013, p. 4. Disponível em: <<http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>>. Acesso em 21/10/2016.

46 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry**. [s.l.]: 2015, p. 19. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>>. Acesso em 21/10/2016.

47 *Ibidem*, p. 6.

48 MULLER, Dominique. **Breathless for Blue Jeans: Health Hazards in China's denim Factories**. War on Want: June, 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/resources/publications/Breathless/view>>. Acesso em 21/10/2016.

49 CHAN, Man-Kwun. **Contract Labor in Global Garment Supply Chain: Key Characteristics and**

portanto, à terceirização, ressalvadas as peculiaridades legislativas de cada país; a pesquisa bibliográfica apresenta indícios de sua forte presença nesse segmento industrial, na maioria absoluta dos países pesquisados<sup>50</sup>.

A variação, no entanto, não é apenas internacional, e se apresenta internamente, como na Índia, cuja utilização é de 25%<sup>51</sup> na região sul do país, enquanto as estatísticas nacionais mostram que 11%<sup>52</sup> contratos laborais empregam essa modalidade de contratação. Nesse país, a referida forma de captação dos funcionários é associada ao descumprimento reiterado e geral dos seus contratos de trabalho, seja porque as cláusulas desses são sumariamente descumpridas sem a ocorrência de qualquer sanção aos empregadores, seja porque suas condições não são totalmente esclarecidas no momento da contratação, o que é agravado pelo fato de que apenas 38% da força de trabalho daquele país tem acesso a um contrato escrito, prejudicando de plano a exigibilidade dos direitos trabalhistas, mesmo que previstos na legislação interna<sup>53</sup>.

Embora anunciado como uma necessidade da empresa frente à natureza do seu negócio, a terceirização e a utilização de contratos de tempo determinado é, na verdade, benéfica apenas da perspectiva empresarial, pois significa a redução dos custos de produção, o aumento da eficiência produtiva e facilita a convocação dos trabalhadores em um curto período de tempo<sup>54</sup>. Para o trabalhador, ela amiúde representa a supressão sistemática dos seus direitos, que vão desde aqueles relacionados com a organização sindical e a percepção de salários e benefícios trabalhistas, até a incolumidade física e psicológica.

Os “*short-term contracts*” e os “*fixed-duration contracts*”, a seu turno, são

---

Recent trends. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing/ November, 2013. Disponível em: <<http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>>. Acesso em 21/10/2016.

50 *Ibidem*, p.4.

51 CHAN, Man-Kwun. **Contract Labor in Global Garment Supply Chain: Key Characteristics and Recent trends.** Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing/ November, 2013, p.15. Disponível em: <<http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>>. Acesso em 21/10/2016.

52 ILO. **Insights Into Working Conditions in India's Garment Industry.** Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2015. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_379775.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_379775.pdf)>. Acesso em 21/10/2016. p. 14.

53 *Ibidem*, p. 28.

54 CHAN, Man-Kwun. **Contract Labor in Global Garment Supply Chain: Key Characteristics and Recent trends.** Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing/ November, 2013. Disponível em: <<http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>>. Acesso em 21/10/2016.

figuras contratuais temporárias, que estão ligadas, na prática, com a maioria dos abusos relacionados a essa indústria, independentemente da existência de lei destinada a regulamentá-los, pois, em regra, representam uma situação de grande insegurança para o trabalhador, o que obsta a reivindicação de praticamente todos os benefícios trabalhistas em razão da ameaça de demissão. Mesmo que algumas legislações prevejam um período máximo de duração e número máximo de vezes em que essa figura contratual pode ser usada, a fraca estrutura de efetivação (judiciário moroso ou sem força coercitiva, ausência de fiscalização ou corrupção dos agentes responsáveis por ela) dos direitos desses países impede que eles sejam verificados na realidade; some-se a isso também, a previamente citada ausência generalizada de contratos escritos<sup>55</sup>. A seguir, analisar-se-ão as violações comumente encontradas em relatórios produzidos por organizações não-governamentais e pela OIT, com o objetivo de descrever o panorama do trabalho exercido no âmbito das empresas transnacionais do segmento.

### 1.2.1 O Excesso de trabalho exercido além da jornada e o trabalho forçado

Como ponto comum nas estruturas contratuais “terceirizadas” e nos contratos temporários está o excesso no tempo de trabalho exercido além da jornada habitual, que é referido na maioria absoluta dos relatórios analisados.

Na Índia, em relatório elaborado pela OIT, 79%<sup>56</sup> dos entrevistados revelaram executar jornada de trabalho além do inicialmente ajustado, enquanto 38%<sup>57</sup> denunciaram que isso ocorre de forma sistemática; além disso, 2/3<sup>58</sup> dos consultados delataram a impossibilidade de rejeitar o tempo extra de trabalho.

No Camboja, a HRW observou que somente 18%<sup>59</sup> das indústrias do país

---

55 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out:** labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry. [s.l.]: 2015. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>. Acesso em 21/10/2016. et. CHAN, Man-Kwun. **Contract Labor in Global Garment Supply Chain:** Key Characteristics and Recent trends. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing/ November, 2013. Disponível em: <<http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>>. Acesso em 21/10/2016.

56 *Ibidem*.

57 *Ibidem*.

58 *Ibidem*.

59 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out:** labor rights abuses in Cambodia's Garment

cumpriam a norma nacional que limita à duas horas o tempo máximo de trabalho exercido além da jornada (embora alguns trabalhadores vejam nele a oportunidade de suplementação da renda, afligem-se com a possibilidade de retaliação dos empregadores e supervisores no caso de contestar a realização dessa). Na China, as mesmas fábricas em que se relata a utilização da técnica do “*sandblasting*”<sup>60</sup>, também contabilizavam períodos de hora extra muito superiores ao permitido pela legislação do país, excedendo entre 2 e 3 vezes a escala legal<sup>61</sup>, em jornadas diárias que alcançavam, às vezes, 15 horas de duração<sup>62</sup>; apesar disso, em relatório da OIT, este país contabilizou um número de horas anuais de trabalho abaixo da média para o continente asiático<sup>63</sup>.

Bangladesh, por sua vez, tem como maior distúrbio a supressão do pagamento do tempo ulterior trabalhado<sup>64</sup>. Nas Filipinas e na Índia, a seu turno, os trabalhadores desse segmento industrial não encontram restrição legal máxima de tempo para o trabalho realizado além da jornada diária<sup>65</sup>.

As convenções da OIT de nº 29 (Convenção sobre o trabalho forçado)<sup>66</sup>,

---

Industry. [s.l.]: 2015, p. 58, *apud* Better Factories Cambodia: **Thirty first synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector** / International Labour Office; International Finance Corporation. Geneva: ILO, 2014, p. 6. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>>. Acesso em 21/10/2016.

60 Técnica produtiva que utiliza um jato de areia (composta pela sílica) altamente pressurizado para clarear regiões específicas do tecido *Jeans* e vem sendo associada com a ocorrência da silicose, doença pulmonar que se apresenta de forma aguda dos trabalhadores desse segmento industrial. A Turquia banuiu o procedimento em 2009, mas esse subsiste, principalmente de forma clandestina em fábricas oficiais ou, ainda, em fábricas caseiras ou subcontratadas, que frequentemente não enfrentam qualquer fiscalização. *In*: MULLER, Dominique. **Breathless for Blue Jeans: Health Hazards in China's denim Factories**. War on Wante: June, 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/resources/publications/Breathless/view>>. Acesso em 21/10/2016.

61 MULLER, Dominique. **Breathless for Blue Jeans: Health Hazards in China's denim Factories**. War on Wante: June, 2013, p. 24. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/resources/publications/Breathless/view>>. Acesso em 21/10/2016,

62 *Ibidem*.

63 HULT, Lisa. **Labour standards in global supply chains: Working hours in the global garment industry**. Research Note: January, 2016. Disponível em: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/robangkok/documents/publication/wcms\\_444449.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/robangkok/documents/publication/wcms_444449.pdf)>. Acesso em: 21/10/2016.

64 HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories**. Estados Unidos, 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladesh-garment>>. Acesso em 21/10/2016.

65 HULT, Lisa. *op. Cit.*, p. 2.

66 A Convenção sobre trabalho Forçado, firmada em 1930, prevê, em seu artigo 1º, a obrigatoriedade do combate e abolição do trabalho forçado, mas faculta a utilização deste em algumas situações estritamente regulamentadas e delimitadas que, contudo, não têm ligação com o objetivo deste estudo; o trabalho forçado é assim definido pelo artigo 2º: “Para os fins da presente Convenção, a expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de

105( Convenção sobre a abolição do trabalho forçado)<sup>67</sup> e 88 (Convenção sobre organização do serviço de emprego) se prestam a normatizar situações onde os trabalhadores não possuem condições de recusar o trabalho ofertado, por exemplo, quando sob a ameaça de insultos verbais ou físicos; no âmbito dessa indústria, além disso, realização de horas extras está frequentemente associada com o estabelecimento de “metas de produção”<sup>68</sup>, sem o cumprimento das quais o operário é impedido de deixar a fábrica<sup>69</sup>.

A indústria de vestuário orientada para exportação opera sob demanda mutável e, além dos riscos inerentes a qualquer outra atividade empresarial, está exposta à competitividade gerada pela definição do preço operado pelo comprador, como observado no caso Inditex. Disso advém duas opções muito claras: ou as empresas adaptam seus custos de produção e diminuem o valor de seus artigos ou a atividade empresarial não subsiste. Contudo, esse risco é constantemente transferido para o operário, se não totalmente; uma das formas pelas quais isso acontece é a definição dessas “metas de produção”.

Elas estão associadas ao excesso de horas extras na medida em que são propostas como um encargo diário o qual o empregado é compelido a satisfazer sob pena de insultos físicos ou verbais e da ameaça reiterada do desemprego, veiculada através da não renovação de seus contratos. Além disso, são também empregadas de forma punitiva, isto é, através do aumento demasiado da carga de trabalho, meio pelo qual levam à autodemissão involuntária<sup>70</sup> e, ainda, como arma contra a

---

espontânea vontade” (p. 107). In SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

67 A Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, firmada em 1957, dispõe de forma mais ampla que o instrumento anterior, e interdita, em seu artigo 1º, a, c e d, o trabalho realizado em motivação a seguinte índole: “a) como medida de coerção, ou de educação política, ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida; [...] c) como medida de disciplina de trabalho; d) como punição de participação em greves;” (p. 225). E mais: o artigo 2º deste instrumento visa a extinção total do tipo de trabalho em tela, almeando vê-lo completamente erradicado. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

68 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry**. [s.l.]: 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>>, p. 13. Acesso em 21/10/2016.

69 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry**. [s.l.]: 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>>. Acesso em 21/10/2016.

70 HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories**. Estados Unidos, 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights->

sindicalização, obstando o alcance dos direitos previstos nas mencionadas Convenções, amplamente ratificadas e promovidas no âmbito do direito internacional, mas altamente descumpridas nos âmbitos nacionais.

Com exceção da China, os demais países abrangidos por esta pesquisa ratificaram o primeiro tratado em questão<sup>71</sup>. Quanto ao segundo dispositivo, da mesma forma que o anterior, os países que não o subscreveram são minoria: Myanmar, Laos, Vietnã, China e Singapura não o integram<sup>72</sup>. Os dois primeiros tratados são complementados por um terceiro, o de nº. 88 (Convenção sobre organização do serviço de emprego), que trata da necessidade de organização do trabalho por meio de estruturas que promovam e sistematizem a oferta de empregos<sup>73</sup>.

A atenção dispensada ao tema e o grande número de ratificações não é desmotivado, já que os dois primeiros instrumentos integram as oito convenções fundamentais do trabalho e seu conteúdo encontra abrigo na Declaração sobre Princípios e Direitos fundamentais do trabalho, de 1998, de conhecida eficácia estimuladora quanto a ratificação dos instrumentos consagrados em seu texto<sup>74</sup>.

### *1.2.2 Restrições ao direito de sindicalização: meios de repressão a sindicalização e negociação coletiva como obstáculo à efetivação dos direitos trabalhistas no plano industrial têxtil asiático*

A repressão sindical associada a esse tipo de produção difere pouco entre os países que a restringem legislativamente total ou parcialmente e os que a permitem. Na China, que conta apenas com uma entidade sindical central, a *All China Federation of trade Unions*, são comuns os relatos de abusos físicos e prisões de trabalhadores que tentam reivindicar seus direitos de forma independente da atividade estatal<sup>75</sup>.

bangladeshs-garment>. Acesso em 21/10/2016.

71 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312174:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312174:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

72 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312250:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

73 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

74 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

75 MULLER, Dominique. **Breathless for Blue Jeans: Health Hazards in China's denim Factories**.

Em Bangladesh, a catástrofe do Rana Plaza<sup>76</sup> despertou o interesse legislativo na protetividade das atividades sindicais, causando um significativo aumento dessas no país. No entanto, isso não transcorreu sem a reação patronal, que passou a combatê-las com mais afinco. Em relatório publicado pela HRW, os trabalhadores evidenciaram o destino daqueles que ousavam sequer entrar em contato com os sindicatos ou tentar organizá-los: além de transferências imotivadas, incremento da carga de trabalho além das possibilidades físicas do trabalhador, e da ameaça ou efetividade da interrupção do contrato, esses revelaram a existência de ataques físicos ocorridos nas premissas dos estabelecimentos fabris ou fora deles, organizados pelos superiores hierárquicos ou por criminosos contratados, denominados “*mastans*”<sup>77</sup>; além disso, o relatório denuncia episódios de assédio sexual contra mulheres<sup>78</sup> e de falsas acusações criminais, por vezes imputadas em massa e utilizadas como meio de afastar os trabalhadores das atividades sindicais<sup>79</sup>.

Em relatório da OIT, verifica-se que em alguns países o problema é a baixa representatividade. Na Índia, apenas 23% dos entrevistados em pesquisa realizada pela Organização, firmaram ter conhecimento da existência de “sindicatos ou comitês representativos”<sup>80</sup>; no caso desse país isso está relacionado com a

War on Want: June, 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/resources/publications/Breathless/view>>. Acesso em 21/10/2016.

76 O prédio, localizado na região da cidade de Dhaka, onde funcionavam cinco fábricas de vestuário, desabou em 24 de abril de 2013, ocasionando a morte de 1137 pessoas e deixando mais de 200 pessoas desaparecidas. INSTITUTE FOR GLOBAL LABOR AND HUMAN RIGHTS. **Factory Collapse In Bangladesh**. Em: <<http://www.globallabourrights.org/campaigns/factory-collapse-in-bangladesh>>. Acesso em 21/10/2016. Após três anos, 41 pessoas foram acusadas por crimes como homicídio e por cooperar com a fuga do dono, Sohel Rana. THE GUARDIAN. **Rana Plaza collapse: 38 charged with murder over garment factory disaster**. 18/07/2016. Em: <<https://www.theguardian.com/world/2016/jul/18/rana-plaza-collapse-murder-charges-garment-factory>>. Acesso em 21/10/2016.

77 HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories**. Estados Unidos, 2015, p. 8. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladesh-garment>>. Acesso em 21/10/2016.

78 Isso se mostra preocupante, principalmente em um contexto no qual, apesar de a divisão de trabalhadores por sexo ser diversa entre os países pesquisados, as mulheres ocupam a maioria absoluta destes postos de trabalho em alguns desses, como no Camboja e na Indonésia, onde correspondem a 80% e 60% da mão-de-obra, respectivamente(p. 3). *in*: ILO. **Labour standards in global supply chains: Strong export and job growth in Asia's garment and footwear sector**. Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note : issue 1, november, 2015, p. 1. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/robangkok/documents/publication/wcms\\_419798.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/robangkok/documents/publication/wcms_419798.pdf)>. Acesso em: 21/10/2016

79 HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories**. Estados Unidos, 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladesh-garment>>. Acesso em 21/10/2016.

