UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

LETÍCIA MAMEDES NOVATO

MODA E AGENDA 2030: UMA DISCUSSÃO SOBRE TRABALHO DECENTE NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS

BRASÍLIA
2022

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

LETÍCIA MAMEDES NOVATO

MODA E AGENDA 2030: UMA DISCUSSÃO SOBRE TRABALHO DECENTE NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Relações Internacionais da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Gehre Galvão

BRASÍLIA
2022

AGRADECIMENTOS

The point of no return. Fico emocionada e aliviada de poder, finalmente, escrever essas palavras. À Universidade de Brasília, todo meu apreço e admiração, me sinto honrada em fazer parte da sua história. Como primeira pessoa da minha família a ingressar, e agora, finalizar um curso superior, ocupo com orgulho meu lugar como estudante de universidade pública cotista, para atestar: a educação transforma vidas, valorize-a!

E por isso, sou grata à minha família que representa a base de tudo. Minha mãe, Sandra Maria Mamedes, meu pai, Gideon Novato, e meu irmão Lucas por serem fortaleza mesmo longe. A minha madrinha, Miriam Vieira, e minha tia, Maria Clara Mamedes, por todo suporte nos últimos 5 anos. A minha prima, Sara Mamede, companheira de vida e de UnB, a gente conseguiu! A minha amiga-irmã, Taís Passos, seguimos juntas!

Aos meus amigos, aqueles que não soltaram minha mão, literalmente. Obrigada pela parceria nas incontáveis provas, nos projetos de extensão e nas idas ao amarelinho. Ana Luísa Vitali, Celso Coelho, João Estevão, Daniela Mourão, Wallace das Neves, Amilcar Gramacho, Eduarda Dias, Maria Mariana, Ana Beatriz Zanuni, Vincent Brandolt, Vinícius Moreira, Marcello Dias, Lenio Jr. e Maria Eduarda Andrade.. E, de maneira especial aqueles que contribuíram diretamente na escrita deste trabalho, pela paciência, amor e companheirismo: Maria Eduarda Dias, Jales Caur, Nathália Mamede, Enya Magalhães, Victor Ferreira e Hudney Souza.

À toda equipe que organizou a 19ª edição da Simulação das Nações Unidas para Secundaristas — SiNUS, em especial a todos os meus "filhos" do Projeto Jovens Líderes das edições de 2020, 2019 e 2018, vocês me fizeram mais feliz e me ajudaram a encontrar meu propósito. Ao professor Thiago Gehre por ter aberto portas, ainda no início da gradução, e ter confiado em mim para traçarmos uma caminhada, lado a lado, em diversas disciplinas, projetos e agora no trabalho de conclusão de curso.

Às minhas raízes, o CEPI - Dr Genserico Gonzaga Jaime, escola que me ensinou a ser resiliente e acreditar em sonhos. Sem o incentivo de mulheres extraórdinárias eu não estaria aqui, obrigada por sonharem o sonho da universidade pública junto comigo, Rosana, Cássia, Patrícia, Maria das Graças e Ana Flávia. Essa conquista é nossa!

Às mulheres, crianças e jovens que vivenciam situações de trabalho forçado e outras violações de direitos humanos em todo o mundo: levo vocês no meu coração e pensamento para lembrar-me, todos os dias, o porquê escolhi essa profissão.

Em memória do meu amado tio, Siondivan Novato.

Pela intercessão de Maria e as bênçãos de Jesus Misericordioso: eu confio em Vós!

"Nothing is free, nothing is cheap. Somebody's paying, who are they? They are the workers, the females, the young and the children."

- *Nazma Akter*, sindicalista,
fundadora da AWAJ Foundation e
vítima do trabalho infantil.

RESUMO

Tendo em vista as numerosas denúncias a respeito de violações trabalhistas na cadeia de produção e comercialização global da indústria da moda é, considerando que estamos na Década da Ação, referente A Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, essa pesquisa procura unir moda, sustentabilidade e direitos humanos, a fim de compreender como a atual agenda de desenvolvimento global e os ODS podem contribuir para a promoção do trabalho decente na indústria do vestuário. Para tanto, é necessário analisar a interseccionalidade entre moda e Agenda 2030, sob um contexto socioeconômico, para deduzir de que forma ela pode auxiliar atores locais na elaboração de iniciativas de fiscalização do trabalho forçado e promoção de trabalho decente Realiza-se, então, um estudo de caso, considerando a realidade dos trabalhadores migrantes bolivianos nas oficinas de costura no Estado de São Paulo. Conclui-se que a Agenda 2030 apresenta-se como um dispositivo capaz auxiliar no combate ao trabalho forçado na indústria da moda, ao promover soluções de trabalho decente centradas no indivíduo e estabelecer parâmetros para o desenvolvimento de discussões transversais, que englobam todos os atores pertinentes - governos, setor privado e sociedade civil.

Palavras-chave: Agenda 2030, Indústria da Moda, Trabalho Forçado, Trabalho Decente.

ABSTRACT

Given the numerous complaints about labor violations in the global production and commercialization chain of the fashion industry and considering the current Decade of Action, referring to the 2030 Agenda for Sustainable Development, this research seeks to unite fashion, sustainability and human rights in order to understand how the ongoing global development agenda and the SDGs can contribute to the promotion of decent work in the apparel industry. To do so, it's necessary to analyse the intersectionality between fashion and Agenda 2030, under a socioeconomic context, to deduce how it can assist local actors in developing initiatives to monitor forced labour and promote decent work. A case study is then carried out, considering the reality of Bolivian migrant workers in sewing workshops in the state of São Paulo. Therefore, it's concluded that the Agenda 2030 is presented as a device capable of helping to combat forced labour in the fashion industry, by promoting solutions centred on the individual and establishing parameters for the development of cross-cutting discussions that encompass all relevant actors - governments, private sector and civil society.