80 ILO. **Insights Into Working Conditions in India's Garment Industry**. Fundamental Principles

volatilidade do trabalho executado por aqueles cuja remuneração é baseada no número de peças produzidas e, sobretudo, pelo receio de retaliações patronais, mantendo as taxas de sindicalização extremamente baixas<sup>81</sup>.

No Camboja, o uso generalizado de “*fixed-duration contracts*” imobiliza a atividade sindical pelo receio da não continuidade do contratos e, como já citado, é uma arma extremamente eficaz contra a sindicalização, pois se presta à intimidação coletiva, apesar das garantias legais de estabilidade provisória dirigidas aos líderes sindicais, que não são suficientes para obstar a repressão operada perante esses e aos seus pares operários; os empregadores, com objetivo de os verem afastados das atividades sindicais, oferecem quantias em dinheiro, melhores posições empregatícias ou ainda, interditam a realização de hora extra, impedindo-os de utilizarem-se dela para aumentarem suas verbas salariais<sup>82</sup>.

Contudo, não somente os fabricantes adotam práticas violadoras dos direitos sindicais, enquanto isso se opera por condutas ativas e passivas desse Estado. O relatório da HRW em questão denuncia-o no sentido de que vem obstaculizando o registro de novos sindicatos, seja por prevaricar perante os pedidos dessa natureza, seja por recusá-los com embasamento em erros meramente materiais, fazendo com que os interessados tenham de preencher os documentos de subscrição sindical legalmente exigidos repetidamente<sup>83</sup>. Em outros países, o problema persiste, mas apresenta demandas específicas. No Sri Lanka, as organizações representativas existem, mas ao nível das fábricas, não apresentam verdadeiro poder de negociação<sup>84</sup>.

Esses direitos são amplamente abrigados pela legislação internacional e, como se verá no seguinte capítulo, contam com um sistema especial de controle. Nessa perspectiva, quatro instrumentos internacionais se dedicam à matéria: as convenções de nº. 135 (Convenção Sobre a Proteção dos Representantes dos

---

and Rights at Work, Geneva, 2015, p. 42. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_379775.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_379775.pdf)>. Acesso em 21/10/2016

81 *Ibidem*.

82 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry**. [s.l.]: 2015, p. 77. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>>. Acesso em 21/10/2016>

83 *Ibidem*, p. 83.

84 MERK, Jeroen. **Clean Clothes Campaign: Living Wage in Asia, 2014**, p. 53. Disponível em: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2843&context=globaldocs>> Acesso em: 21/10/2016

Trabalhadores)<sup>85</sup> e n.º 154(Convenção sobre o Fomento à Negociação Coletiva)<sup>86</sup>, além das de n.º 87 e n.º 98, as quais integram as oito convenções fundamentais da OIT. Quanto à primeira, ela foi ratificada apenas pelo Sri Lanka; já com relação à segunda Convenção, nenhum dos países pesquisados a ratificou<sup>87</sup>.

As Convenções de n.º 87 e 98, no entanto, merecem destaque especial. A Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, de 1948, vem para, em atendimento aos propósitos firmados na Declaração da Filadélfia e sob o auspício das deliberações da Assembleia das Nações Unidas, obrigar os Estados ratificantes à efetivação do direito de constituição de entidades representativas de empregados e empregadores, sem que, para tanto, haja condição anterior visando a obtenção de qualquer tipo de anuência do Estado (artigo 2º); segundo o diploma, essas devem contar com autonomia estatutária, regulamentar, organizacional e de sufrágio para a escolha de seus representantes (artigo 3º) e não podem ser extintas por mera discricionariedade da administração

---

85 A Convenção n.º 135, de 1971, proíbe a discriminação em virtude do engajamento nas ações de natureza sindical de qualquer forma, mencionando expressamente a impossibilidade de dispensa desses funcionários (artigo 1º); traz que o desempenho dessas finalidades deve ser permitido e viabilizado no plano fabril, de forma que as empresas não recusem, por exemplo, a realização de reuniões sindicais entre os seus empregados (artigo 2º). Ela assegura ainda, a legitimidade de cada país signatário para delimitar, legislativamente, os direitos de proteção aos “representantes sindicais ou eleitos” (p. 330), a quem especificamente eles são dirigidos e como (artigo 4º); determina que, na existências dos dois tipos de representantes mencionados, estes atuem em harmonia, não procurando obstar a atuação do outro, reciprocamente (artigo 5º). No conjunto de países analisados, apenas o Sri Lanka a ratificou. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998. *et* ILO. NORMLEX. **Ratifications of C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

86 A Convenção n.º 154, por sua vez, define em seu artigo 2º o que é negociação coletiva como “todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregadore, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações d empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizaçõs e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez” (p. 389) e prescreve, em seu artigo 5º, que o Estado deve fomentar a utilização desse instrumento, de forma mais ampla possível de acordo com cada legislação nacional, organizada, não derogada por nenhum instrumento normativo nativo e que a estrutura de resolução de conflitos trabalhistas presentes no país seja favorável a aplicação da negociação coletiva. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

87 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280:NO)>. Acesso em: 21/10/2016. *et* ILO. NORMLEX. **Ratifications of C154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312299:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

pública do país signatário (artigo 4º). Além disso, prevê que as ratificações do referido tratado devem ser comunicadas ao Secretário-Geral das Nações Unidas (artigo 18)<sup>88</sup>. No entanto, essa Convenção foi ratificada apenas pelos seguintes países: Filipinas, Paquistão, Myanmar, Camboja, Indonésia e Bangladesh<sup>89</sup>.

A Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, por sua vez, objetivou a produção de normas que salvaguardam a liberdade de exercício das atividades sindicais (artigo 1º), colocadas com a defesa contra a manutenção do empregado mediante restrição destas atividades e também da demissão e do dano imputado a ele em razão daquelas (artigo 1º, a e b); define, ainda, que tanto as organizações protetivas dos trabalhadores quanto as patronais possuem dever de respeito mútuo; além disso, cabe ao Estado signatário o encargo de construir e manter estrutura necessária a efetivação desses direitos, assim como a adoção das providências suficientes ao fomento do diálogo entre as entidades patronais e obreiras (artigos 2º, 3º e 4º)<sup>90</sup>. O referido documento foi ratificado apenas pelos seguintes países: Filipinas, Paquistão, Camboja, Indonésia, Singapura, Sri Lanka, Bangladesh e China<sup>91</sup>.

É necessário comentar que, por integrarem as convenções consideradas fundamentais pela Organização, os dois últimos instrumentos analisados trazem um número de ratificação maior em comparação às duas outras normativas elencadas, mas ainda insuficiente visto a importância dos direitos sindicais para a reivindicação dos demais direitos.

### *1.2.3 Negação de benefícios percebíveis em função da maternidade e a discriminação de gênero*

Outra categoria de direitos atingidos pelo uso de contratos temporários e do trabalho terceirizado, dentro desse segmento da indústria, é aquela relativa aos

88 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.  
89 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO)>.Acesso em: 21/10/2016.

90 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.  
91 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243:NO)>.Acesso em: 21/10/2016.

benefícios percebíveis em razão da maternidade, o que se revela através da não contratação de mulheres grávidas ou ainda, da não renovação dos contratos dessas, razão pela qual dispõem de pouca ou nenhuma protetividade social propiciada no âmbito empregatício. Se essa é uma observação quase geral nos países onde essas figuras contratuais existem e nos quais a atividade produtiva se insere, outros meios são empregados a fim de negar ostensivamente essa classe de direitos, dentre eles a demissão, que não é necessariamente direta: em Bangladesh observou-se que as funcionárias em período gestacional podem receber carga de trabalho superior as suas forças, forçando-as a se demitir ou, em não conseguindo atingir as metas irreais estabelecidas, são dispensadas por este motivo<sup>92</sup>.

No Camboja, não obstante a proteção legislativa dispensada pelo país ao assunto, essas ocorrências são frequentes e somadas, ainda, com a imposição de horas extras extenuantes e de um controle supervisonal estrito, que as impossibilita de desfrutar de pausas adequadas durante a jornada ou, ainda, de procurar assistência médica para a realização dos exames pré-natais, o que as força, novamente, a romper seus contratos<sup>93</sup>. No Vietnã, a WRC observou que às funcionárias do sexo feminino são oferecidos contratos temporários de lapso temporal menor que aos seus pares masculinos com finalidade de que, no advento de uma eventual gravidez, a dispensa da funcionária seja mais rápida<sup>94</sup>.

As convenções aptas a tratar do tema são três: a de n.º100 (Convenção sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres)<sup>95</sup>, a de n.º 111

92 HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories.** Estados Unidos, 2015, p. 25, *apud*. Chapter IV, Section 45, of the Bangladesh Labor Act, 2006 (Amended, 2013). Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladesh-garment>>. Acesso em 21/10/2016.

93 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry.** [s.l.]: 2015. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>. Acesso em 21/10/2016.

94 WORKER RIGHTS CONSORTIUM. **Made in Vietnam: labor rights violations in Vietnam's export manufacturing sector.** May of 2013. Disponível em: <[http://www.workersrights.org/linkeddocs/WRC\\_Vietnam\\_Briefing\\_Paper.pdf](http://www.workersrights.org/linkeddocs/WRC_Vietnam_Briefing_Paper.pdf)> Acesso em 21/10/2016.

95 A Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, é aplicável a esse caso por que, ainda que a negação dos benefícios relacionados a maternidade não tenha ligação direta com a determinação dos salários percebidos pelas funcionárias do sexo feminino, não deixa de exercer sobre elas um efeito indireto, que deve ser considerado: na medida em que não recebem as verbas as quais tem direito no período e estão impossibilitadas de trabalhar, as mulheres acabam percebendo menos recursos do que os homens durante a sua vida produtiva, diminuindo sua média salarial. O pagamento de benefícios relacionados a maternidade, além de uma questão de efetivação da dignidade humana, também é um meio de persecução da igualdade salarial e de equidade nas condições laborais. Não sem razão, o artigo 2º da referida Convenção adota que os membros

(Convenção sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação)<sup>96</sup> e a Convenção de n.º 157 (Convenção sobre preservação dos direitos em matéria de Seguridade Social)<sup>97</sup>. Quanto à primeira, com exceção de Myanmar, todos os outros países pesquisados no presente trabalho a ratificaram<sup>98</sup>. Quanto à segunda, apenas Myanmar e Singapura não a integram<sup>99</sup>. Quanto à terceira, no entanto, apenas as Filipinas a integra<sup>100</sup>. Novamente, o número de ratificações quanto às duas primeiras se deve ao fato destas integraram o rol de convenções fundamentais da OIT.

#### 1.2.4 Trabalho infantil: o esquema Sumangali e outros casos

---

signatários devem propiciar a efetivação dessa igualdade e um meio de realizar isso é assegurar a percepção dos benefícios dessa natureza. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

96 A Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, prevê em seu artigo 1º a vedação contra a discriminação relacionada a vários fatores, dentre eles o sexual, cujo efeito seja o de “destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (p. 246), premissa evidentemente aplicável aos casos acima mencionados; em adição, a Convenção obriga os países que a tenham ratificado a instituir uma “política nacional que tenha por promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego ou profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.” (p. 246) e elenca, dentre as medidas que este deve tomar para sua aplicação o fomento das atividades sindicais patronais e obreiras (artigo 3º, a), que também se encontram diminuídas nesse contexto produtivo. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

97 A Convenção sobre a Preservação dos direitos em Matéria de Seguridade Social, de 1982, objetiva a criação de normativas destinadas a salvaguardar a sobrevivências de algumas categorias estabelecidas em função de situações pessoais, dentre elas o direito a percepção de “benefícios de maternidade” (artigo 2º, “c”, p. 553), por meio de legislação nacional ou tratados “bilaterais ou multilaterais” (artigo 4º, p. 554), e diligenciar na criação de um “sistema de preservação do direitos em curso de aquisição relativamente a todos ramos Seguridade Social” (p.556) para efetivar o cumprimento desses benefícios, definindo as condições de sua aplicação, ou seja, não basta a previsão normativa, a presente Convenção exige uma política pública de preservação desses direitos. Inclusiva, determina que deve haver acooperação internacional entre os países signatários deste tratado (artigo 13º), e forma a garantir a efetividade destas normas mesmo quando o beneficiado não reside no país cujas instituições são legalmente obrigadas a prestar-lhe esse benefício, o que não se estende, todavia, aos benefícios de maternidade (artigo 9º). In: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

98 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)**. Em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?>

p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\_INSTRUMENT\_ID:312245:NO>. Acesso em: 21/10/2016.

99 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)**. Em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?>

p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\_INSTRUMENT\_ID:312256:NO>. Acesso em: 21/10/2016.

100 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C157 - Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)**. Em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?>

p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\_INSTRUMENT\_ID:312302:NO>. Acesso em: 21/10/2016.

A convenção n.º 138 (Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego)<sup>101</sup> é aplicável aos casos de trabalho exercido pelos menores 18 anos e, como outros observados no presente trabalho, foi ratificada por todos os países pesquisados, salvo pela Índia e por Bangladesh<sup>102</sup>. A outra Convenção aplicável, de n.º 182 (Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil)<sup>103</sup>, tem como única exceção de assinatura a Índia<sup>104</sup>; também com alto índice de ratificação, esses instrumentos integram o rol das oito convenções essenciais da OIT.

Os relatórios internacionais pesquisados chamam a atenção, apesar do número elevado de ratificações, para as ocorrências relacionadas ao tema; apesar de não constar no relatório HRW relacionado a Bangladesh, no Camboja, a situação descrita pela organização é muito diferente: embora o país tenha a tenha ratificado, crianças menores de 15 anos (idade mínima de aptidão ao trabalho no país)<sup>105</sup> foram

---

101 A Convenção sobre a idade Mínima, firmada em 1973 tem o objetivo de unificar as oito convenções concernentes a regulação da idade mínima de aptidão para o trabalho existentes até essa data. O instrumento, em seus artigos 2º e 1º determina uma certa margem de discricionariedade na determinação desta pelos países membros, mas impõe o dever de combater o trabalho infantil, cuja determinação deve atender o “pleno desenvolvimento físico e mental do jovem” (p. 537) e, uma vez fixada, essa idade só pode ser majorada, por força do artigo 3º (p. 537). No entanto, nos artigos seguintes, a Convenção veda o estabelecimento de idade inferior aos 15 anos para seus propósitos, mas faculta, em atendimento das condições econômicas do país e com consulta aos representantes patronais e operários, o rebaixamento desta idade para 14 anos, caso em que o Estado-membro signatário da Convenção é obrigado a informar sobre a situação dessa exceção nos relatórios anuais devidos a OIT (p. 537). O artigo 5º traz a interdição, ao menor de 18 anos, do trabalho cujo caráter lhe prejudique “a saúde, a segurança e a moral” e, nos mesmos moldes da fixação da idade mínima geral, prevê seu rebaixamento para até 16 anos, desde que lhes sejam salvaguardados aqueles bens jurídicos supracitados e que à ocupação referida decorra aprendizado técnico-profissional. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.

102 OIT. NORMLEX. **Ratifications of C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312283:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283:NO)>. Acesso em 21/10/2016.

103 A Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, firmada em 1999, que se refere a crianças àquelas pessoas que tenham menos de 18 anos, elenca, dentre as piores formas de trabalho infantil, aqueles cuja natureza “é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças” (artigo 3º, d); o presente trabalho entende que isso se aplica às condições observadas nas fábricas de vestuário do referido continente, haja vista as condições insalubres observadas em algumas delas e, principalmente, as os longos turnos de trabalho aos quais as crianças são submetidas. Com relação ao esquema Sumangali, principalmente, é necessário destacar que a presente Convenção obriga aos países membros dar especial atenção quanto as condições das meninas (artigo 7º, e). *In*: Presidência da República, Chefia da Casa Civil. **Decreto Nº 3.597, de 12 de Setembro De 2000**: Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3597.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm)>. Acesso em 21/10/2016.