Keywords: Agenda 2030, Fashion Industry, Forced Labor, Decent Work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 7

1. Moda e Desenvolvimento Global 9

Origem e evolução do conceito de Desenvolvimento Sustentável 9

Moda como tema transversal a agenda de desenvolvimento global 13

O mundo do trabalho nas Relações Internacionais 14

Conceitos chaves 14

O que dizem os Instrumentos Internacionais? 15

Como a moda se insere no desenvolvimento global? 16

2. Moda na Agenda 2030 e a concepção de trabalho decente nas RI 18

A Indústria da Moda e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 19

Moda e desigualdade de gênero 20

O ODS 8 como guia: Agenda Global de Trabalho Decente 21

O que é "trabalho decente?" 22

Sindicatos, liberdade de associação e o direito à negociação coletiva 24

Meta 8.8 e a ação de atores internacionais na proteção de direitos trabalhistas 26

Casos Emblemáticos sobre Violações Trabalhistas no âmbito da Indústria da Moda 26

Rana Plaza (Bangladesh) 27

Trabalhadores migrantes bolivianos em situação informal na indústria têxtil do estado de São Paulo 29

3. Reflexões críticas sobre o nexo Moda e ODS 34

Agenda 2030 e os ODS como indutora do trabalho decente 36

Qual o potencial da Agenda 2030 neste cenário? 37

CONCLUSÃO 40

REFERÊNCIAS 41

INTRODUÇÃO

Das 150 bilhões de peças produzidas no mundo, muitas são feitas de maneira forçada. O trabalho análogo a escravidão ou trabalho forçado, ainda é recorrente na indústria têxtil e da moda mundial: dados do *Global Slavery Index* (2018) indicam que 354 bilhões de dólares em itens produzidos sob essa condição de violação tem o risco de serem importados por países do G20; deste montante, mais de ⅓ são peças de vestuário. Com a pandemia da Covid-19, o relatório A/HRC/45/8, apresentado na 45ª sessão do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU), no ano de 2020, alerta para uma possível intensificação de práticas de violações trabalhistas em todo o globo.

A atual agenda de desenvolvimento global, a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, surge no ano de 2015, e apresenta novas diretrizes globais de atuação para os países nas temáticas de combate à pobreza, igualdade de gênero, preservação do meio ambiente e proteção de direitos humanos. A temática de promoção de direitos laborais atrelada à noção de trabalho decente é presente principalmente em face do ODS 8 que tem por objetivo "promover um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e decente para todos".

Por isso, o principal objetivo deste trabalho é entender como a Agenda 2030 se relaciona aos esforços em curso de combate ao trabalho forçado na indústria da moda, e de que forma o ODS 8 pode auxiliar atores locais (governos nacionais, setor privado e sociedade civil) na elaboração de iniciativas de garantia de direitos, proteção física e seguridade social grupos populacionais vulnerabilizados que são engrenagem da cadeia global de vestuário.

A hipótese central é a de que a Agenda 2030 é uma variável interveniente positiva no estabelecimento de espaços de diálogo multissetoriais, favorecendo a construção conjunta de soluções a respeito do trabalho forçado e na promoção do trabalho decente. A partir de uma óptica centrada no indivíduo, a Agenda 2030 e os ODS despontam como dispositivos que possibilitam maior (mesmo exercendo um caráter não vinculante) participação das pessoas em processos de escolha e tomada de decisões. Neste sentido, logo atores que compõem a cadeia do vestuário têm suas ações balizadas pelo ODS 8, mas especialmente os mais vulnerabilizadoscomo os trabalhadores migrantes, possuem seu lugar garantido na mesa de discussões.

A metodologia escolhida foi conciliar uma análise conceitual, com o estudo de caso, aliado a análise documental de fontes primárias (convenções internacionais da OIT, documentos oficiais das Nações Unidas, e entrevista) e secundárias (estudos, relatórios, notícias). Por um lado, faz-se necessário compreender a importância de agendas de desenvolvimento globais,

principalmente da agenda 2030 e os 17 ODS, para a discussão do trabalho forçado dentro da indústria do vestuário. Destacando seu caráter transversal como ponto positivo para uma análise mais apurada e específica das problemáticas da cadeia têxtil, de modo a englobar todos os atores pertinentes no processo de construção de soluções.

Por outro, a análise de caso presente neste trabalho baseia-se em uma entrevista feita com Ariel Apaza Flores (33 anos), um trabalhador migrante boliviano, que durante 7 anos foi empregado nas oficinas de costura, e se disponibilizou a compartilhar sua experiência, em contraponto com o estudo "Mascarando a Miséria: A pandemia de Covid-19 e as(os) trabalhadoras(es) migrantes da indústria da moda de São Paulo", de autoria de Marina Novaes e realizado pelo Business & Human Rights Resourse Centre, em parceria com a CAMI (Centro de Apoio e Pastoral do Migrante) e apoio do NEB-FGV (Núcleo de Estudos da Burocracia da Fundação Getúlio Vargas).[1]

O trabalho está dividido em 3 partes, onde o primeiro traz uma extensa revisão de literatura a respeito da origem do conceito de desenvolvimento e sua evolução até o chamado desenvolvimento sustentável, além de trazer pontuações importantes a respeito da agenda de trabalho nas relações internacionais (como os intrumentos internacionais que asseguram direios fundamentais, humanos e laborais a todos os indivíduos), bem como uma contextualziação de como a moda se insere nesse contexto. O segundo capítulo apresenta uma discussão interseccional de como a cadeia de produção e comercialização do vestuário é analisada pela ótica dos ODS, suas interconexões com outros objetivos além do ODS 8 é por que esse nexo é tão importante para um entendimento mais aprofundado dos desafios enfrentados pelos atores da cadeia. O terceiro capítulo, por fim, compreende a análise do caso dos trabalhadores migrantes bolivianos nas oficinas de costura de São Paulo, e busca fazer uma reflexão sobre a territorialização da Agenda 2030, como ferramenta de auxílio aos intrumentos normativos nacionais, responsáveis pela fiscalização de situação de trabalho forçado.

[1] O perfil amostral do estudo é composto por 146 respondentes, predominantemente bolivianos – 97% (142 entrevistados) – além de três peruanos e um paraguaio. As pessoas entrevistadas na pesquisa tinham idade entre 17 e 65 anos, e a média de idade foi de 34 anos. 73% das entrevistadas eram mulheres. Todos(as) que responderam residiam na cidade de São Paulo ou na região metropolitana, em cidades como Barueri, Itaquaquecetuba e, principalmente, Carapicuíba (Novaes, 2021, p.8).

1. Moda e Desenvolvimento nas Relações Internacionais

O caráter interdisciplinar das Relações Internacionais permite que novas temáticas e desafios possam ser atrelados a teorias tradicionais, criando assim um nexo que supera barreiras temporais, apresentando desafios semelhantes nas mais diversas épocas. Atrelar a agenda atual da indústria da moda aos conceitos tradicionais de desenvolvimento, representa a necessidade que o campo das RI possui de utilizar a interdiciplinariedade, para compreender fenômenos complexos.

Origem e evolução do conceito de Desenvolvimento Sustentável

A origem do conceito de desenvolvimento, segundo John Bury (1955) e Robert Nisbet (1969), remonta a ideia de progresso do contexto iluminista por meio da possibilidade de melhorar as condições de vida humana a partir de incrementos em tecnologia, do desenvolvimento da ciência e de mudanças no padrão de organização social (Oliveira, 2010, p. 52). Contudo, é a partir do século XIX, que se estabelece uma 'linha' de progresso em que as sociedades deveriam se basear, assim os termos: "civilizado", "moderno" e "desenvolvido" começam a ganhar sentido e servir de base para a classificar as nações do globo. Cabe ressaltar que tal linha de pensamento, por mais que seja basilar no pensamento desenvolvimentista, foi responsável pelo desenvolvimento de teorias racistas e xenofóbicas a partir do momento que subjugam como arcaicos, elementos socioculturais identificadas como modernos, porém advindos de fora do eixo ocidental.

Aliado à noção de progresso, faz-se necessário um entendimento do conceito de modernização. Nesse caso, a modernização relaciona-se a um conjunto de transformações que se processam nos meios de produção, mas também na estrutura econômica, política e cultural de um território, carregando também um conjunto de valores que, advindos de uma determinada classe social, apresenta com forte caráter ideológico (Castilho, 2010, p. 127). Logo, é importante salientar que, o modelo ideológico de organização social ocidental é a base fundamental para a construção do que é considerado moderno, perceptível pela hegemonia da noção ocidental de democracia-liberal como o padrão político-social ideal para a consolidação da modernização em escala global (Oliveira, 2010). Nesse sentido, o processo desenvolvimentista global é ancorado no sistema de organização sociocultural e político-econômico ocidental.

Seguindo as bases do pensamento desenvolvimentista, em contraponto com teoria de modernização ligada ao progresso, referenciada por Nisbet (1969), tem-se a teoria da

dependência de Raúl Prebisch (Prebisch, 1949). O autor argumenta que a situação de dependência dos países pobres em relação aos ricos na economia global faz com que a condição de pobreza se perpetue ou até mesmo se acentue. Os benefícios da Divisão Internacional do Trabalho (DIT) haviam se concentrado nos países centrais, não atingindo a periferia do mundo, deste modo, assim ele critica a premissa de que a DIT seria capaz de alocar os benefícios do comércio mundial de maneira equilibrada (Oliveira, 2010, p. 62 *apud* Prebisch, 1949).

Em adição, destaca Escobar (1995), foi o fenômeno da pobreza - que assolava grande parte do mundo no século XX - que assentou o discurso de desenvolvimento sob proporções globais, posicionando-o não só como solução para a problemática, mas também como também uma régua de divisão sistemática entre as nações, colocando-as em dois grupos: desenvolvidas e subdesenvolvidas.

A partir dessa retórica, este trabalho irá considerar a noção de desenvolvimento alinhada a modernização (em que a pobreza é a régua que classifica os países dentro do sistema) por considerar que o contexto de construção das agendas globais de desenvolvimento está balizado por preceitos ocidentais, fruto de arranjos democráticos-liberais, responsáveis por compor a reconstrução do sistema internacional no pós-guerra.

De fato, a ideia de desenvolvimentismo surgiu como possível solução a questão da pobreza e tendo como foco somente a reconstrução do continente europeu, mas, principalmente, as supostas deficiências das nações subdesenvolvidas. Por meio de um processo de institucionalização do discurso nos 3 níveis de análise (Indivíduo, Estado, Sistema), o desenvolvimento se transforma em uma estratégia para normalizar o mundo, sob a noção de uma ordem internacional em que países subdesenvolvidos passaram a integrar a economia e política mundial de maneira substancial.

A partir dessa dinâmica, em 1987, a diplomata e ex-primeira-ministra da Noruega, Gro Brundtland, assinalou o termo "desenvolvimento sustentável" pela primeira vez. Na posição de presidente da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas (ONU), ela foi responsável pela apresentação do relatório "*Our Common Future*", ou Relatório de Brundtland, que definiu o desenvolvimento sustentável como "aquele que responde às necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades". O termo foi consolidado na Conferência do Rio, oficialmente Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1992 — dois anos depois após a publicação do relatório (Do Lago, 2013).

Assumindo um caráter antropocêntrico de que um meio ambiente sadio constitui um dos direitos fundamentais de "terceira geração"[2], a Rio 92 determina como princípio 1 da Declaração do Rio de Janeiro que "os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável" (Lindgren-Alves, 2018, p. 80). Um das inovações trazidas pela Rio 92 ao conceito, oriundo do Relatório Brundtland, diz respeito à noção de desenvolvimento sustentável não destrutivo do ponto de vista humano e da natureza, explícita no princípio 8, em que os estados devem combater padrões insustentáveis de produção e consumo de modo a atingir o patamar ideal de desenvolvimento focado na sustentabilidade.

Em 1994, no Cairo, a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento veio para reiterar, por meio de uma abordagem focada nos direitos humanos, o conceito de desenvolvimento sustentável sob uma perspectiva de cooperação internacional, ressignificando a ideia de "responsabilidades compartilhadas" da Rio 92. Esse novo trato ao texto considera responsabilidades comuns a todos os Estados, contudo assume um caráter diferenciado para cada (os países desenvolvidos devem liderar a busca pela cooperação internacional na temática).

Logo em seguida, no ano de 1995, houve a Cúpula Mundial realizada em Copenhague, conhecida como o primeiro grande encontro internacional a abordar especificamente o tema de desenvolvimento social. Seu intuito, segundo a Resolução A/INF/47/8 da Assembleia Geral da ONU, de 16 de dezembro de 1992, foi a necessidade de aprimoramento do eixo social do desenvolvimento sustentável a partir de 3 objetivos principais: (1) erradicar a pobreza, (2) promover o emprego pleno e produtivo, e (3) fomentar a integração social, de modo a respeitar as culturas comuns e particulares, preservando as bases do desenvolvimento centrado nas pessoas.(Lindgren-Alves, 2018, p. 227).