104 ILO. NORMLEX. **Ratifications of C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)**. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312327:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312327:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

105 Nesse ponto, há uma divergência: enquanto o site da OIT informa que a idade mínima para o trabalho no país é de 14 anos, o relatório da HRW sobre o trabalho realizado em indústrias de

consistentemente flagradas trabalhando em fábricas de vestuário, em igual carga imposta aos adultos, inclusive quanto a realização de horas extras, interdidas ao menores pela legislação nacional desse país; além disso, em visitas de inspeção feitas nas fábricas desse segmento, há relatos de que os trabalhadores menores eram orientados a absterem-se do trabalho ou a ocultar-se nas dependências dos estabelecimentos fabris<sup>106</sup>.

Na Índia, cujas condições laborais variam imensamente de acordo com a região pesquisada, chama a atenção as condições das mulheres e meninas participantes do chamado “Sumangali Scheme”<sup>107</sup>, prevalecente no estado de Tamil Nadu, ao sul do país. Nessa situação específica, verifica-se um misto de violação a proibição do trabalho infantil e a discriminação de gênero; nessa modalidade contratual, as trabalhadoras são recrutadas, em sua maioria em idade inferior aos 18 anos, para trabalhar em tecelagens e fábricas de vestuário por um período de três anos, recebendo as verbas salariais apenas ao final do período. Os recursos percebidos são, ilegalmente, muitas vezes usados como dote para seus casamentos, não sem surpresa, já que ao termo “Sumangali” dá-se o significado, em inglês, de “*happily married woman*”<sup>108</sup>. Interessante notar, novamente, que o país não ratificou a segunda Convenção supracitada.

Da análise dos casos verificados no presente capítulo, verifica-se que tanto os países signatários dos tratados mencionados quanto aqueles ausentes desses apresentam problemas quanto ao trabalho infantil recebendo, no entanto, tratamentos diferentes perante o sistema de controle, que não atinge sua plenitude constitucional nos casos em que o país não se obrigou voluntariamente ao

---

vestuário traz que essa idade seria de 15 anos; assim, em atenção a especificidade do relatório produzido pela HRW, tratando-se de duas entidades com reconhecida idoneidade intelectual, resolveu-se adotar como parâmetro a idade mínima de 15 anos. *In*: ILO. NORMLEX. **Ratifications of C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312327:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312327:NO)>. Acesso em: 21/10/2016 *et* HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry**. [s.l.]: 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>> Acesso em 21/10/2016.

106 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry**. [s.l.]: 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>>. Acesso em 21/10/2016>

107 Fair Labor Association. **Understanding the Characteristics of the Sumangali Scheme in Tamil Nadu Textile & Garment Industry and Supply Chain Linkages**. Solidaridad-South & South East Asia: may, 2012. Disponível em: <[https://www.solidaridadnetwork.org/sites/solidaridadnetwork.org/files/publications/Understanding\\_Sumangali\\_Scheme\\_in\\_Tamil\\_Nadu.pdf](https://www.solidaridadnetwork.org/sites/solidaridadnetwork.org/files/publications/Understanding_Sumangali_Scheme_in_Tamil_Nadu.pdf)>. Acesso em 21/10/2016.

108 *ibidem*, p. 7.

cumprimento das normas convencionais. Dessa maneira, examinar-se-á a seguir, as estruturas criadas no âmbito da OIT a fim de controlar e supervisionar a efetivação dessas normas Convencionais.

## 2. Capítulo 2: Organização Internacional do Trabalho: composição e sistema de controle de normas

### 2.1 Estrutura Organizacional da OIT

Atualmente, a OIT faz parte do sistema das Nações Unidas, ocupando o espaço de agência internacional especializada no segmento trabalhista<sup>109</sup> e é composta por três órgãos: o Conselho de Administração, a Conferência Internacional do trabalho e o Escritório Internacional do trabalho<sup>110</sup> (também chamado de Oficina internacional do trabalho ou ainda, repartição internacional do trabalho)<sup>111</sup>.

O Conselho de Administração tem como papel básico atuar na ordenação das pautas que serão abordadas na Conferência Internacional Trabalho; sua composição tem caráter tripartite, ou seja, é composto por 56 membros, 28 dos quais provém das autoridades governamentais (formados pelos 10 países com maior desenvolvimento industrial e por outros 18, de permanência rotativa, eleitos a cada três anos), 14 constituídos por representantes dos empregados e os demais pelos representantes dos empregadores, que cumprem mandato também pelo período de três anos; essa composição satisfaz preposição basilar da instituição, a de invocar a participação de entes não-governamentais em suas deliberações, característica, inclusive, inédita dentre as organizações internacionais<sup>112</sup>.

Este órgão atua mediante divisão em nove comitês, dos quais tem especial relevância ao presente estudo aqueles designados por “Subcomitê sobre Empresas Multinacionais”<sup>113</sup> e o “Grupo de trabalho sobre a Dimensão Social da Globalização”<sup>114</sup>; o primeiro está ligado à Comissão de Questões jurídicas e normas

109 SEITENFUS, Ricardo A. S. (Ricardo Antonio Silva). **Manual das organizações internacionais**. 4.ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

110 *Ibidem*, p. 228.

111 BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 81.

112 BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

113 *Ibidem*, p, 80.

114 BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

Internacionais do Trabalho e rege-se pela Declaração Tripartite de Princípios sobre as empresas Multinacionais e a Política Social, que é resumida nas palavras de Ericson Crivelli:

“O texto da Declaração de princípios sobre as empresas multinacionais é composto por quatro grupos de princípios jurídicos e políticas normativas: emprego, formação, condições de trabalho e de vida e, por último, relações de trabalho. [...] O tema do emprego está subdividido em políticas de promoção de emprego, igualdade de oportunidade e trato, e, ainda, segurança no emprego. As garantias de condições de trabalho estão também, subdivididas em políticas normativas, princípios como os que tratam dos salários e condições de trabalho. A relação de emprego, por sua vez, prevê os princípios da liberdade sindical e do direito de sindicalização; os princípios e garantias de negociação coletiva; as consultas aos atores sociais; mecanismos, nas empresas, de exame de reclamações dos trabalhadores; adoção de mecanismo de solução de conflitos trabalhistas.”<sup>115</sup>

Quanto ao mencionado Grupo de Trabalho, este faz parte de um dos mecanismos de controle desenvolvido para efetivar as normativas contidas na Declaração que, apesar da forte atuação na década de 1990, hoje parece esquecido no panorama supervisonal da Organização, haja vista que o último questionamento realizado por meio desse sistema data do ano 2000<sup>116</sup>. A segunda hipótese de controle tem por objetivo operar a exegese das normas da Declaração frente a uma situação conflituosa concreta, o que só é possível, no entanto, mediante pedido encaminhado ao Escritório Internacional do Trabalho pelos afetados<sup>117</sup>.

Esse, por sua vez, é o órgão responsável pelo gerenciamento das providências necessárias ao funcionamento da organização, ou seja, participa na elaboração dos escritos que instruirão a realização da C.I.T., atuando, assim, como coordenador dos dados sobre a situação internacional laboral angariados pelos programas desenvolvidos no âmbito da OIT; cabe a ele, dessa forma, a coletânea das informações relativas ao panorama do trabalho no mundo. Além da obrigação intelectual, é de sua responsabilidade a atuação junto aos países-membros com o objetivo de desenvolver atividades concretas de proteção aos direitos do trabalho e de cumprimento das normas convencionais por eles ratificadas. Ademais, é incumbido a esse órgão a eleição de um Diretor-Geral próprio<sup>118</sup>.

Já a Conferência Internacional do Trabalho é o órgão deliberativo da

115 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010, p. 169.

116 *ibidem*.

117 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

118 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

instituição, que congrega anualmente os países-membros com a finalidade de analisar as pautas definidas pelo Conselho de Administração e também para eleger os representantes desse. É, assim, órgão que atua pela reunião das delegações dos membros da instituição, cuja missão também se cumpre ao deliberar sobre a entrada de novos países na Organização, além de decidir sobre o orçamento da instituição e sobre questões relacionadas ao controle de suas normas<sup>119</sup>.

A precípua função desse segmento da organização, no entanto, é a aprovação de normas que integrarão o arcabouço jurídico da instituição e que podem ser de três ordens: as Convenções, as recomendações e as resoluções, já abordadas no primeiro capítulo deste trabalho (*vide* pág.18)<sup>120</sup>.

A organização Internacional do Trabalho caracteriza-se, principalmente, pela assunção de várias obrigações pelos seus Estados-membros, que variam em intensidade e natureza de acordo com o tipo de norma que as estabelecem; o controle das obrigações assumidas pelos países membros ocorre pelas vias do controle de regular, de provocação por meio dos procedimentos previstos no controle provocado e do sistema de controle especial, examinados a seguir<sup>121</sup>.

## *2.2 O monitoramento e controle das Normas Internacionais do Trabalho*

### *2.2.1 Os sistemas de Controle Regular da OIT*

O sistema regular de controle funciona, principalmente, a partir das informações fornecidas pelos Estados-membros, com relação às Convenções ratificadas por esses e quanto às medidas programadas em âmbito nacional, legislativamente e estruturalmente, para dar-lhes cumprimento; além disso, quanto àquelas Convenções das quais não fazem parte, subsiste a obrigação de prestar esclarecimentos sobre o tratamento nativo dispensado aos direitos e deveres nelas previstos, o que existe também com relação também às recomendações; esses dados almejam fornecer panoramas nacionais de cumprimento das normas

---

119 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

120 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

121 *Ibidem*, p. 78 e ss.

internacionais do trabalho, sendo indispensáveis ao balizamento das políticas normativas da OIT<sup>122</sup>.

Após serem concluídos e compartilhados com as demais organizações patronais e operárias ao qual se referem, são analisados pela Comissão de Peritos<sup>123</sup>, durante a Conferência Internacional anual; a periodicidade de envio, no entanto, não é anual e diferencia-se de acordo com a Convenção observada: com relação às oito convenções fundamentais<sup>124</sup>, os países devem prestar informações bienalmente; para as demais, a obrigação é quinquenal<sup>125</sup>.

Além disso, a Comissão pode também realizar a exegese das normas da Organização de forma a possibilitar a aplicabilidade e efetividade destas; para tanto, tem competência para pedir, aos Estados-Membros, dados sobre o *status* legal das previsões normativas relacionadas às Convenções ratificadas e também sobre a possibilidade de ratificação das demais<sup>126</sup>; outrossim, pode realizar os chamados “Contatos Diretos”<sup>127</sup>, que objetivam a verificação do cumprimento das normas da OIT em solo nacional, os quais estão condicionados, no entanto, à obtenção de autorização dos países requisitados<sup>128</sup>. Segundo Sússekind, sua atuação é “quase-judiciária”<sup>129</sup>, pois essa se limita a encaminhar as questões analisadas ao pleno da instituição, que tem competência para tomar as medidas concretas<sup>130</sup>.

No entanto, se as informações angariadas forem insuficientes para a análise do caso enfrentado, a Comissão de Peritos tem competência para formular observações gerais e encaminhá-las à C.I.T. ou, ainda, requisitar ao Estado observado um “relatório detalhado”<sup>131</sup> a respeito do cumprimento das normativas

122 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

123A Comissão de Experts é formada por 20 membros, cuja eleição se dá por carácter pessoal e é feita pelo Conselho de Administração, para o cumprimento de um mandato de três anos. *In*: SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 249.

124 Seu processo de inserção dentro da estrutura da OIT será abordado no terceiro capítulo. Quanto ao conteúdo, vide convenções abordadas no capítulo primeiro.

125 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

126 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

127 SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 256.

128 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

129 SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 250.

130 SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

131 *Ibidem*, p. 258.

convencionais<sup>132</sup>.

Após a finalização do relatório dessa Comissão, ele é estudado pela Comissão de Aplicação de Normas de Convenções e Recomendações (de composição tripartite) que, a seu turno redige um documento concludente, encaminhado tanto à Comissão de Experts quanto ao Conselho de Administração e que, posteriormente, é submetido ao pleno da C.I.T.<sup>133</sup>.

Em alguns casos onde o desrespeito às normas convencionais se revelava cristalino, a Comissão vinha elaborando um rol de países inadimplentes das obrigações assumidas perante a Organização, de forma a explicitar as violações observadas e gerando, por conseguinte, prejuízos à reputação daqueles nela elencados; na opinião de Arnaldo Süssekind isso não mudou, visto que a instituição continua divulgando essas informações por meio de seus relatórios<sup>134</sup>. Prova disso é que, com referência somente ao ano 2015, por exemplo, estão disponíveis no *site* da Organização diversas observações e requisições de informações formuladas pelo Comitê de Peritos da OIT, podendo-se observar, a lume da presente temática, casos

---

132 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

133 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

134 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

relevantes nos países de Bangladesh<sup>135</sup>, Vietnã<sup>136</sup>, Singapura<sup>137</sup>, Camboja<sup>138</sup> e na Indonésia<sup>139</sup>.

No entanto, na observância dos casos analisados, infere-se que a atuação do órgão supracitado se dá no sentido de direcionar a atividade legislativa e a estrutura administrativa e judiciária dos países averiguados para a aplicação das Convenções ratificadas por estes, mas não tem um caráter sancionatório. Além disso, suas observações estão restritas àqueles países que se obrigaram voluntariamente à

---

135 Na sua sessão de 2015, o Comitê fez uma Observação ao país em razão do descumprimento da Convenção de n.º 111, sobre igualdade salarial, no sentido de que esta não estaria sendo efetivamente cumprida de acordo com a legislação daquele, de modo particularmente pior no caso das empresas que operam clandestinamente e que, portanto, não são fiscalizadas. ILO. **Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Bangladesh.** Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3256250](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3256250). Acesso em: 21/10/2016.

Outra preocupação relevada pelo comitê é a aplicação de salários mínimos nas indústrias cujos postos de trabalho são majoritariamente ocupados por mulheres e, não obstante a réplica do Governo de Bangladesh no sentido do aumento frequente dos salários em indústrias incluídas nessa categoria, como a do vestuário, a instituição reitera que a igualdade deve ser preservada não só ao nível das mesmas funções, mas também *"that the wages rates for female-dominate occupations are not set at a lower level than the wages rates for male-dominated occupations where work done is of equal value"*. Além disso, nesse caso, o referido Comitê também pediu para que o país informasse à OIT, requisitando providências e informações do governo sobre essas situações. ILO. **Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Bangladesh.** Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3256250](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3256250). Acesso em: 21/10/2016.

136 Quanto ao Vietnã, sempre em 2015, o comitê também fez observações, no sentido da aplicação da Convenção supracitada, observando que na lei deste país, apesar de facultar as vítimas de assédio sexual durante o trabalho a possibilidade de rescisão unilateral do contrato, não há definição sobre o que constitui a condução assediante. *In*: ILO. **Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Vietnam.** Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254726](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254726). Acesso em: 21/10/2016.

Em outro caso, também relacionado a essa Convenção, o Comitê de Experts demandou informações sobre o oferecimento de ensino profissionalizante para as mulheres, no sentido de que a estas só seriam providenciados cursos que as mantivessem em empregos associados a elas por discriminação de gênero, tal como aqueles destinados ao aprendizado em costura, habilidade tão procurada pelos recrutadores de empregados da indústria de vestuário, é necessário notar. ILO. **Direct Request (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Vietnam.** Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254706](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254706). Acesso em: 21/10/2016>.