Com a virada para os anos 2000, as Nações Unidas adotaram a Declaração do Milênio, de modo a sintetizar a "década das conferências", ou seja, os acordos internacionais alcançados nas cúpulas mundiais ao longo dos anos 90. Como resultado, houve a constituição de uma agenda intitulada Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) — composta por 8 objetivos, 18 metas e 48 indicadores de caráter concreto, mensurável e com datas fixas para seu cumprimento até o ano de 2015. São elas: (1) Erradicar a extrema pobreza e a fome; (2) Atingir o ensino básico universal; (3) Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres; (4) Reduzir a mortalidade infantil; (5) Melhorar a saúde materna; (6) Combater o HIV/AIDS, a malária e

[2] A categorização dos direitos humanos por gerações, objetável se a elas se atribuírem valores diferentes, mas didaticamente descritiva das sucessivas fases históricas em que se foram estabelecendo, considera "de primeira geração" os direitos civis e políticos, "de segunda geração" os direitos econômicos, sociais e culturais, e "de terceira geração" os direitos à paz, à autodeterminação, ao desenvolvimento e ao meio ambiente sadio (Lindgren-Alves, 2018, p. 79).

outras doenças; (7) Garantir a sustentabilidade ambiental; e (8) Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento.

Fig. 1. Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)

Fonte: Brasil, 2015

A existência dos ODMs serviu como métrica não só no processo de comparação de avanços socioeconômicos em escala nacional, regional e global, como também subsidiaram a busca e elaboração de políticas mais amplas e complementares, adaptadas às potencialidades de cada sociedade. Por sua vez, no ano de 2002, foi convocada a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, em Joanesburgo, com vistas a estabelecer um plano de implementação que acelerasse e fortalecesse a aplicação dos princípios aprovados no Rio de Janeiro. A década que separa as duas conferências confirmou o diagnóstico feito em 1992 e a dificuldade em se implementar suas recomendações e consolidou o conceito de desenvolvimento sustentável como o objetivo que exige equilíbrio entre três pilares: as dimensões econômica, social e ambiental (Do Lago, 2013, p.15).

Cabe ressaltar, porém, que muitos dos compromissos assumidos por diversas nações no Rio de Janeiro, na realidade, foram cumpridos graças ao empenho de comunidades e governos locais, empresas e organizações não governamentais, o que mostrou que o conceito de desenvolvimento sustentável pode ter um impacto direto sobre as populações (Do Lago, 2013, p.124). Assim sendo, com a chegada do ano de 2015, foi necessária uma reformulação da agenda internacional de desenvolvimento vigente, de modo a atualizar os desafios e objetivos da época. Logo, a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, adotada junto ao Acordo de Paris, define as novas bases do conceito sob uma perspectiva integrada, transversal e universal, com o lema de "Não deixar ninguém para trás" — demonstrando uma atenção especial às populações mais vulneráveis, colocando o indivíduo no centro da discussão.

Os 8 ODMs foram substituídos pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), elaborados e negociados através de um longo e complexo processo de discussão entre

2012 e 2015, sob as diretrizes colocadas pela resolução da Conferência das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, a Rio+20 (Araújo, 2020, p. 13). Os principais temas dos 17 ODS envolvem erradicação da pobreza e da fome, acesso à saúde, igualdade de gênero, trabalho decente e crescimento econômico, combate a desigualdades, mudanças climáticas e preservação da fauna e da flora, paz, instituições fortes e cooperação entre os Estados.

Fig. 2. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Fonte: GT Agenda 2030, 2022

Esse processo, que levou à construção das 169 metas que compõem os objetivos, contou com consultas à sociedade civil e a participação de 70 países membros da ONU através do *Open Working Group* — grupo de trabalho estabelecido para tal (Kanie, Bernstein, et al., 2017 *apud* Araújo, 2020). Cabe ressaltar que, aprovada na forma de resolução da Assembleia Geral (A/RES/70/1) e negociada em ambiente intergovernamental, a agenda tem caráter recomendatório e carrega uma estratégia *bottom-up* de implementação, concedendo grande liberdade às nações signatárias de decidir internamente de que forma suas recomendações serão territorializadas.

Moda como tema transversal à agenda de desenvolvimento global

Falar sobre a indústria da moda dentro da agenda de desenvolvimento sustentável é trazer não só o ponto de vista ambiental — representado pelo impacto negativo da produção e do consumo na natureza —, para a análise, mas, também, pautar uma abordagem socioeconômica a

respeito de quem são atores que compõem a cadeia internacional de produção e de que forma eles estão inseridos dentro dela. Deve-se falar, acima de tudo, sobre trabalho e direitos humanos.

O mundo do trabalho nas Relações Internacionais

Fundamentalmente, a correlação de forças entre as diferentes nações estabelece uma geografia internacional de produção e absorção de riquezas e de criação/destruição de postos de trabalho, que, por fim, abrem portas a múltiplas formas de dominação de um país/região por outro/a, através das dimensões econômica, militar, política e cultural. Logo, a divisão internacional do trabalho é resultado da lógica de funcionamento do modo capitalista de produzir (Wallerstein, 1979). Ela não decorre de um ordenamento natural e nem tampouco garante os supostos "benefícios igualitários" imaginados pelas construções teóricas desenvolvidas em torno das vantagens comparativas (Leite, 2008).

Partindo dessa lógica de dominação, o foco de análise deste trabalho se dará na Terceira Divisão Internacional do Trabalho, marcada por três pilares: a revolução técnico-científica, o processo de globalização e a regionalização (Santos, 1995 *apud* Leite, 2008). A "Nova DIT", é caracterizada pela industrialização tardia dos países da periferia global, via abertura do mercado financeiro e instalação de empresas multinacionais e/ou globais, oriundas do centro desenvolvido, tipificando uma nova segmentação do processo produtivo por meio da inserção de fábricas e filiais nessas nações, com o objetivo de conseguir rápido acesso a matérias-primas e garantir isenções de impostos sob a produção.

Sob essa lógica de rápida disseminação de noções cada vez mais complexas do trabalho, e de modo a garantir que a evolução da economia, da indústria e do comércio mundial seguissem padrões mínimos de justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge após a Primeira Guerra Mundial. É a única agência das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, na qual representantes de governos, empregadores e trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização (OIT, 2022).

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). Desde a sua criação em 1919, os membros tripartites da OIT adotaram 189 Convenções Internacionais de Trabalho e 205 recomendações sobre diversos temas — dentre elas, empregos, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo, etc. (OIT, 2022).

A Declaração de Filadélfia reafirma o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabelece as quatro ideias fundamentais, que constituem valores e

princípios básicos da OIT. São eles: (1) o trabalho deve ser fonte de dignidade; (2) o trabalho não é uma mercadoria; (3) a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e (4) todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Conceitos chaves

Fazendo um recorte de conceitos chaves atrelados à DIT no mundo globalizado e complexo, os termos precarização do trabalho e trabalho análogo à escravidão despontam como centrais dentro da agenda de justiça social defendida pela OIT. Discutir sobre o 'estado da arte' da condição trabalhista é tão importante quanto o acesso à empregabilidade em si.

A precarização do trabalho, descreve a situação de emprego não padronizado, assim como temporário, que, majoritariamente, é mal remunerado, inseguro, desprotegido e que gera renda salarial incapaz de sustentar um indivíduo ou uma família. Ao seguir uma tendência globalizada de redução da carga horária e terceirização de serviços não essenciais, esse processo propicia a resistência, à exploração fora dos padrões de força, posições anatômicas do trabalhador e à instabilidade na garantia do emprego (Fudge; Owens, 2006).

A noção de trabalho análogo a escravidão, assume distintas denominações atualmente. Segundo a OIT, 'trabalho forçado' assume essa classificação pois a maioria das situações de trabalho escravo é abrangida por essa definição. De acordo com a Convenção N° 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório da OIT (adotada em 1930), trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente. Sua exploração pode ser feita por autoridades do Estado, pela economia privada ou por pessoas físicas (OIT, 2022).

Contudo, a *Anti-Slavery International* adota o termo "*modern slavery*" e o subdivide em categorias, são elas: (1) Trabalho forçado - qualquer trabalho ou serviço que as pessoas são forçadas a fazer contra sua vontade sob a ameaça de alguma forma de punição. (2) Trabalho por dívida - quando as pessoas pedem dinheiro emprestado não podem pagar e são obrigadas a trabalhar para pagar a dívida, então perdem o controle sobre as condições de seu emprego. *(3)* Escravidão infantil - Enquanto o trabalho infantil é prejudicial pois dificulta a educação e desenvolvimento das crianças, a escravidão infantil ocorre quando uma criança é explorada em benefício de outra pessoa. Pode incluir tráfico de crianças, crianças-soldados, casamento infantil e escravidão doméstica infantil".

Neste trabalho, será utilizado o termo "trabalho forçado", para se referir aos casos expostos, por questões únicas de uniformização da linguagem perante a OIT.

O que dizem os Instrumentos Internacionais?

Os Artigos 6° e 7° do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, dispõe sobre o trabalho, reconhecendo a responsabilidade dos Estados Partes em garantir que toda pessoa goze do direito de condições de trabalho justas e favoráveis, especialmente: Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; À segurança e a higiene no trabalho; Igual oportunidade de promoção, em seu trabalho; O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos (Brasil, 1992, p. 2).

No tocante ao trabalho infantil, tem-se a Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989. Em seu Artigo 32, delega aos Estados Partes o reconhecimento do direito da criança de ser protegida contra a exploração econômica e contra a realização de qualquer trabalho que possa ser trabalho perigoso ou interferir em sua educação. Ou seja, que possa vir a ser prejudicial para a saúde ou para o desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social das crianças (Unicef, 2022).

Seguindo para as instrumentos normativos da OIT, referentes ao trabalho infantil, tem-se a Convenção 182 da OIT sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, e o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança sobre a Venda de Crianças, a Prostituição Infantil, de 2002. Ambos dispõem de uma série de medidas imediatas, a serem tomadas pelos Estados-membros, para a proibição e eliminação de toda e qualquer forma trabalho infantil sob um caráter de urgência, incluindo a abrangência pelo direito criminal e/ou penal, do trabalho infantil, quer seja cometida a nível interno ou transnacional ou numa base individual ou organizada.

Cabe aqui também, um recorte de gênero no trabalho em face da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que, em seu Artigo 11 atribui aos Estados-Partes a adoção de medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; O direito às mesmas oportunidades de emprego, escolher de forma livre a profissão, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e o direito ao acesso à formação profissional superior e treinamento periódico; O direito a igual remuneração, inclusive

benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas, além de proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução (Brasil, 2002, p. 4).

Além disso, a fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes também são responsáveis por: Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais; Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas (Brasil, 2002, p. 5).

Como a moda se insere no desenvolvimento global?

A indústria da moda é considerada como uma das mais globalizadas (Favaretto, 2020), considerando que envolve redes complexas e interdependentes, multinacionais e fragmentadas de produtores, compradores, vendedores e consumidores em todo o mundo. Compreendendo vestuário, têxteis e calçados, é uma das indústrias que mais demandam mão-de-obra do mundo, empregando diretamente pelo menos 60 milhões de pessoas (OIT, 2022) e, provavelmente, mais que o dobro dependem indiretamente do setor — uma estimativa de cerca de 80 milhões de pessoas somente na China (Hou; Gelb; Calabrese, 2017), com as mulheres representando a maioria esmagadora da mão-de-obra. Segundo a *Fairtrade Foundation* (2020, p.3), até 100 milhões de lares estão diretamente envolvidos na produção de algodão e que até 350 milhões de pessoas trabalham em todo o setor no total.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o setor de têxtil, vestuário, couro e calçados como uma indústria caracterizada por rápidas mudanças impulsionadas pelo mercado e que oferece oportunidades de emprego para milhões de trabalhadores em todo mundo, e com grande potencial para contribuir significativamente para o desenvolvimento econômico e social. Contudo, sua produção é, no geral, terceirizada a partir de uma cadeia de fornecedores em diferentes países, o que contribui para uma baixa previsibilidade do setor e margens de lucro baixas àqueles que estão na ponta da cadeia. (Paixão; Kanamaru, 2017).

É interessante observar que muitos dos desafios enfrentados pela indústria hoje são reflexos de como ela nasceu. A fabricação de roupas e a produção têxtil tem um longo passado

industrial, tendo como pontapé inicial o período de industrialização moderna nas economias em desenvolvimento nos séculos XVIII e XIX e construída a partir de sistemas de exploração e opressão, onde pessoas escravizadas eram usados para colher algodão no sul dos Estados Unidos e mulheres e crianças pobres da classe trabalhadora, muitas vezes migrantes, alimentaram o crescimento de novas fábricas e moinhos mecanizados em toda a Inglaterra (Fcem, 2019).