137 Em Singapura, as últimas requisições ao Governo do país são relativas a falta de legislação que preveja a igualdade de salário entre os sexos, em atendimento a Convenção de n.º 100. *In*: ILO. **Direct Request (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Singapore.** Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3248671](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3248671). Acesso em: 21/10/2016.

138 Em relação à aplicação da Convenção n.º 182, foi observado que o país continua a ter um alto número de crianças (leia-se pessoas menores de 18 anos) trabalhando na indústria de vestuário, com acesso às máquinas de elevado risco e envolvidas em trabalho noturno e recomenda que o país destine maiores esforços no sentido da fiscalização documental e física nesse segmento industrial e a indicar as providências tomadas no sentido de efetivar aquele texto convencional. ILO. **Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Cambodia.** Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254123](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254123). Acesso em: 21/10/2016.

observância das normas convencionais, muitas integrantes da essencialidade protetiva da OIT, reduzindo seu poder de ingerência sobre os demais Estados onde os abusos nesse segmento da indústria também é verificado e que, contudo, não têm acesso a esse sistema de controle.

### 2.2.2 Procedimentos de Provocação do Sistema de Controle de Normas da OIT

Dois mecanismos consagram a ampliação da legitimidade para provocar a atuação dos sistemas de controle concebidos no âmbito da Organização: a reclamação e a queixa, que são responsáveis por dar acessibilidade a outros atores participantes do diálogo social, como os representantes das organizações sindicais patronais e obreiras.

As reclamações podem, assim, ser acionadas por entidades representativas tanto patronais quanto operárias, nacionais ou internacionais, e se destinam a tutelar a aplicação das Convenções ratificadas pelos Estados-Membros<sup>140</sup>, por intermédio da Repartição Internacional do Trabalho, a qual incumbe a notificação das autoridades públicas do país reclamado e o redirecionamento dessa reclamação ao C.A. que, caso a considere cabível, instaura uma comissão formada por membros governamentais, patronais e operários a fim de analisar a ocorrência informada<sup>141</sup>. No entanto, se a ofensa postulada junto à OIT disser respeito aos direitos de esfera sindical, passa a deter competência para analisá-la o Comitê de Liberdade Sindical, que se examinará a seguir.

O Conselho de Administração pode, no cumprimento de suas funções, buscar

139 No que Concerne à aplicação da Convenção n.º 182 na Indonésia, o Comitê verificou que a fiscalização do trabalho infantil no país é insuficiente e que as taxas deste continuam altas. Além disso, o comitê nota que o emprego de trabalho dessa natureza continua muito presente nas indústrias de produção de calçados do país. OIT. **Direct Request (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Indonesia.** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254645](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254645)>. Acesso: 21/10/2016.

140 No entanto, Sússekind traz uma ressalva pertinente: apenas estão legitimadas a utilizar o mecanismo aquelas entidades que detêm “personalidade jurídica” (p. 266), ou seja: retomando-se o caso observado no capítulo primeiro deste trabalho, referente ao Camboja, onde o Governo estaria obstaculizando o registros de novas organizações sindicais, estas não teriam a possibilidade de utilizar-se desse mecanismo. HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry.** [s.l.]: 2015. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>. Acesso em 21/10/2016 et SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho.** 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

141 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2010.

esclarecimentos perante o Estado denunciado e também junto aos denunciantes, além de poder empreender, com a autorização daquele, os já citados “contato(s) direto(s)”<sup>142</sup>, objetivando, ao término de suas diligências, a elaboração de um “relatório ao conselho descrevendo as medidas tomadas, apresentando suas conclusões e formulando recomendações para a decisão (art.5º)”<sup>143</sup>. Se o posicionamento do Conselho de Administração for pelo atestado da violação da norma convencional ratificada pelo Estado reclamado, o conselho de Administração poderá fazer uso, então, da segunda forma de provocação: a queixa<sup>144</sup>.

Essa é destinada a apurar a ação ou omissão<sup>145</sup> dos Estados-membros perante Convenção previamente ratificada, detendo legitimidade para tanto o Conselho de Administração (por iniciativa própria), os delegados presentes à C.I.T. e, ainda, os Estados-membros, que têm poder de iniciativa para denunciar seus pares obrigados pela mesma norma convencional objeto da provocação. Outrossim, os países membros podem delatar-se entre si em ocasião ao descumprimento do dever de dar conhecimento, no âmbito governamental intranacional, sobre as Convenções recentemente aprovadas<sup>146</sup>.

Mais uma vez, é o Conselho de Administração a quem compete analisar as denúncias, sendo a ele facultado inquirir o Estado-Membro denunciado sobre as alegações feitas pelos denunciantes e, não obstante, tem a possibilidade de instaurar uma “Comissão de inquérito”<sup>147</sup> ou “Comissão de investigação”<sup>148</sup> destinada a apurar a suposta violação de normas convencionais, a qual, a seu turno, dispõe de

---

142 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000 , p. 267.

143 *Idem*.

144 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000 , p. 298.

145. Nas palavras de Süsskind: “O procedimento da queixa poderá ser instaurado contra um Estado-membro que não adotou as medidas necessárias ao cumprimento de uma convenção que haja retificado” (p. 268); entende-se que não apenas a conduta ativa do Estado em violar a Convenção deve ser considerada como pressuposto para a apresentação da queixa, mas também a omissão, visto que a falta de repressão e supervisão do país quando as obrigações assumidas por meio dessas normas internacionais estão frequentemente associadas ao seu descumprimento. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

146 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

147CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. , p. 86.

148 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 269.

vários meios para realizar a tarefa<sup>149</sup>; ou, se assim decidir, pode perquirir o país denunciado para que apresente esclarecimentos sobre o caso; esse, em não o fazendo ou em o cumprindo de forma precária, justifica a instauração daquela Comissão. Finalizado o processo de apuração, as conclusões são remetidas novamente ao Conselho de Administração, que pode adotar duas providências: apresentá-las ao governo denunciado, que as aceita e procede ao cumprimento da norma violada, ou em não concordando com o entendimento engendrado pela Comissão, pode levar a questão para resolução na CIJ<sup>150</sup>.

Ericson Crivelli defende que a Comissão tem natureza de “exercício de jurisdição”<sup>151</sup> pois ela atua de forma preliminar nesse casos, reunindo informações e decidindo se o tema possui ou não relevância a ponto de ensejar a apresentação de um conselho ao país denunciado; isso, para o autor, advém de que suas decisões representariam “uma decisão jurisdicional de primeiro grau”<sup>152</sup>.

Se, no entanto, as recomendações resultantes do trabalho da Comissão ou da CIJ não forem acatadas pelo Estado reclamado, duas medidas podem ser tomadas: primeiramente, pode ser feita a divulgação das normas engendradas pela comissão e homologadas pela CIJ aos outros países da OIT, o que teria, em face do caráter confidencial desse procedimento, um efeito de coerção moral; secundariamente, é possível o acionamento do Conselho de Segurança da ONU<sup>153</sup>.

No entanto, essa estrutura de provocação revelou sua fragilidade no caso de descumprimento da Convenção n.º29 (sobre trabalho forçado) em Myanmar, na década de 1990; o país vinha reiteradamente descumprindo-a desde os anos 50, quando ratificou a Convenção e ignorando sistematicamente as recomendações feitas pelo Comitê de Peritos sobre o descumprimento convencional em seu país. Em 1997, o Conselho de Administração instituiu uma Comissão de Investigação para cuidar do caso; no entanto, a despeito desse procedimento da OIT, o país passou a enfrentar “sanções” econômicas a partir da União Europeia, e de outros países,

---

149 Esta pode: “visitar o país onde não estaria sendo aplicada a convenção ratificada, a fim de obter informações *in loco*; ouvir autoridades locais, organizações de empregadores e de trabalhadores e outras pessoas que lhe possam fornecer elementos” (p. 270). SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 270.

150 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

151 *Ibidem*, p. 87.

152 *Ibidem*, p. 87.

153 SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 271, *apud* “Rapport II” da 29ª Conferência, Montreal, 1946, pág. 61.

como os Estados Unidos, que restringiu, à época, a importação de bens do país. O país, contudo, sobreviveu mediante investimentos de outros países asiáticos, o que diminuiu a eficácia das medidas tomadas no âmbito comercial, se não as obistou totalmente, segundo Lars Thomann<sup>154</sup>.

As relações entre o país e a Organização se deterioraram após o início dos anos 2000 e, apesar dos esforços da OIT e relativa melhora da situação relacionada à observância dos preceitos daquela Convenção, seu descumprimento continuava aparente. Com o objetivo de tentar controlar a situação, houve a assinatura de um acordo para que seccional da Organização, lá presente desde 2002, pudesse receber denúncias sobre o descumprimento da Convenção, diretamente dos membros da população afetada; no entanto, segundo Thomann, essa medida não serviu para a erradicação do problema, mas somente facilitou a sua comunicação à OIT<sup>155</sup>. Ainda que o caso não se relacione especificamente com a indústria de vestuário do país, expressa de modo didático quais são os limites de efetividade das provocações dirigidas à OIT.

Os limites e as dificuldades para a efetivação das decisões da Organização Internacional do Trabalho são vários. Segundo o autor, a instituição vive um problema que se revela pela inexistência de sanções institucionais de carácter verdadeiramente coercitivo; além disso, não há consenso, dentre os Estados-membros, quanto ao tema: enquanto alguns entendem que elas são necessárias, mas não avocam para si o encargo de sua aplicação, outros rejeitam completamente a sua existência. O resultado é um panorama desorganizado e confuso onde vários atores nacionais e internacionais se alternam na resolução dos problemas, no entanto, sem um direcionamento central, que seria exatamente o objetivo de um organismo internacional dessa natureza<sup>156</sup>. Para o mencionado autor, no entanto, o procedimento previsto na Constituição da OIT permanece como uma forma de estimulação para a atuação colaborativa dos Estados-membros<sup>157</sup>.

154 THOMANN, Lars. Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2012.

155 THOMANN, Lars. Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2012.

156 THOMANN, Lars. Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2012.

157 THOMANN, Lars. Steps to Compliance with International Labour Standards: The International

### 2.2.3 O sistema especial de controle de normas da OIT

Esse sistema, criado especificamente para dar efetividade aos direitos de esfera sindical, englobando aqueles relacionados à participação em sindicatos e à barganha coletiva, é composto por duas comissões: a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical<sup>158</sup> e o Comitê de Liberdade Sindical (C.L.S.)<sup>159</sup>.

A primeira, criada por incentivo do ECOSOC<sup>160</sup>, tem por objetivo a investigação dos países denunciados por qualquer violação aos direitos sindicais, e não se limita aos países que tenham ratificado as Convenções concernentes à matéria sindical, mas pode abater-se mesmo sobre os países não signatários dessas, embora para eles permaneça a necessidade de autorização quanto à ingerência da Comissão<sup>161</sup>.

As acusações podem ser encaminhadas tanto ao ECOSOC quanto para a OIT, e devem ser propostas por integrantes das delegações presentes na C.I.T., bem como pelas entidades representativas patronais e obreiras. Após a submissão da acusação ao C.A., quanto aos países signatários ou não signatários (porém membros da organização) das convenções protetivas de direitos sindicais e, ao ECOSOC, quanto aos países que não participam da OIT, se esses atestarem a sua admissibilidade, ela é encaminhada para a supracitada Comissão, para que essa proceda a perquisição do caso com a realização de diligências no sentido da

---

Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2012.

158 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000. p., 272.

159 *Ibidem*, p. 88.

160 O Conselho Econômico e Social (ECOSOC) foi criado para dar atenção aos direitos econômicos e sociais, em alinhamento a postura tomada quanto a estes pela Organização das Nações Unidas (ONU) desde a sua criação; esse órgão é composto por 54 membros de diferentes nacionalidades, eleitos pelo pleno da ONU de forma proporcional às diferentes regiões globais, de forma a garantir a representatividade destas no Conselho, e delibera por maioria simples. O ECOSOC realiza duas reuniões anuais e detém autonomia organizacional e funcional, tendo instaladas seccionais em diversas regiões do planeta, que detém natureza de “órgãos intergovernamentais” (p. 150) ; além disso, o órgão mantém o diálogo com outros atores do sistema ONU (como é o caso da OIT). O acolhimento das recomendações deste órgão possui caráter voluntário. *In*: SEITENFUS, Ricardo A. S. (Ricardo Antonio Silva). **Manual das organizações internacionais**. 4.ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

161 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

obtenção de dados sobre ele, materializando suas conclusões em um relatório, que é encaminhado ao ECOSOC e ao C.A.<sup>162</sup>.

A Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical, no entanto, depende da atuação prévia do Comitê de Liberdade Sindical<sup>163</sup>, que, por sua vez, dedica-se também ao desrespeito dos direitos sindicais (inclusive contra os países não signatários das Convenções cujo conteúdo enseje sua provocação, frise-se, mediante aprovação do C.A.), mas amplia a gama de legitimados a provocar sua atuação, uma vez que as acusações a ele transmitidas passam primeiramente pelo crivo deste Comitê, âmbito em que podem ser arguidas, exclusivamente, pelas seguintes entidades<sup>164</sup>:

- “a) de uma organização nacional diretamente interessada na questão;
- b) de uma organização internacional de empregadores ou de trabalhadores que tenha obtido o *status* de entidade consultiva da OIT;
- c) de outras organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores, quando a questão afetar diretamente as associações que lhe são filiadas”<sup>165</sup>.

Se satisfeito esse requisito subjetivo, o C.L.S. repassa a denúncia ao Estado objeto da provocação, a fim de que esse responda às alegações (diretamente ao Diretor-Geral); a partir daí, o Comitê se reúne a fim de discutir as acusações e formular sugestões que deverão ser encaminhadas ao C.A., ao qual compete votar sobre a pertinência do procedimento. Em caso positivo, se o C.L.S. necessitar de melhores referências para a formulação de recomendações concludentes, tem a faculdade de solicitá-las ao C.A. para que este as postule perante o Estado em questão e também perante as organizações que provocaram a atuação desse sistema<sup>166</sup>.

Ainda que o Estado-membro proteja o fornecimento dessas informações, isso

162 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

163 Conforme Arnaldo Sússekind: “De composição tripartida, ele é constituído de nove membros, sendo três representantes governamentais, três de empregadores e três de trabalhadores, escolhidos pelo próprio Conselho. Mas eles devem exercer o mandato com independência, a título pessoal. São designados suplentes para substituir os titulares ausentes ou impedidos” (p. 275). *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

164 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

165 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 275-276 *apud* “29º informe del Comité de Libertad Sindical” p. 9.

166 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

não impedirá o Comitê de formular um documento sobre o caso, que é remetido ao C.A.. Mediante aprovação desse órgão, as opiniões formuladas naquele âmbito são publicizadas, através do Escritório da OIT, recaindo sobre elas, nas palavras de Arnaldo Süssekind, “a feição de uma sanção moral”<sup>167</sup>.

A partir deste momento, no entanto, há uma divisão quanto aos efeitos das pautas adotadas no âmbito do Comitê de Liberdade Sindical: quanto aos países cujas convenções sobre liberdade sindical forem ratificadas, os entendimentos engendrados pelo Comitê estão sujeitos ao controle mediante atuação da Comissão de Experts; se disserem respeito a países não signatários dos instrumentos em tela, no entanto, a atuação será observatória e se limitará a verificar, através de relatórios, a efetividade das interpretações realizadas pelo Comitê. Esse pode, assim, por intermédio do Diretor do Secretariado da instituição, requerer ao Estado denunciado dados sobre o cumprimento das medidas prescritas em território nacional<sup>168</sup>.