O que difere a indústria da moda do que ela era antigamente, com certeza, é a escala e a velocidade com que ela opera. Fábricas em todo o mundo estão sendo continuamente pressionadas para entregar quantidades cada vez maiores de roupas mais rápidas e mais baratas. Assim, caracteriza-se o surgimento do modelo *fast fashion*[3], por meio da oferta de produtos descartáveis por preços baixos, as grandes varejistas convencem seus clientes de que estão oferecendo uma troca comercial favorável (Paixão; Kanamaru, 2017). Segundo o documentário *The True Cost*, de 2015, compram-se mais de 80 bilhões de novas peças de roupas todos os anos — cerca de 400% a mais do que há apenas duas décadas.

Como resultado a esse movimento acelerado de consumo, as fábricas rotineiramente obrigam os funcionários a trabalhar horas extras, muitas vezes sem o devido pagamento de honorários e outros benefícios. A pressão sobre as fábricas para entregar é tão intensa que os trabalhadores são frequentemente submetidos a intimidação, assédio, coerção e violência, e podem até ser impedidos de fazer pequenas pausas para ir ao banheiro (Fashion Revolution, 2020).

A questão dos direitos humanos fica cada vez mais latente e já desperta a preocupação daqueles que sustentam essa lógica: os consumidores. Em uma pesquisa sobre consumo realizada pela *Fashion Revolution*, no ano de 2018, com 5.000 pessoas de 16-75 anos, a maioria das pessoas assinala que é importante que as marcas de moda reduzam seus impactos a longo prazo, abordando a pobreza global (84%) e a desigualdade de gênero (77%). Além disso, 61% dos entrevistados concordaram que estão "interessados em aprender sobre o que as marcas de moda fazem para proteger os direitos humanos dos trabalhadores".

2. Moda e Trabalho Decente nas RI: uma discussão crítica à luz da Agenda 2030

Depois de posto os conceitos essenciais para esta discussão na primeira parte, é chegado o momento de demonstrar, de forma analítica, como eles se relacionam. A Agenda 2030 e os 17

[3] Fast fashion é o termo utilizado para designar a renovação constante das peças comercializadas no varejo de moda. Surgiu no final dos anos 90, utilizada pela imprensa para identificar a atualização cada vez mais rápida dos produtos de moda nas grandes varejistas (Sebrae, 2015).

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) possuem diversas características peculiares, uma das mais notáveis entre elas é a forma como os objetivos se relacionam, de modo a formarem sinergias entre suas metas. Ou seja, para o alcance de metas relacionadas ao ODS 1 (erradicação da pobreza) é imprescindível que metas do ODS 2 (fome zero), ODS 8 (trabalho decente), e ODS 10 (redução das desigualdades) sejam alcançadas de modo conjunto. Da mesma forma, a agenda da moda se faz presente nas mais diversas metas, devido a sua abrangência de temáticas (consumo e produção, trabalho decente, igualdade de gênero, meio ambiente), assim a discussão interseccional é fundamental para a solução dos problemas a partir do lema de "não deixar ninguém para trás".

A Indústria da Moda e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Analisando a cadeia de produção e comercialização da moda em consonância com a Agenda 2030, observa-se a prevalência do ODS 8, de trabalho decente e crescimento econômico, que aborda a problemática do trabalho forçado como centro das discussões socioeconômicas. Contudo, essa relação também atravessa outras temáticas como a pobreza, abordada pelo ODS 1, e a desigualdade de gênero que, por sua vez, é abordada pelo ODS 5. O contexto do trabalho forçado condiciona a existência de uma situação de pobreza vivida pelos trabalhadores da cadeia que são, em sua maioria, mulheres e crianças. Logo, vê-se a necessidade de uma análise transversal da temática que trata não somente de um objetivo e suas respectivas metas como, também, considere um trabalho articulador de diversas partes interessadas no alcance da solução para as problemáticas evidenciadas.

Como a pobreza se vincula à indústria da moda? A indústria da moda é notória por seus salários baixos, o que ampara a perpetuação da pobreza. O salário-mínimo ideal na maioria dos países inseridos na cadeia de produção têxtil raramente é suficiente para que os trabalhadores consigam suprir suas necessidades básicas e, geralmente, exige um mínimo de 48 horas/semanas trabalhados (Oxfam Austrália, 2019). Ou seja, longas jornadas de trabalho para um valor que não supre as necessidades básicas de alimentação, serviços básicos, moradia, saúde, educação, vestuário, transporte.

Por exemplo, o salário-mínimo para quem trabalha no setor de vestuário em Bangladesh é de ৳8.000 *taka* (equivalente a cerca de R$377) por mês. Entretanto, uma pesquisa feita pela *Clean Clothes Campaign* atesta que os trabalhadores precisam do dobro dessa quantia para alcançar os padrões de vida mínimos do país. Já de acordo com a *Labour Behind the Label* (2019), há uma lacuna de 2 a 5 vezes, entre o salário-mínimo padrão da indústria, e a maioria dos padrões salariais

baseados em uma metodologia de custo de vida decente. A OXFAM Australia (2019) estima que apenas 4% do preço de uma peça de roupa retorna para os trabalhadores da indústria. E, mesmo que as grandes marcas passassem todo o custo do pagamento de um salário-mínimo ideal para os consumidores, aumentando o preço pago por um item, a *Deloitte Access Economics* (2017) estima que isto aumentaria o preço de uma peça de roupa vendida em apenas 1%

A maioria dos trabalhadores da indústria têxtil no mundo vive em economias consideradas em desenvolvimento, nas quais a pobreza persiste devido a razões complexas, sistêmicas e geopolíticas. De acordo com o *World Trade Statistical Review* (2021), a China foi o maior exportador de vestuário do mundo, enquanto Vietnã foi o segundo maior, seguido por Bangladesh, Turquia, Índia, Malásia e Indonésia, formando um ranking composto, em sua maioria, de países emergentes.

Entretanto, a pobreza também é um problema para os trabalhadores têxteis nas economias desenvolvidas. Segundo o *Financial Times* (2018), em Leicester, na Inglaterra, há registros de funcionários que recebiam apenas £3,50 (R$18) por hora, o que é menos da metade do salário-mínimo legal para pessoas maiores de 21 anos no Reino Unido. Além disso, é curioso observar que tal comportamento persiste não só na cadeia do *fast fashion,* como*,* também, no setor da moda de luxo. Uma investigação do *The New York Times* (2018) descobriu trabalhadores em situação irregular na Itália, recebendo de £1,50 a 2,00 (entre R$ 7,75 e R$10) por hora/trabalho e jornadas entre 16 e 18 horas por dia para fazer roupas para marcas de luxo consolidadas no mercado.