Observa-se assim, que quanto ao Comitê de liberdade Sindical, prevalecem os mesmos problemas colacionados ao Comitê de Experts, enquanto aquele depende, em última análise, da atuação desse para ver efetivadas suas preposições; assim, verifica-se que, independentemente de se tratar de uma Convenção ratificada ou não, o tratamento prático será o mesmo: se o país denunciado houver ratificado o instrumento analisado e não cumprido suas normas mesmo após a atuação do C.L.S., as recomendações formuladas por esse seguirão para o Comitê de Experts, ao qual compete a formulação de observações e relatórios sobre o cumprimento das Convenções e recomendações. Se não ratificadas, no entanto, as normas permanecem sob controle informacional do C.L.S., cuja atuação também é observatória, carecendo, dessa forma, de carácter sancionador.

Compete, assim, a análise das ações que vem sendo tomadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e fora dela com relação à efetivação de suas normas, diante do panorama atual das cadeias produtivas transnacionais.

---

167 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 279.

168 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, *apud*. “127º Informe del Comité”, parágrafo 27 e 28.

### 3. Capítulo 3. Indústria de vestuário orientada para a exportação e corporações transnacionais: desafios a estrutura normativa e regulatória da OIT e propostas de superação

O presente estudo monográfico não deve prosseguir sem um esclarecimento pontual: de acordo com o observado no primeiro capítulo, os fabricantes que atendem à demanda de produção de vestuário das marcas internacionais de vestimenta são *contratados*, ou seja, a relação estabelecida entre esses é a de captação dos estabelecimentos fabris já estabelecidos nos países pesquisados, a fim de que estes realizem a execução dos pedidos, mediante condições de preço e *design* estabelecidas por aquelas empresas; poderiam, assim, por força desses vínculos contratuais, serem consideradas como integrantes de corporações transnacionais?

É difícil desenhar os contornos da empresa transnacional de forma estática, visto que esses continuam mudando e ela, reinventando-se no mesmo ritmo ditado pelas mudanças econômicas; no entanto, o conceito que deu origem à organização empresarial em tela tem como ponto de partida a derrocada do modelo de produção fordista, que foi substituído por um modelo empresarial direcionado pelo incremento da competitividade e pela mudança dos paradigmas relacionados à comunicação, como afirma Crivelli<sup>169</sup>:

“As empresas, com processos produtivos reestruturados e pautados pelas novas tecnologias da informação, passaram a formar um novo perfil de produção. Estas novas tecnologias levaram ao abandono progressivo dos padrões anteriores e à adoção de sistemas integrados de automação flexível. Estes novos sistemas permitiram, por um lado, uma customização da produção que procura se adaptar de forma flexível – esta flexibilidade passou a exigir do grande adaptabilidade do trabalhador às mudanças frequentes, descartando o trabalhador monoqualificado – às exigências ditadas pela competição. O sistema integrado e flexível, por outro lado, permitiu a fragmentação de elos do processo produtivo que permitirá maior flexibilidade na subcontratação externa sempre que as novas características externas do produto e do mercado assim exigirem”<sup>170</sup>

O parágrafo mostra exatamente o modelo de produção que vem sendo aplicado para a manutenção da demanda advinda do *fast-fashion*, com exceção de um detalhe: nos países em cujo referido processo é aplicado, a *flexibilização* anunciada por Crivelli processa-se de forma diferente; em vez de disseminar o

169 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

170 *Ibidem*, p. 109.

crescimento da oferta de qualificação para os empregados, aquela resulta na substituição periódica da força de trabalho de acordo com as necessidades dos fabricantes, principalmente através das referidas figuras contratuais temporárias e em conjunto com o regime terceirizado, implicando em pouca ou nenhuma protetividade social advinda da relação de emprego; o que se tem, em tela, é uma transnacionalização perversa onde os trabalhadores que não tem condições de buscar para si a referida qualificação, seja por falta de recursos ou de incentivo e estrutura nacionais, restam expostos a uma eterna rotatividade agravada em função de condições negociais desse segmento industrial.

Nesse contexto, mais perverso ainda é o fato que, além de não se observarem os (poucos) benefícios criados por essa mudança paradigmática empresarial, os aspectos negativos são sentidos de forma extrema; um deles, segundo Ericson Crivelli, é o esvaziamento da unidade de reivindicação de direitos pelos trabalhadores, movidos que estão, cada vez mais, pelos interesses individuais, engendrando uma dinâmica social pouco aliada à cooperação<sup>171</sup>. Conforme o autor, assim, a corporação transnacional é um fenômeno que se diferencia de outras formas de internacionalização empresarial pelo: “fim das fronteiras, o avanço tecnológico da informação e o *locus* de operação financeira”<sup>172</sup>.

Todos esses elementos, como observado ao longo do presente trabalho, estão presentes no contexto produtivo relacionado ao segmento empresarial têxtil de vestuário; não há que se falar, pois, do afastamento dessas características com relação aos estabelecimentos fabris dos países pesquisados, ainda mais porque esses suportam os prejuízos advindos da estrutura organizacional do Capital visualizada. Nessa medida, não há que afastá-la pelo vínculo meramente contratual que, por exemplo, conecta uma fábrica de vestuário localizada na Ásia a uma marca sediada nos Estados Unidos ou na Europa. Ainda que essas não portem sinais distintivos relacionados à marca, o aproveitamento das vantagens produtivas auferidas nesses lugares é imprescindível para a manutenção da atividade daquela, tornando-se necessária, mesmo que por *fictio juris*, que essas sejam responsabilizadas pelos já mencionados abusos trabalhistas cometidos em seu

---

171 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010, p. 110.

172 *Ibidem*, p. 111.

âmbito.

A respeito disso, destaque-se a ideia trazida pelo inciso II da Declaração para o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais, da OCDE, quanto às empresas sujeitas ao regime jurídico propagado pelo texto:

“Que os governos aderentes devem – de acordo com suas necessidades de manter a ordem pública, proteger seus interesses fundamentais de segurança e cumprir os compromissos relativos à paz e segurança internacionais – conceder a empresas que operem em seus territórios, e que sejam de propriedade ou controladas diretamente ou indiretamente por nacionais de outro governo aderente [...] tratamento, nos termos de suas leis, regulamentos e práticas administrativas, consistentes com a lei internacional e não menos favorável que o concedido em situações similares a empresas domésticas”<sup>173</sup>

Assim, o texto da declaração expressamente considera como empresas sujeitas ao regime da referida declaração, frise-se, as “*empresas que operem em seus territórios e que sejam de propriedade ou controladas direta ou indiretamente por nacionais de outro governo aderente*”, corroborando conceitualmente a subsunção dos fabricantes tratados nesse trabalho a essa categoria. Adiante, tratar-se-á do papel dessa instituição quanto à regulação das empresas transnacionais.

### 3.1 Crise do modelo normativo e de controle da OIT

Ainda que a OIT continue ocupando a centralidade da produção de normas no ramo do Direito Internacional do Trabalho, essa já não o faz de forma isolada. A seara jurídica em questão tem visto uma proliferação de atores concorrentes na produção normativa, cada vez mais relevantes no plano internacional; isso se dá, principalmente, porque a responsabilidade engendrada pelas estruturas da OIT recai somente sobre os Estados: são eles que devem emitir normas em conformidade com as Convenções ratificadas e, depois, têm a obrigação de manter uma estrutura adequada para efetivar a exibilidade dos direitos nelas propugnados, a eles cabe a fiscalização e, além disso, são eles que sofrem a atuação dos sistemas de controle existentes no âmbito da Organização, observados no capítulo 2 deste trabalho<sup>174</sup>.

173 OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais atualizadas em 2011, p. 5. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

174 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

O Estado, no entanto, a seu turno, vem sofrendo com a mitigação de seu poder decisório e diminuição da sua Soberania, cujas causas já foram objeto de estudo no presente trabalho (*vide introdução*); no presente panorama, esse encontra seriamente diminuída a eficácia de suas decisões políticas frente aos atores econômicos internacionais, como as corporações internacionais. Nessa esteira, é importante notar a iminente falência de um sistema controle cuja ferramenta está baseada na imposição de obrigações exclusivamente ao Estado, como é o caso dos sistemas de controle concebidos no âmbito da OIT<sup>175</sup>. Se esse problema é grave quanto aos países que ratificaram os tratados multilaterais e, portanto, obrigaram-se de forma voluntária à subsunção das regras neles concebidas, adquire proporções ainda maiores quanto aos países que não integram os instrumentos convencionais<sup>176</sup>.

O que Crivelli denomina “crise” referindo-se ao papel da instituição frente às mudanças observadas principalmente após a Segunda Guerra Mundial não restou, no entanto, sem respostas, tanto dos atores de Direito Internacional Público quanto privado, como a própria OIT, a OCDE, os Estados Unidos, a União Europeia e as Corporações Transnacionais, respectivamente, cabendo, assim, observar as principais iniciativas tomadas por cada um desses sujeitos<sup>177</sup>.

### *3.1.1 Medidas de (possível) superação da ineficácia das Normas Internacionais do Trabalho*

#### *3.1.1.1 A OCDE e a Declaração para o investimento internacional e as Empresas Multinacionais*

A década de 1990 assistiu várias iniciativas de inclusão das pautas relacionadas ao trabalho exercido no âmbito das Corporações Transnacionais em normativas internacionais de natureza comercial, como parte do esforço em combater a incipiente ineficácia que as estruturas de controle da OIT demonstravam à época. Notadamente, tem lugar de destaque o GATT- 1994, que deu origem à OMC na sua configuração atual, cuja estrutura de solução de controvérsias, em

---

175 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

176 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

177 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

parte concebida para propiciar soluções consensuais e em parte impositivas, se revelou uma possibilidade de persecução dos direitos trabalhistas na via internacional<sup>178</sup>; no entanto, outra organização internacional se evidencia mais pertinente para o presente estudo.

A OCDE, organização sucessora da antiga Organização Europeia de Cooperação Econômica, constituída no pós Segunda Guerra Mundial com o objetivo de auxiliar os estados beligerantes europeus na sua reconstrução, mediante administração dos recursos providos pelo Plano Marshall, de autoria dos Estados Unidos, é composta por três órgãos: um Conselho, um Comitê Executivo e um Secretariado<sup>179</sup>; ela tem origem em 1960, momento em que amplia seu escopo de participação e passa a aceitar como membros países outros que aqueles localizados na Europa, objetivando congregá-los em uma instituição cuja proposta é o aumento das trocas comerciais globais, sintonizando-as com o desenvolvimento social paritário entre os países, a fim de que o crescimento econômico torne-se meio de assemelhamento das condições de vida e trabalho entre os países e não motivo de distanciamento exploratório desses, como se vem observando<sup>180</sup>.

O panorama imposto pelas trocas comerciais na época da globalização se mostrou, no entanto, totalmente oposto aos objetivos declarados por essa instituição. Com a finalidade de editar normas tendentes a diminuir os problemas engendrados por esse fenômeno é que ela vota, em 1976, a Declaração para o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais, cuja revisão atual data do

---

178 O GATT (*General Agreement of Tariffs and Trade*), documento preliminar para a Conferência de Havana, tentativa frustrada de criação de uma Organização Internacional do Comércio, se tornou o documento guia da atividade comercial entre os signatários, contribuindo, sobretudo, nas negociações para a redução de tarifas alfandegárias. A OMC, criada em uma de suas rodadas de revisão, em 1994, conta com um sistema de resolução de controvérsias, o qual prevê três etapas: na primeira os Estados podem dialogar entre si para encontrar uma solução, é a chamada “consulta”(p. 215); a segunda, que ocorre caso a primeira fase tenha sido infrutífera, obriga os Estados-membros a negociar a busca por uma solução, com o auxílio de um terceiro; se isso também não der certo, o caso passa a ser competência do Órgão de Resolução de Controvérsias, o qual pode instituir, a requerimento dos litigantes, um Grupo Especial para analisar o caso pela perspectiva de experts, ao qual incumbe a análise das alegações dos requerentes e também a redação de um relatório sobre o caso em questão, cuja versão final é aberta a todos os membros da Organização; após essa decisão, há a possibilidade da atuação do Órgão de Apelação, que pode reavaliar aquele relatório. Após a adoção dessas diretrizes, no entanto, o país possui 30 a 90 dias para colocá-las em prática. SEITENFUS, Ricardo A. S. (Ricardo Antonio Silva). **Manual das organizações internacionais**. 4.ed., rev. ampla. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

179 SEITENFUS, Ricardo A. S. (Ricardo Antonio Silva). **Manual das organizações internacionais**. 4.ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 316.

180 SEITENFUS, Ricardo A. S. (Ricardo Antonio Silva). **Manual das organizações internacionais**. 4.ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

ano de 2011; a sua importância reside no fato desse ser um instrumento ímpar no tratamento da responsabilidade das empresas de natureza transnacional, aprovado entre os Estados membros da Organização e adotado também por alguns países não participantes da Organização<sup>181</sup>.

As Diretrizes para as Empresas Multinacionais, por sua vez, constituem um dos pilares do documento supracitado, cuja normativa é dirigida especificamente para as empresas transnacionais; em seu capítulo IV, sempre a lume do tema tratado no presente estudo, a Organização estabelece normas voltadas ao trabalho, que abrangem, por exemplo, o respeito às liberdades sindicais e de barganha coletiva, o combate e proibição do trabalho infantil, a erradicação do trabalho forçado, a não discriminação, a proteção à saúde do trabalhador e, principalmente, a manutenção de condições laborais análogas àquelas observadas no país onde se localizam a sedes das empresas dessa natureza<sup>182</sup>.

As normas encetadas nesse instrumento carecem, no entanto, de aplicação obrigatória, visto que não geram sujeição para as empresas ou Governos aderentes. Sendo assim, verifica-se que a força de seus dispositivos é meramente promocional. Para a satisfação desse objetivo a Declaração prevê a existência de um “ponto de contato nacional”<sup>183</sup>, ou seja, de uma base de operações intranacional estabelecida nos países aderentes e formada por membros governamentais, organizações patronais e obreiras, ou de outra natureza, que se presta a efetivar as normas elencadas no documento e a resolver as questões que advenham da utilização daquelas<sup>184</sup>.

Para tanto, desempenha sua atividade através da consulta aos atores governamentais e privados, como as empresas e os sindicatos, ou aos “pontos de contato nacional” localizados em outros Estados. Pode, ainda, requisitar auxílio ao

181 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.

182 OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais atualizadas em 2011. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

183 *Ibidem*, p. 58.

184 OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais atualizadas em 2011. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

Comitê de Investimento da instituição, se assim necessitar e, além disso, funciona como facilitador na perseguição de meios alternativos de resolução de conflitos, como a mediação e a arbitragem<sup>185</sup>.

Na conclusão dos trabalhos desse segmento são possíveis três resultados: (i) a formulação de um comunicado, quando esse observar que a questão não necessita de exame complementar; (ii) a formulação de um relatório, quando as partes atingirem uma solução consensual e (iii) a formulação de um comunicado, quanto das tratativas não resultar consenso, o qual será encaminhado para o comitê executivo<sup>186</sup>. Além disso, é importante notar também que as partes detêm total controle sobre a divulgação de informações durante esses procedimentos<sup>187</sup>.

Apesar da pertinência das normas dessa instituição e a despeito de seu baixíssimo poder sancionatório, nenhum dos países pesquisados no presente trabalho integra o referido documento, o que diminuí ainda mais a eficácia, mesmo que promocional, sobre as empresas transnacionais cujas atividades se dão em seus territórios, ainda que suas “sedes” estejam localizadas eminentemente nos países membros da organização<sup>188</sup>, mas não desfrutam das normativas especificadas na Declaração, por força do supracitado inciso II dessa ( *vide* pág. 49 do presente trabalho).

### 3.1.1.2 As iniciativas tomadas no âmbito da OIT

185 OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais atualizadas em 2011, p. 59. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

186 OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais atualizadas em 2011. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

187 OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais atualizadas em 2011. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

188 A OCDE conta atualmente com os seguintes membros: Alemanha, Austrália, Bélgica, Canadá, Chile, Coreia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Letônia, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça e Turquia. *In*: OECD. List of OECD Member countries : ratification of the Convention on the OECD. Disponível em: <<http://www.oecd.org/about/membersandpartners/list-oecd-member-countries.htm>>. Acesso em 02/11/2016. Além destes, subscrevem a referida declaração: Argentina, Brasil, Egito, Lituânia, Marrocos, Peru e Romênia. *In*: OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais atualizadas em 2011. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

Embora a OIT tenha começado a se preocupar com o tema do trabalho inserido das empresas multinacionais na década de 1970, com a aprovação da Declaração Tripartite de princípios sobre empresas Multinacionais e política Social, em 1977, as bases normativas que possibilitaram a adoção desse e de outros instrumentos de natureza declarativa remontam à Declaração da Filadélfia, incluída no arcabouço normativo da instituição em 1945, inovando tanto o escopo normativo da instituição, que se expandiu para abarcar direitos correlacionados à “dignidade do trabalho e do trabalhador”<sup>189</sup> e a promover meios para facilitar a aplicação dos textos normativos encetados pela instituição a partir de então<sup>190</sup>.

A Declaração de 1977, cujo conteúdo já foi estudado no capítulo 2 do presente trabalho (*vide* p. 35 do presente trabalho), vem para atender a demanda de normas destinadas a regulação do trabalho nas empresas multinacionais, mas o faz de forma não vinculativa. Apesar de prever duas formas de monitoramento<sup>191</sup> da efetivação dos princípios naquela elencados, tem eficácia meramente informacional, almejando a coleta de informações, mesmo quando se presta a resolver questões referentes à exegese das normas; sua rara utilização, além disso, não colabora para a credibilidade desse instrumento na resolução dos problemas enfrentados no ambiente laboral dessas empresas, visto que a Subcomissão enfrentou apenas meia dúzia de casos em toda sua existência (o último deles foi há mais de 15 anos), corroborando-se a baixíssima reivindicação do documento<sup>192</sup>.

A principal medida tomada pela OIT no enfrentamento das críticas a sua eficácia permanece sendo, no entanto, a adoção da Declaração da OIT sobre

---

189 BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 77.

190 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

191 O primeiro ocorre por meio do exame dos dados angariados através de “questionários” (p. 170) submetidos aos países-membros com a concordância desses e o segundo por meio da exegese das normas constantes à referida Declaração, frente a uma ocorrência prática, podendo promovê-la o Estado-membro e, subsidiariamente, através de requisição, as organizações representativas obreiras ou patronais – na recusa do Estado ou no silêncio desse por mais de três meses, a organização em questão (ou outra de natureza representativa e caráter internacional, da qual essa faça parte) poderá apresentar a requisição por si própria, que é remetida a referida subcomissão e, após o juízo de cabimento feito por essa, é endereçada para o Escritório Internacional do Trabalho, com o qual elaborará um “projeto de resposta” (p. 172), o qual é submetido a votação da Subcomissão e, após isso, segue para análise no Conselho de Administração, cujo entendimento final é repassado aos requerentes e divulgado através do “boletim oficial da OIT” (p. 172). *In*: CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

192 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

Princípios e Direitos fundamentais do Trabalho, de 1998, cujas origens, no entanto, remontam ao ano de 1994, mediante proposta feita pelo do Diretor-Geral da organização; o documento, por pressão dos empregadores e de alguns países, como os Estados Unidos<sup>193</sup>, nasceu apenas com o objetivo de promover os direitos nele elencados, cujo conteúdo derivou das normativas já existentes no arcabouço jurídico da instituição, notadamente das oito Convenções consideradas fundamentais e da Declaração da Filadélfia<sup>194</sup>. Em seu artigo 2º, o documento elenca quatro direitos fundamentais do trabalho:

- “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.<sup>195</sup>

O documento inova pois se dirige a todos os países-membros da instituição, independentemente do *status* de signatários das Convenções que têm como finalidade a proteção desses direitos. Além disso, a Declaração em tela tem como objetivo fomentar a adoção dos instrumentos relacionados aos direitos nela propugnados, tarefa que, como se viu no primeiro capítulo, resultou em uma grande taxa de ratificação desses documentos<sup>196</sup>.

A Declaração é munida por procedimento verificatório da sua efetivação pelos Estados, de natureza observatória. Segundo Ericsson Crivelli, esse é promovido de três formas: “seguimento anual relativo às convenções não ratificadas; um relatório global; identificação das prioridades de cooperação técnica e planos de ação”<sup>197</sup>; o primeiro é executado pela Comissão de Peritos Conselheiros, criada especialmente para analisar os relatórios referentes aos países não signatários das Convenções fundamentais; o segundo é elaborado, anualmente, pelo Diretor da Organização, alternando-se ano a ano a categoria de direitos pesquisados; quanto ao terceiro, aquele tem a prerrogativa de realizar uma análise tanto de perspectiva quanto prospectiva das iniciativas concretas de efetivação dos direitos propugnados

193 ALSTON, Philip. **“Core Labor Standards” and the Transformation of the International Labour Rights Regime**. European Journal of International Law, 2004, Vol. 5, No. 3, p. 457-521. Disponível em: <<http://ejil.oxfordjournals.org/>>. Acesso em 06/10/2016.

194 Todas aquelas observadas no 1º Capítulo do presente trabalho.

195 OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais No Trabalho**. p. 2. Em: <[http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em 02/11/2016.

196 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

197 *Ibidem*, p. 166.

na Declaração, observando com isso tanto o tratamento presente relativo aos direitos fundamentais do trabalho, quanto a necessidade de políticas de efetivação futuras para a concretização desses<sup>198</sup>.

No entanto, essa não é a única providência adotada pela entidade na proteção dos direitos laborais considerados essenciais. Por meio do trabalho decente e do enfoque integrado, que despontaram na década de 1990, a partir da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social realizada em Copenhague, em 1995, como um meio de concretização da atualização de paradigma normativo da OIT, alinhado que está às consequências laborais e humanas do fenômeno da globalização; os dois não funcionam separadamente, mas possuem conceitos diferentes<sup>199</sup>. O trabalho decente, na visão de Crivelli, é aquele que:

“articula [...] a noção do direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores e, ainda, que o trabalho esteja envolto num meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana”<sup>200</sup>

Dessa forma, pode-se perceber que a noção engloba todos os objetivos propostos pela Organização em sua fase normativa mais recente; na visão do autor, a concepção dessa noção afastou, em certa medida, os críticos que proclamavam a derrocada completa da instituição; no entanto, não apenas a constatação desses direitos seria suficiente para retirar as dúvidas quanto ao exercício da Organização no cenário internacional. De fato, nunca foi o bastante pensar em regras qualitativamente superiores na promoção de parâmetros mínimos para o trabalho, visto que invariavelmente se mostrou absente um meio eficaz de trazer essas normas para o campo concreto, a despeito dos sistemas de controle concebidos pela instituição, mesmo os mais recentes e abrangentes, como o Comitê de Liberdade sindical<sup>201</sup>.

O enfoque integrado tem por missão, assim, trazer para o contexto da OIT aquelas diretrizes concebidas por ocasião da referida Cúpula, que anunciavam a necessidade de uma atuação conjunta das Organizações internacionais de promoção de direitos; ou seja: não basta apenas uma atuação satisfatória isolada da OIT ou de qualquer outro organismo internacional, mas todos os atores de direito

198 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

199 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

200 *Ibidem*, p. 175.

201 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

internacional, sejam eles públicos ou privados devem, segundo esse preceito, sincronizarem-se na missão de atingir os padrões mínimos estabelecidos com relação a todos os direitos humanos, dos quais os direitos sociais são integrantes. Assim, há uma ponderação na busca de objetivos sociais, culturais, econômicos e políticos, sem que nenhum desses deva se sobressair perante os demais. Nessa perspectiva, por exemplo, o trabalho decente seria um dos instrumentos destinado a balizar as relações entre o trabalho e o Capital, dentro do contexto internacional e, dessa forma, aproximar objetivos econômicos e sociais<sup>202</sup>. Segundo Crivelli, a atuação da OIT, nessa perspectiva, ocorre:

“O enfoque integrado funciona, na lógica das políticas pensadas no interior da OIT, como um método de racionalização jurídica e política. A racionalização jurídica e política – sem nada dever ao significado weberiano do termo - destina-se não apenas à organização do sistema multilateral, mas também a ser uma proposta de um novo método de elaboração de normas para seu sistema normativo. Nesse sentido, o enunciado normativo do trabalho decente se apresenta como reação aos efeitos indesejados da globalização e o enfoque integrado como um mecanismo de organização, articulação, enfim, de racionalização da atividade política e normativa da OIT no cenário internacional.”<sup>203</sup>

A resposta da instituição às críticas que vinha recebendo foi inteligente: em observando as iniciativas adiantadas por outras organizações internacionais, principalmente a OMC e a OCDE, além da abundância de atuação das organizações não governamentais no assunto, das quais provém, inclusive, muitos dos relatórios utilizados para a confecção deste trabalho, a OIT resolveu, por meio da adoção dessas políticas, abarcar essa pluralização de iniciativas que vinha se delineando ao final dos anos 1990, não só com a finalidade de embasar a criação de novas normas (que tem sido escassas no presente século), mas também de atualizar as normas internacionais já acostadas ao arcabouço jurídico da instituição, o que restou atestado em escrito elaborado pela Repartição Internacional do Trabalho, intitulado “Possíveis Melhoras nas Atividades Relacionadas com as Normas da OIT”<sup>204</sup>.

Essas iniciativas não esgotam, no entanto, os meios de efetivação dos direitos fundamentais proclamados pela referida Declaração. É cristalina a natureza jurídica de direitos humanos encetada pela Declaração da OIT de 1998, que

---

202 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

203 *Ibidem*, p. 177.

204 *Ibidem*, p. 178.

congrega, em seu texto, direitos não somente ligados à dimensão social, mas a todas as dimensões dos direitos humanos. Para Luciane Cardoso Barzzotto, esses direitos não constituem meras normas promocionais e deixam somente a cargo do Estado a sua efetivação, mas revelam que:

“os direitos humanos explicitam que as obrigações jurídicas dos Estados não derivam exclusivamente da sua vontade consoante acordos ou Convenções internacionais, mas são oriundas de Princípios do Direito internacional geral. Em função dessas características, os padrões fundamentais laborais gozam de presunção de autoaplicabilidade”<sup>205</sup>.

Não obstante, alguns dos direitos contidos nessa declaração também encontram-se previstos tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, quanto nos Pactos Internacionais sobre Direitos Cíveis e Políticos e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que, em seu conjunto, reconhecem todos os quatro direitos fundamentais constantes na Declaração de 1998 da OIT: a liberdade sindical<sup>206</sup>, a proibição do trabalho forçado<sup>207</sup>, a proibição do trabalho infantil<sup>208</sup>, e os direitos antidiscriminação em matéria laboral<sup>209</sup>, conforme análise feita por Miguel Canessa<sup>210</sup>.

Isso dá a eles a possibilidade de serem exigidos perante o Sistema Global de

205 BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 119.

206 “La libertad sindical se encuentra recogida en el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el artículo 22.2 del Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos; el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. In: CANESSA, Miguel. **El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo**. Pontificia Universidad Católica del Perú: Revista de la facultad de derecho, nº 68, p. 285-300, 2012, p. 293. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2834>>. Acesso em 21/10/2016.

207 “La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio se encuentra recogida en el artículo 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos”. In: CANESSA, Miguel. **El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo**. Pontificia Universidad Católica del Perú: Revista de la facultad de derecho, nº 68, p. 285-300, 2012, p. 293. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2834>>. Acesso em 21/10/2016.

208 “Los derechos de protección al menor de edad se encuentran recogidos en el artículo 24 del Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos; los artículos 7.f) y 10.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;”. In: CANESSA, Miguel. **El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo**. Pontificia Universidad Católica del Perú: Revista de la facultad de derecho, nº 68, p. 285-300, 2012, p. 298. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2834>>. Acesso em 21/10/2016.

209 “La prohibición de todo tipo de discriminación se encuentra recogida en los artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; los artículos 2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos; los artículos 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;”. In: CANESSA, Miguel. **El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo**. Pontificia Universidad Católica del Perú: Revista de la facultad de derecho, nº 68, p. 285-300, 2012, p. 294. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2834>>. Acesso em 21/10/2016.

210 CANESSA, Miguel. **El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo**. Pontificia

Proteção dos direitos Humanos e aos sistemas regionais, os quais, no entanto, visam a responsabilização do Estado<sup>211</sup>; além disso, não existe, especificamente para o continente asiático, um sistema de proteção regional. No entanto, outra opção se apresenta à persecução desses direitos que, apesar da restritividade e instabilidade, tem por condão a responsabilização direta das empresas transnacionais: o *Alien Tort Claims Act*, dos Estados Unidos.

### 3.1.1.3 O *Alien Tort Claims Act* dos Estados Unidos e as iniciativas nacionais de proteção dos Direitos Humanos sobre as Corporações Transnacionais

Apesar do peso eminentemente moral das sanções impostas no âmbito da OIT, uma alternativa de maior efetividade é necessária para coibir o cometimento desses abusos contra os direitos humanos laborais; visto o atual panorama de redução da capacidade coercitiva dos Estados nacionais em razão das mudanças econômicas ocorridas nos últimos 50 anos, parece mais apropriado um sistema sancionatório que tenha por objeto os sujeitos que são diretamente responsáveis pelos atos violadores. Tal sistema, no entanto, não está presente no Direito internacional, mas nacionalmente e supranacionalmente, nos casos dos Estados Unidos e da União Europeia<sup>212</sup>. Isso se revela especialmente importante uma vez que, de acordo com relatório da OIT, esses são responsáveis, por exemplo, por 30% e 42% das exportações do Camboja, respectivamente<sup>213</sup>.

O *Alien Tort Claims Act* existe no ordenamento jurídico dos EUA desde o final do século XVIII, já que integra a legislação destinada a ordenar o sistema judiciário daquele país; sua relevância na persecução dos Direitos Humanos só foi

---

Universidad Católica del Perú: Revista de la facultad de derecho, nº 68, p. 285-300, 2012. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2834>>. Acesso em 21/10/2016.

211 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª Ed. rev., atual., e a ampl. São Paulo: Editora dos tribunais, 2011.

212 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.

213 ILO. **Labour standards in global supply chains: Solid first half of 2015 for Cambodia's garment and footwear sector**. Cambodian Garment and Footwear Sector Bulletin: issue 2, october, 2015, p. 2. Disponível em: <[http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS\\_421104/lang—en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_421104/lang—en/index.htm)>. Acesso em: 21/10/2016.

reconhecida, entretanto, em 1980, em um caso paradigmático envolvendo a tortura e morte de um cidadão paraguaio. A partir daí, várias demandas foram propostas com a finalidade de utilizar o instrumento para a proteção de direitos dessa natureza, sendo que a primeira envolvendo questões relacionadas a uma corporação transacional ocorreu em 1997. A legislação em tela dispõe que: *“the district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States”*<sup>214</sup>.

O entendimento jurisprudencial construído ao longo dos anos, no entanto, determinou que nem todos os casos envolvendo direitos humanos estão aptos a serem exigidos por meio desse instrumento legal estado-unidense e podem ser submetidos às Cortes desse país. Entretanto, a decisão proferida pela Suprema Corte no caso *Sosa v. Alvarez-Machain* julgou que os direitos exigíveis atualmente vão além do núcleo primeiro previsto pelo legislador em 1789 (*“violation of safe conducts, infringement of the rights of ambassadors, and piracy”*<sup>215</sup>), a fim de abarcar aqueles reconhecidos expressamente pelas normas de Direito Internacional, apregoando que:

*“Accordingly, we think courts should require any claim based on the present-day law of nations to rest on a norm of international character accepted by the civilized world and defined with a specificity comparable to the features of the 18th century paradigms we have recognized”*<sup>216</sup>.