No caso das fazendas de produção de algodão, nos últimos 20 anos, a BBC (2015) revelou uma realidade assustadora: cerca de 300 mil agricultores cometeram suicídio em todo cinturão de cultivo da fibra na Índia. Muitos deles contraem dívidas que não podem pagar por causa das plantações, especialmente durante períodos de colheitas fracassadas, seca e devido à volatilidade dos mercados financeiros. Isso acaba acarretando uma postura de frustração e descontentamento com a realidade ao enfrentarem a fome e a miséria junto da família e dependentes.

Moda e desigualdade de gênero

Isto leva a uma importante reflexão de como a desigualdade de gênero afeta as mulheres nas cadeias de produção e comercialização da moda? O primeiro tipo de desigualdade está na renda. As fábricas têxteis e de vestuário aproveitam uma grande quantidade de trabalhadores jovens, principalmente do sexo feminino, provenientes de áreas rurais e que podem ser empregados com salários baixos. Como resultado disso, há uma enorme diferença salarial entre

os sexos. No Camboja, atualmente, a maioria dos trabalhadores da indústria de vestuário são mulheres jovens (de 18-25 anos) que migram das áreas rurais pobres para a capital Phnom Penh, onde se encontra a maioria das fábricas, em busca de renda. Ainda, segundo pesquisa realizada por Siddharth Kara, pela Universidade da Califórnia, Berkeley (2019), mulheres e meninas de comunidades marginalizadas trabalham por não mais que $0,15 (R$0,77) em casas de produção da indústria têxtil por toda a Índia.

De acordo com o relatório *Women Business and Law* do *The World Bank* (2022), apenas seis países dão a mulheres e homens direitos trabalhistas iguais. Além disso, com base em dados da *UN Women* (2017), estima-se que, globalmente, as mulheres ganham 77% do total que os homens ganham e quase 40% das mulheres em empregos assalariados não têm acesso à proteção social (OIT, 2016).

Outro tipo de desigualdade preocupante é a violência baseada no gênero. Um dos maiores desafios para as mulheres nesse tipo de situação é que, na maior parte das vezes, os perpetradores desse tipo de agressão são seus supervisores em decorrência da relação de poder imposta no trabalho. Assim, elas consideram muito difícil denunciar sem ter medo de perder seu emprego. Um dos grandes motivos para a persistência desse tipo de violência se refere justamente ao desrespeito às diretrizes trabalhistas, fruto do desequilíbrio de poder entre as trabalhadoras mulheres e seus supervisores, em suma maioria, homens.

De acordo com a CARE International (2017), quase uma em cada três mulheres que trabalham em fábricas de vestuário relatam ter sofrido assédio sexual no local de trabalho. Ademais, segundo estudo do World Policy Analysis Center (2017), mais de um terço dos países em todo o mundo ainda não possuem nenhuma lei que proíba o assédio sexual no trabalho, deixando quase 235 milhões de mulheres vulneráveis diariamente.

O ODS 8 como guia: Agenda Global de Trabalho Decente

Com a pandemia da COVID-19 afetando todas as instâncias socioeconômicas da sociedade, sua influência no mundo do trabalho não seria diferente. Segundo o relatório *World Employment and Social Outlook Trends* de 2021, produzido pela OIT, o projeto global de criação de empregos pós pandemia — que consiste na criação líquida de 100 milhões de empregos em 2021 e 80 milhões de empregos adicionais em 2022 — será muito fraco e não proporcionará oportunidades de emprego suficientes para aqueles que ficaram inativos ou desempregados durante os tempos de COVID-19, e, também, para os mais jovens que entraram recentemente no mercado de trabalho e sofreram interrupções significativas em sua educação e treinamento.

Como resultado, muitos trabalhadores anteriormente inativos entrarão na força de trabalho em busca de renda, mas não serão capazes de encontrar emprego. Espera-se que isso provoque um aumento considerável no desemprego: de 187 milhões em 2019 para 220 milhões em 2020, 220 milhões em 2021 e 205 milhões em 2022.

A partir dessa lógica, de acordo com o *"Global Slavery Index" (2018),* produzido pela *Walk Free Foundation*, a indústria da moda desponta como uma das maiores contribuintes para os casos de trabalho forçado, tendo maior ocorrência nas cadeias de vestuário que trabalham com importações da China, Índia, Vietnã, Tailândia, Malásia, Brasil e Argentina. Cabe citar que a ocorrência do trabalho forçado se dá por toda a cadeia de produção e comercialização e não apenas na fase de confecção, como exemplifica a denúncia feita pela OIT frente ao caso no Uzbequistão — em que cerca de 170.000 pessoas são forçadas pelo governo a colher algodão a cada ano (2019).

Frente a essas problemáticas, o ODS 8 possui o compromisso de "promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos". Alguns de seus elementos estão embutidos em uma série de outros objetivos, mostrando que a correlação desses objetivos é fundamental para atingir os resultados esperados pelo ODS 1, fim da pobreza, e o ODS 5, de igualdade de gênero. O trabalho decente, carro chefe do objetivo 8, faz esse recorte e coloca as pessoas no centro da agenda do desenvolvimento e impulsiona o desenvolvimento sustentável, sendo essa ótica o guia dessa discussão.

O que é "trabalho decente?"

Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou a Agenda do Trabalho Decente, como seu objetivo principal e baseando-se em quatro pilares: criação de empregos, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social, tendo a igualdade de gênero como objetivo transversal entre esses temas. Alcançar o ideal de trabalho decente dentro da cadeia de produção e comercialização da moda é um desafio. A competição entre as grandes marcas em produzir artigos aos preços mais baixos possíveis, característica do ramo desde os anos 1980, tem gerado um comportamento criminoso dos grandes varejistas em procurar mão de obra nos países com os salários mais baixos e com as diretrizes trabalhistas mais fracas, assim, trabalhadores informais junto daqueles que trabalham em suas casas proporcionam uma força de trabalho enorme e invisível em todos os níveis da cadeia (KARA, 2019).