No entanto, a Suprema Corte do país recomenda prudência no recebimento de causas dessa natureza, afirmando que se deve restringir os direitos aptos a ensejar uma *“cause of action”*<sup>217</sup> para a configuração de uma demanda válida. Essa decisão reflete a batalha travada nesse país e, em outros aspectos, também na União Europeia, sobre a possibilidade da atuação jurisdicional sobre fatos que, em princípio, não ocorreram em solo americano ou na Europa<sup>218</sup>.

214 “Tribunais Distritais terão jurisdição originária sobre qualquer ação civil promovida por um estrangeiro sobre ato delituoso cometido em violação às leis das nações ou a tratado dos Estados Unidos” (Tradução Livre). 28 U.S. Code § 1350 - Alien’s action for tort. Em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/28/1350>>. Acesso em 21/10/2016.

215 SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. *Sosa v. Alvarez-Machain*, 542 U. S. (2004), p. 30. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/supct/pdf/03-339P.ZO>>. Acesso em 02 /11/2016.

216 *Ibidem*, p. 31.

217 “Assim, pensamos que os tribunais deveriam exigir que qualquer reivindicação baseada no atual direito das nações repouse em uma norma de caráter internacional aceita pelo mundo civilizado e definida com uma especificidade comparável às características dos paradigmas do século XVIII que reconhecemos” (tradução livre) In: SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. *Sosa v. Alvarez-Machain*, 542 U. S. (2004), p. 30. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/supct/pdf/03-339P.ZO>>. Acesso em 02 /11/2016.

218 SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. *Sosa v. Alvarez-Machain*, 542 U. S. (2004).

A Europa, que apesar de não estar abrangida pelo *Act*, tem assistido algumas decisões relativas a responsabilização de empresas transnacionais por violações cometidas em outros países. Os contrários a essa atuação judicial tem alegado, dentre outros argumentos, o receio de que uma abertura maior do escopo de exigibilidade de direitos humanos contra as empresas transnacionais acabaria por infringir o Princípio da Soberania; isso não prospera, no entanto, porque esse resta, atualmente, relativizado frente à violação de alguns direitos humanos específicos<sup>219</sup>, como as situações de “tortura, escravidão, trabalho forçado, genocídio, limpeza étnica, execução sumária e discriminação racial ou religiosa”<sup>220</sup>; contrariamente a competência jurisdicional desses Estados, outros pugnam pela aplicação do princípio “*forum non conveniens*”<sup>221</sup>, que impede a atuação da justiça do país cuja sede da empresa está localizada na medida em que o exercício de jurisdição do país onde as violações foram cometidas possa resultar na melhor tutela dos direitos pleiteados<sup>222</sup>; a Corte Europeia de Justiça, no entanto, tem se posicionado contra esse entendimento<sup>223</sup>.

Apesar de nenhum caso julgado até agora se referir especificamente à

---

Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/supct/pdf/03-339P.ZO>>. Acesso em 02/11/2016.

219 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006, *apud* SCHMALENBACH, K. **Multinationale Unternehmen und Menschenrechte**. Archiv des Völkerrechts 39, 2009, pp. 57-81, p. 62. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.

220 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006, p. 630. *apud* CASSESSE, Antonio. **Internacional Law**. Oxford University Press: 2nd Ed., 2005, p. 202-203. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016. Tradução livre.

221 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006, p. 631. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.

222 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006, *apud* JOSEPH, S. **Taming the Leviathans: Multinational Enterprises and Human Rights**. Netherlands International Law Review: vol. 46, issue 2, 1999, 171-203, p. 175-176. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.

223 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.

indústria de manufatura de vestuário nos países apontados no presente estudo, há um caso envolvendo a empresa Nestlé dos Estados Unidos relacionado à exploração de trabalho infantil, que pode trazer esclarecimentos quanto ao tratamento dispensado às empresas transnacionais subsumidas nas hipóteses abarcadas pelo *Act*. No caso em tela, a empresa foi demandada porque estaria conectada à prática de trabalho infantil em fazendas de plantação de cacau na Costa do Marfim, fruto que representa uma grande parte da produção agrícola desse país; segundo os autos da decisão tomada em sede de apelação, as crianças eram submetidas:

*“They were forced to work on Ivorian cocoa plantations for up to fourteen hours per day six days a week, given only scraps of food to eat, and whipped and beaten by overseers. They were locked in small rooms at night and not permitted to leave the plantations, knowing that children who tried to escape would be beaten or tortured.”<sup>224</sup>*

A importância do caso reside no fato de que, mesmo não tendo a propriedade das fazendas produtoras de cacau naquele país, a empresa dirigia diretamente todos os aspectos relacionados à produção desse alimento. Dessa forma, a Corte de Apelação da Califórnia, local onde a ação foi intentada, decidiu que a transnacional em tela teria sim, responsabilidade pelos atos hediondos cometidos em sua cadeia produtiva<sup>225</sup>.

O caso, ainda que, frise-se, não se relacione com o escopo do presente trabalho, revela um incipiente instrumento (de mais de 200 anos) que pode se revelar uma arma contra o cometimento dos abusos desvelados pelos relatórios estudados no primeiro capítulo deste trabalho. Essa constatação vem, no entanto, com ressalva referente a restritividade e instabilidade do referido *Act*, já que não se sabe se ele resistirá por muito tempo no panorama jurídico desse país<sup>226</sup>. Mesmo

<sup>224</sup> “Eles foram forçados a trabalhar em plantações de cacau da Costa do Marfim por até catorze horas por dia, seis dias por semana, tendo apenas restos de comida para comer, e eram chicoteados e espancados pelos superintendentes. Eram fechados em quartos pequenos à noite e não tinham permissão para sair das plantações, sabendo que as crianças que tentavam escapar seriam espancadas ou torturadas” (Tradução livre). UNITED STATES COURT OF APPEALS FOR THE NINTH CIRCUIT. **Doe v. Nestlé USA, Inc.** 2004, p. 7. Disponível em: <<http://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2014/09/04/10-56739.pdf>> Acesso em: 02/11/2016.

<sup>225</sup> UNITED STATES COURT OF APPEALS FOR THE NINTH CIRCUIT. **Doe v. Nestlé USA, Inc.** 2004. Disponível em: <<http://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2014/09/04/10-56739.pdf>> Acesso em: 02/11/2016.

<sup>226</sup> WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em

que o faça, no entanto, é inaceitável, no panorama atual da produção globalizada, que este seja o único meio de responsabilização direta das empresas transnacionais.

#### 3.1.1.4 As iniciativas privadas: os códigos de Conduta empresariais

Não só dos atores públicos internacionais vem as iniciativas para enfrentamento dos problemas engendrados no contexto da produção industrial globalizada. As corporações transnacionais, mesmo que não sujeitas a nenhum sistema de controle no âmbito internacional, devem observar a concretização dos direitos humanos; essas empresas estão sujeitas, no entanto, a sanções de carácter *privado*, que podem ser coercitivas ou premiaias. A primeira tem como um exemplo a perda de credibilidade no cenário empresarial, afastando potenciais investidores financeiros; já a segunda é exemplificada, principalmente, pela atração da atenção de clientes e investidores através de uma proposta responsável de manejo da cadeia global de produção, o que é publicizado mediante signos de carácter distintivo da empresa, (por exemplo, selos) que almejam demonstrar o comprometimento da marca com a efetivação dos direitos humanos<sup>227</sup>. Algumas marcas de vestuário tem tomado a frente de um movimento contrário a mutabilidade ensejada pelo *fast-fashion*, por exemplo<sup>228</sup>.

Ao lado desses mecanismos, outro tem tomado relevância no cenário empresarial durante as últimas duas décadas. Os códigos de conduta são instrumentos adotados ou criados pelas companhias, que podem ser utilizados para orientar o funcionamento dessas, de modo a prescrever ou interditar condutas aos seus subordinados<sup>229</sup>.

O recurso, no entanto, tem efeitos positivos e negativos. Enquanto atesta a

---

02/11/2016.

227ENGLE, Eric. **Private Law Remedies for Extraterritorial Human Rights Violations**. Defesa em 30 de janeiro de 2006. Tese de Doutorado [original: Inaugural dissertation zur Erlangung der Doktorwürde]. Universität Bremen. Disponível em: <<http://aei.pitt.edu/7547/1/doktorarbeit.pdf>>. Acesso em 02/11/2016.

228 Exemplos podem ser observados no documentário lançado em 2015, *The True Cost*, que mostra as iniciativas tomadas pela People Tree e Patagonia, marcas de vestuário de origem inglesa e estado-unidense, respectivamente. *In: THE TRUE COST*. Direção de Andrew Morgan. Produção de Michael Ross. Estados Unidos da América: Untold Production & Life is My Movie Entertainment, 2015. (92 min.), son. color. Legendado.

229 ENGLE, Eric. *Op. cit.*

preocupação do empresariado com o *compliance* das normas de direitos humanos reconhecidas internacionalmente, podendo fazer prova de sua omissão em promovê-las<sup>230</sup>, também podem ser usados como meio de afastamento das empresas, mediante rompimento de contratos com os fabricantes que não o cumprirem, deixando trabalhadores prejudicados, uma vez que o cumprimento das obrigações assumidas por essas seria a única forma de providenciar recursos para que aqueles sejam pagos<sup>231</sup>.

Além disso, como adverte Crivelli, “a grande maioria [dos códigos de conduta] constitui-se em documentos de conteúdo normativo unilateral – do ponto de vista jurídico, uma forma de autolimitação do direito de livremente gerir seus negócios”<sup>232</sup>; ou seja, muitos desses instrumentos são concebidos sem respeito ao Tripartismo fundante da produção normativa da OIT<sup>233</sup>.

Outras ressalvas feitas pelo autor dizem respeito à construção de um panorama de esfacelamento do direito do trabalho, cujas normas aplicáveis seriam tão variáveis quanto a quantidade de empresas existentes no mercado<sup>234</sup>. Além disso, o autor assevera que, muitas vezes, essas normas não se destinam a facilitar a demanda dos direitos nelas propugnados, mas satisfazem apenas a necessidade da publicidade de uma preocupação que deveria ser obrigatória para as empresas dessa natureza, ou seja, satisfazem interesses de mera publicidade<sup>235</sup>.

Esses instrumentos, como tantos outros observados no estudo monográfico que se encerra, são uma forma de declarar abstratamente as condições, frise-se, *mínimas*, de desempenho do trabalho mas, dificilmente, a lume de tantas situações verificadas nos relatórios produzidos tanto por atores não governamentais quanto pela própria OIT – e observados indubitavelmente por essa, pela atuação dos seus mecanismos de supervisão, são concretizados na realidade. O que se observa é que, com a globalização e o desenvolvimento das tecnologias da informação, as distâncias realmente se encurtaram, mas não para aqueles que mais precisam ter

---

230 ENGLE, Eric. *Op. cit.*

231 HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry.** [s.l.]: 2015. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>. Acesso em 21/10/2016.

232 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2010. , p. 144.

233 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2010.

234 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2010.

235 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2010.

sua voz ouvida e que recorrem, como frequentemente noticiado, a bilhetes manuscritos inseridos nos artigos produzidos para denunciar o que vem ocorrendo no âmbito dessas fábricas<sup>236</sup>.

---

236 Estadão. Pedidos de socorro contra trabalho escravo são encontrados em roupas de grife inglesa. 29/06/2014. Em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,pedidos-de-socorro-contra-trabalho-escravo-sao-encontrados-em-roupas-de-grife-inglesa,1518821>>. Acesso em 02/11/2016.

## **Conclusão**

As condições do trabalho realizado nas indústrias asiáticas de vestuário têm sido altamente publicizadas na mídia internacional, através de periódicos acadêmicos e jornalísticos; se, por um lado, a atenção ao tema despertou o interesse dos consumidores em conhecer a origem dos produtos que adquirem movidos, muitas vezes, por uma indústria de moda altamente infiltrada em todos os veículos culturais da sociedade contemporânea, por outro lado, a urgência da discussão tem levado à falta de estratégias lúcidas para a resolução do problema, resultando na proliferação de normativas destinadas a regular a situação sem que essas, no entanto, sejam embasadas em mecanismos de eficácia que abarquem tanto a existência de empresas cujo método produtivo transcende as fronteiras estatais, quanto a ordem internacional, que permanece eminentemente fundamentada no princípio da Soberania.

A Organização Internacional do Trabalho, nesse panorama, tem exercido mudanças fundamentais em sua estrutura para tentar acompanhar essas necessidades, tal como, por exemplo, a votação da Declaração de Princípios e Regras Fundamentais do Trabalho de 1998, que consagrou, de forma promocional, no entanto, direitos já reconhecidos pela ordem internacional muito antes de sua confecção e que, por si só, deveriam ser respeitados. Seria, no entanto, ingênuo dizer que essa instituição tem cumprido o papel tão duramente conquistado em 1919, perdendo sua centralidade não por falta de iniciativa, mas por não se desapegar de instrumentos que dependem frequentemente da atuação voluntária dos Estados.

Percebe-se, ao cabo deste trabalho, que as inovações engendradas pela Organização estão sempre ligadas a utilização dos instrumentos já ultrapassados, como por exemplo, a referida Declaração que, proposta em um momento de grave crise institucional, conserva uma estrutura de pouca vinculação aos Estados-membros e não tem sido, apesar das altas taxas de ratificação dos tratados promovidos por essa, respeitada no contexto da produção realizada no âmbito do segmento industrial estudado.

Dessa forma, verifica-se que a instituição tem optado por dar preferência a sua coerência institucional interna em detrimento de uma verdadeira mudança

paradigmática de atuação; isso ocorre não por falta de vontade política, mas, majoritariamente, em respeito aos preceitos estabelecidos na Convenção de Viena sobre tratados e normas internacionais, que exigem a anuência estatal frente as obrigações assumidas internacionalmente<sup>237</sup>.

O mecanismo atuais, no entanto, mesmo quando da anuência à vinculação dos instrumentos existe, não possuem força impositiva e coercitiva, se prestando apenas a trazer ao conhecimento público as situações vivenciadas nos diferentes contextos laborais mundiais e a emitir pareceres e recomendações sem, no entanto, impor uma solução aos países onde foram observadas violações das normas da instituição. Deixar exclusivamente a cargo dos Estados, principalmente os pesquisados, que tem visto serem esvaziados os seus próprios meios coercitivos internos, a garantia de efetividade das normas engendradas pelas instituições, é, no panorama atual, em que esses têm sido guiados por decisões eminentemente econômicas e não políticas, uma falha de plano na exibibilidade das normas internacionais do trabalho.

Por outro lado, seria uma solução correta a de, procurando mitigar os efeitos do esvaziamento da soberania estatal, princípio que engloba não só a autonomia do Estado de forma política, mas encerra também valores de ordem antropológica, que por vezes restam escondidos em virtude de seus aspectos mais superficiais e que estão relacionados à cultura, à vivência estabelecida em um território e de suas condições na construção da identidade de um povo<sup>238</sup>, incorrer em uma ingerência internacional ainda mais punitiva e gravosa para a incolumidade dos Estados? O aumento do poder coercitivo dos organismos internacionais na mesma medida do desenvolvimento e infiltração das corporações internacionais geraria efeitos colaterais ainda mais graves, transformando os territórios, principalmente dos países menos desenvolvidos, em um campo de guerra na luta entre a efetivação dos direitos sociais e a competitividade empresarial por condições mais favoráveis à produção. Papel que, ao que parece, não pode e nem deve ser assumido pela OIT no presente momento<sup>239</sup>.

---

237 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª Ed. rev., atual., e a ampl. São Paulo: Editora dos tribunais, 2011.

238 LITTLE, Paul E. Territórios sociais e povos tradicionais no Brasil: por uma antropologia da territorialidade (Série Antropologia n.º 322). Universidade de Brasília: Brasília, 2002.

239 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

As sanções comerciais tomadas unilateralmente pelos países, nessa esteira, também não satisfazem a necessidade de proteção dos direitos laborais. Como observado no caso de Myanmar, enquanto os Estados Unidos e a União Europeia retiravam-se das relações comerciais estabelecidas com o país em razão das violações cristalinas aos direitos humanos observadas nesse, outros países asiáticos, principalmente aqueles em franca expansão econômica naquele momento, aproveitavam-se de um mercado industrial livre de barreiras concorrenciais para, unindo o útil ao agradável, ali estabelecer suas atividades<sup>240</sup>.

Em suma, as Corporações Transnacionais desfrutam de um lugar muito confortável no cenário internacional porque, apesar serem considerados atores não governamentais com dever de respeito aos direitos humanos, não encontram qualquer mecanismo de responsabilização no cenário internacional, salvo aqueles de natureza comercial moral, calcados na consciência da minoria infinitesimal de clientes e investidores preocupados com as consequências geradas pela atuação dessas empresas ao trabalho e ao meio ambiente<sup>241</sup>.

A responsabilização direta desses atores só vem ocorrendo, no entanto, no âmbito de alguns países, como os participantes da União Europeia (Inglaterra) e nos Estados Unidos, por força do bicentenário *Alien Tort Claims Act*, que vem logrando êxito na imputação de deveres de reparação dos danos causados aos empregados e a terceiros por essas empresas na administração das etapas de sua cadeia produtiva; no entanto, sua continuidade e futuro são incertos, em razão do debate que tem se travado em torno da competência do judiciário desses países frente a essas questões e de suas consequências para as relações exteriores dos países face à adoção de medidas coercitivas contra atos ocorridos fora do seu território<sup>242</sup>.

Outras medidas adotadas pelas empresas privadas, como os códigos de

---

240 THOMANN, Lars. **Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour**. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2012.

241 ENGLE, Eric. **Private Law Remedies for Extraterritorial Human Rights Violations**. Defesa em 30 de janeiro de 2006. Tese de Doutorado [original: Inaugural dissertation zur Erlangung der Doktorwürde]. Universität Bremen. Disponível em: <<http://aei.pitt.edu/7547/1/doktorarbeit.pdf>>. Acesso em 02/11/2016.

242 WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.

conduta, também devem ser encaradas com parcimônia uma vez que não se sabe qual o seu verdadeiro objetivo: se em alguns casos elas melhoram a situação da governança corporativa, em outros, além de não colaborarem com o compliance das normas internacionais de trabalho consagradas em alguns textos, não permitem, durante seu processo de construção, o debate entre trabalhadores e empregadores, altamente defendido na OIT ou, ainda, a arquitetura de meios que facilitem a exigibilidade de suas normas pelos trabalhadores afetados, fazendo destes, muitas vezes, instrumentos de mera propaganda institucional sem, no entanto, cumprir com o *compliance* prometido<sup>243</sup>.

O enfoque integrado, por sua vez, guiando sua atuação pelo conceito de trabalho decente, é uma boa iniciativa, tendo em vista o esfacelamento da produção normativa que o ramo do direito internacional do trabalho tem enfrentado nos últimos anos; no entanto, essa política da OIT deveria ser alinhada com as doutrinas praticadas pelas agências financeiras internacionais, como o Banco Mundial e o FMI, cuja pressão econômica exercida, principalmente, através da manipulação da negociação de débitos exteriores dos países pesquisados tem dado causa à flexibilização das normas trabalhistas e oferecido terreno fértil para o estabelecimento dessas empresas.

A OIT, dessa forma, não deve perecer, enquanto é necessária para a coesão das normas jurídicas destinadas à proteção do trabalho, papel que vem cumprindo de forma exemplar desde de sua criação; entretanto, a reestruturação de seus instrumentos de coerção, de forma a atender não só as demandas laborais atuais, mas aquelas que vem se consolidando há quase meio século, desde o fim da Segunda Guerra Mundial, tendo em vista não a mutabilidade dos seus instrumentos a cada mudança econômica, o que resultaria em perda de credibilidade, mas a atualização consoante com demandas cristalinas, que são e tem sido amplamente reconhecidas tanto por atores não governamentais, quanto pela própria Organização.

### *Considerações Finais*

O aumento do poder coercitivo da OIT é necessário, mas deve ocorrer pelo fomento do fortalecimento dos mecanismos locais de reivindicação de direitos e não

243 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

somente pelo aumento da atuação repressiva internacional dirigida ao Estado, o que feriria, inclusive, o Princípio da Subsidiariedade, o qual veda a ingerência internacional em espaços destinados à competência exclusiva do Estado<sup>244</sup>.

O problema reside em uma linha tênue entre os domínios público e privado. Enquanto o espaço político internacional continua eminentemente estatal, os espaços econômicos e sociais se tornam paulatinamente mais privados. Assim, crê-se que o problema das violações de direitos humanos laborais no contexto do trabalho industrial desenvolvido em empresas transnacionais deve ser enfrentado conjuntamente, colaborativamente e complementarmente, em pelo menos duas frentes: pela perspectiva local, com o reforço dos direitos de sindicalização e negociação coletiva, cuja garantia é essencial para que as pautas dos trabalhadores sejam reconhecidas e ouvidas, não só pelos empregadores mas pelos Estados em que habitam; pela perspectiva internacional, por meio da responsabilização direta das corporações transnacionais e não só dos Estados onde elas atuam e pelo abrandamento das políticas econômicas predatórias de agências financeiras internacionais sobre os Estados em razão de suas débitos exteriores.

A primeira frente é importante para que a construção do direito do trabalho, seja na perspectiva internacional, seja na perspectiva nacional, continue e se fortifique em suas bases democráticas de debate. A segunda, por sua vez, almeja restringir a atuação repressiva das “filiais” dessas empresas contra as atividades sindicais, sendo elas mesmas responsabilizadas por suas condutas, em vez de serem os Estados que as sediam por pressão econômica; por último, também, através da atuação abrandada das supracitadas agências financeiras, para que os estados nacionais voltem a ter ou adquiram poder decisional político, econômico e social.

---

244 CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

## Referências Bibliográficas

1. ALSTON, Philip. **'Core Labor Standards' and the Transformation of the Internacional Labour Rights Regime**. European Journal of Internacional Law, 2004, Vol. 5, No. 3, p. 457-521. Disponível em: <<http://ejil.oxfordjournals.org/>>. Acesso em 06/10/2016.
2. BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
3. CANESSA, Miguel. **El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo**. Pontificia Universidad Católica del Perú: Revista de la facultad de derecho, nº 68, p. 285-300, 2012. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2834>>. Acesso em 21/10/2016.
4. CHAN, Man-Kwun. **Contract Labor in Global Garment Supply Chain: Key Characteristics and Recent trends**. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing/ November, 2013. Disponível em: <<http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>>. Acesso em 21/10/2016.
5. COUTINHO, Aldacy Rachid. **Globalização e o direito do trabalho**. Revista Direito e Democracia, Canoas, Vol. 1, n. 1. p. 163-176, 1º sem. 2000, p. 169. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/download/2243/1519>>. Acesso em 26/07/2016.
6. CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.
7. CROFTON, Stephanie. DOPICO, Luis, G. **Zara-Inditex and the Growth of Fast-Fashion**. High Point University: Essays in Economic & Business History – Vol. XXV, pp. 41-54, 2007. Disponível em: <http://www.ebhsoc.org/journal/index.php/journal/article/viewFile/216/218>. Acesso em: 28/08/2016.
8. ENGLE, Eric. **Private Law Remedies for Extraterritorial Human Rights Violations**. Defesa em 30 de janeiro de 2006. Tese de Doutorado [original: Inaugural dissertation zur Erlangung der Doktorwürde]. Universität Bremen. Disponível em: <<http://aei.pitt.edu/7547/1/doktorarbeit.pdf>>. Acesso em 02/11/2016.
9. ESTADÃO. **Pedidos de socorro contra trabalho escravo são encontrados em roupas de grife inglesa**. 29/06/2014. Em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,pedidos-de-socorro-contra-trabalho-escravo-sao-encontrados-em-roupas-de-grife-inglesa,1518821>>. Acesso em 02/11/2016.

10. FAIR LABOR ASSOCIATION. **Understanding the Characteristics of the Sumangali Scheme in Tamil Nadu Textile & Garment Industry and Supply Chain Linkages.** Solidaridad-South & South East Asia: may, 2012. Disponível em: <[https://www.solidaridadnetwork.org/sites/solidaridadnetwork.org/files/publications/Understanding\\_Sumangali\\_Scheme\\_in\\_Tamil\\_Nadu.pdf](https://www.solidaridadnetwork.org/sites/solidaridadnetwork.org/files/publications/Understanding_Sumangali_Scheme_in_Tamil_Nadu.pdf)>. Acesso em 21/10/2016.
11. HULT, Lisa. **Labour standards in global supply chains: Working hours in the global garment industry.** Research Note: january, 2016. Em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/robangkok/documents/publication/wcms\\_444449.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/robangkok/documents/publication/wcms_444449.pdf)>. Acesso em: 21/10/2016.
12. HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Rise Their Head Suffers The Most: Worker's Rights in Bangladesh's Garment Factories.** Estados Unidos, 2015. Em: <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>. Acesso em 21/10/2016.
13. HUMAN RIGHTS WATCH. **Work Faster or Get Out: labor rights abuses in Cambodia's Garment Industry.** [s.l.]: 2015. Em: <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>. Acesso em 21/10/2016.
14. IANNI, Otávio. **Teorias da Globalização.** 9 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.
15. ILO. **Direct Request (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016).** Singapore. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3248671](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3248671)>. Acesso em: 21/10/2016.
16. ILO. **Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016).** Bangladesh. Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3256250](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3256250). Acesso em: 21/10/2016.
17. ILO. **Direct Request (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016).** Indonesia. Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254645](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254645)>. Acesso: 21/10/2016.
18. ILO. **Direct Request (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016).** Vietnam. Em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254706](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254706). Acesso em: 21/10/2016.
19. ILO. **Insights Into Working Conditions in India's Garment Industry.** Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2015. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_379775.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_379775.pdf)>. Acesso em 21/10/2016.

20. ILO. **Labour standards in global supply chains: Solid first half of 2015 for Cambodia's garment and footwear sector.** Cambodian Garment and Footwear Sector Bulletin: issue 2, october, 2015. Em: <[http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS\\_421104/lang—en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_421104/lang—en/index.htm)>. Acesso em: 21/10/2016.

21. ILO. **Labour standards in global supply chains: Strong export and job growth in Asia's garment and footwear sector.** Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note : issue 1, november, 2015. Em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms\\_419798.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms_419798.pdf)>. Acesso em: 21/10/2016.

22. ILO. **Labour standards in global supply chains: Strong export and job growth in Asia's garment and footwear sector.** Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note : issue 1, november, 2015. Em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/-robangkok/documents/publication/wcms\\_419798.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/-robangkok/documents/publication/wcms_419798.pdf)>. Acesso em: 21/10/2016.

23. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312174:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312174:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

24. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

25. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

26. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

27. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312250:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

28. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.

29. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.
- 1.
30. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312283:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283:NO)>. Acesso em 21/10/2016.
31. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312299:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.
32. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C157 - Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312302:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312302:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.
33. ILO. NORMLEX. **Ratifications of C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182).** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312327:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312327:NO)>. Acesso em: 21/10/2016.
34. ILO. **Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Cambodia.** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254123](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254123)>. Acesso em: 21/10/2016.
35. ILO. **Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016). Vietnam.** Em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254726](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254726)>. Acesso em: 21/10/2016.
36. INSTITUTE FOR GLOBAL LABOR AND HUMAN RIGHTS. **Factory Collapse In Bangladesh.** Em: (<http://www.globallabourrights.org/campaigns/factory-collapse-in-bangladesh>). Acesso em 21/10/2016.
37. LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito: análise das mazelas causadas no plano político-jurídico.** Porto Alegre: S.A. Fabris, 2002.
38. LITTLE, Paul E. **Territórios sociais e povos tradicionais no Brasil: por uma antropologia da territorialidade (Série Antropologia n.º 322).** Universidade de Brasília: Brasília, 2002.
39. LIPOVETSKY, Gilles. **O império do Efemêro: a moda e seu destino nas**

sociedades modernas. Trad. Maria Lúcia Machado. São Paulo: companhia das Letras, 2009.

40. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª Ed. rev., atual., e a ampl. São Paulo: Editora dos tribunais, 2011.

41. MERK, JEROEN. **Clean Clothes Campaign: Living Wage in Asia, 2014**. Disponível em: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2843&context=globaldocs>> Acesso em: 21/10/2016.

42. MULLER, Dominique. **Breathless for Blue Jeans: Health Hazards in China's denim Factories**. War on Want: June, 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/resources/publications/Breathless/view>>. Acesso em 21/10/2016.

43. OCDE. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais [atualizadas em 2011]. Em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/arquivos/2011-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-pt-br.pdf>>. Acesso em 21/10/2016.

44. OECD. **List of OECD Member countries : ratification of the Convention on the OECD**. Em: <<http://www.oecd.org/about/membersandpartners/list-oecd-member-countries.htm>>. Acesso em 02/11/2016.

45. OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Em: <[http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em 02/11/2016.

46. POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

47. Presidência da República, Chefia da Casa Civil. **Decreto Nº 3.597, De 12 De Setembro De 2000**: Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3597.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm)>. Acesso em 21/10/2016.

48. SANDRONI, Paulo (org.). **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo: Best-seller, 1999.

49. SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

50. SEITENFUS, Ricardo A. S. (Ricardo Antonio Silva). **Manual das organizações internacionais**. 4.ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

51. SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. **Sosa v. Alvarez-Machain, 542 U. S. (2004)**. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/supct/pdf/03-339P.ZO>>. Acesso em 02 /11/2016.

52. SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed.ampl. e atual. ate 15.8.98. São Paulo: LTr, 1998.
53. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.
54. THE GUARDIAN. **Rana Plaza collapse: 38 charged with murder over garment factory disaster**. 18/07/2016.  
Em:<<https://www.theguardian.com/world/2016/jul/18/rana-plaza-collapse-murder-charges-garment-factory>> . Acesso em 21/10/2016.
55. THOMANN, Lars. **Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour**. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2012.
56. UNITED STATES COURT OF APPEALS FOR THE NINTH CIRCUIT. **Doe v. Nestlé USA, Inc.** 2004. Disponível em: <<http://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2014/09/04/10-56739.pdf>> Acesso em: 02/11/2016.
57. WESCHKA, Marion. **Human Rights and Multinational Enterprises: How Can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?**. Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht: Heidelberg Journal of International Law, vol. 66, p. 625-661, 2006. Disponível em: <[http://www.zaoerv.de/66\\_2006/vol66.cfm](http://www.zaoerv.de/66_2006/vol66.cfm)>. Acesso em 02/11/2016.
58. WORKER RIGHTS CONSORTIUM. **Made in Vietnam: labor rights violations in Vietnam's export manufacturing sector**. May of 2013. Disponível em: <[http://www.workersrights.org/linkeddoks/WRC\\_Vietnam\\_Briefing\\_Paper.pdf](http://www.workersrights.org/linkeddoks/WRC_Vietnam_Briefing_Paper.pdf)> Acesso em 21/10/2016.