De todo modo, a maioria das marcas de moda e varejistas publicam códigos de conduta de fornecedores relacionados à ética do trabalho decente nas fábricas que fornecem suas roupas,

quase nunca incluindo os subcontratados. Além disso, um pequeno número de marcas possui, também, políticas específicas sobre aqueles que trabalham de casa. Contudo, tais ações estão longe de ser abrangentes, e as políticas por si só não são capazes de impulsionar mudanças a menos que sejam efetivamente implementadas. Como por exemplo, 229 das 250 marcas presentes no "*Fashion Transparency Index 2020*" da *Fashion Revolution* (2020) divulgaram suas diretrizes sobre trabalho forçado, entretanto, apenas 106 marcas têm políticas específicas sobre o trabalho estrangeiro e imigrante.

Globalmente, 40% dos trabalhadores se encontram em formas vulneráveis ou precárias de trabalho, com os migrantes sendo representados de forma desproporcional nessa porcentagem (Mallet, 2018). Dentro da cadeia de produção e comercialização da moda, muitos trabalhadores migram dentro de seu país ou para o exterior a fim de encontrar empregos nas fábricas de vestuário. Os empregos encontrados são frequentemente precários, onde as violações aos direitos humanos, incluindo a situação de trabalho forçado, são mais prováveis de ocorrer.

Já em relação ao trabalho infantil (problemática vinculada a meta 8.7[4] do ODS 8) estima-se, com base no Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef, 2020), que um total de 160 milhões de crianças em todo o mundo estejam trabalhando, um aumento de 8,4 milhões de meninas e meninos nos últimos quatro anos, de 2016 a 2020. Na maioria dos casos, os responsáveis estão cientes de que seus filhos trabalham, seja porque a figura paterna não pode trabalhar e/ou porque ganham um salário insuficiente para sustentar a família. Além disso, a desigualdade de gênero e, particularmente, a falta de igualdade de remuneração das mulheres pode levar ao trabalho infantil.

De acordo com relatório publicado pelo *Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO)* e *The India Committee of the Netherlands (ICN)* (2014), os países com maior ocorrência de trabalho infantil na cadeia de produção e comercialização da moda são Bangladesh, China, Egito, Índia, Paquistão, Tailândia e Uzbequistão. O que liga esses países, e todas as áreas onde o trabalho infantil é mais predominante é a alta taxa de pobreza combinada com barreiras ao acesso livre a educação. Ao considerar o porquê de o trabalho infantil ser tão prevalente na moda, é importante entender a natureza da baixa qualificação da maioria dos processos da indústria de vestuário. De acordo com pesquisa realizada por Josephine Moulds, por meio de uma parceria com o *The Guardian* e a UNICEF, as crianças podem, muitas vezes, serem mais adequadas para trabalhar do que os adultos, tendo mãos menores e mais delicadas para trabalhos mais intrincados, tais como fabricação de chanfrados ou lantejoulas — semelhante ao trabalho executado pelas crianças nas

[4] "Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas" (ONU, 2022)

fábricas inglesas durante a Primeira Revolução Industrial. Além disso, esse é um pretexto preocupante pelo qual as crianças são tão fortemente empregadas na colheita de algodão, em particular. Um exemplo é o Uzbequistão que tem sido rotineiramente criticado por suas práticas de trabalho forçado sofrido por crianças e outros grupos vulneráveis — figuras marcantes entre as mais de 2,5 milhões de pessoas em sua indústria do algodão (OIT, 2019).

A UNICEF adota uma abordagem holística levando em consideração questões comunitárias para construir sistemas que tornem as comunidades mais resilientes. Além disso, há uma atuação no espaço político com as entidades governamentais e lideranças sindicais nacionais para analisar os desafios relacionados às políticas públicas não eficazes no combate ao trabalho infantil,o que acaba por gerar mais negativo do que positivo na realidade das crianças.

Sindicatos, liberdade de associação e o direito à negociação coletiva

Os sindicatos possuem um papel extremamente importante não somente de representação como, também, de agentes em busca dos direitos trabalhistas do setor. Isso, no entanto, denuncia problemas quanto à falta de liberdade de associação e direito à negociação coletiva — comuns de sindicatos organizados. De acordo com a OIT (2022), o direito dos trabalhadores e empregadores de formar e aderir a organizações de sua própria escolha é parte integrante de uma sociedade livre e aberta. A liberdade de associação significa que qualquer pessoa é livre para se associar com outras pessoas, por exemplo, um sindicato para defender seus direitos, é um direito humano fundamental.

A OIT desempenha um papel importante globalmente na promoção e na defesa do direito dos trabalhadores de se associarem livremente e de formar e/ou aderir a sindicatos. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT foi criado em 1951 para examinar as violações dos direitos de organização dos trabalhadores e empregadores. O comitê é tripartite e trata das queixas de acontecimentos nos Estados-membros da OIT relacionadas a violações da liberdade de associação e outros direitos trabalhistas.

A negociação coletiva é crucial para garantir salários justos e boas condições de trabalho na indústria global da moda. A OIT a define como: "um processo de negociação entre os representantes de um empregador (ou empregadores) e de trabalhadores" (OIT, 1981), estabelecendo um terreno comum para possíveis reivindicações. A intenção dessas negociações é chegar a um acordo coletivo que irá reger a relação de trabalho, isso normalmente cobre questões como salários, jornadas de trabalho e outras condições, envolvendo um processo de tomada de decisão conjunta e, portanto, distinta de outras formas de governança tais como a

regulamentação governamental, contratos individuais e/ou as decisões unilaterais dos empregadores (Hayter, 2011, p.1).

Uma vez que os acordos coletivos também regulam as relações trabalhistas, é provável que eles abordem os direitos e responsabilidades das respectivas partes. No entanto, de acordo com a *Clean Clothes Campaign* (2018), apenas uma porcentagem muito pequena dos trabalhadores da indústria da moda em todo o mundo tem acesso a processos de negociação coletiva. Já em relação a sindicalização, milhões de trabalhadores são impedidos de formar ou aderir a sindicatos por vários meios. Isso pode incluir a recusa governamental ao registro sindical, a imposição de restrições legais onerosas ou a apreensão policial falsa de organizadores e repressão às greves. Táticas como intimidação, abuso, violência e até mesmo assassinato são utilizadas por governos, proprietários de fábricas ou *hooligans* contratados contra trabalhadores que tentam formar e aderir a sindicatos ou organizar protestos públicos. Além disso, mesmo quando os sindicatos existem, eles têm sido frequentemente criados por gerentes de fábrica em vez de serem formados de forma independente e democrática pelos próprios trabalhadores.

Um dos mais emblemáticos a respeito é o caso chinês. Segundo Bai (2011), a China tem uma das legislações trabalhistas mais fortes do mundo. A Lei Sindical chinesa proporciona a todos os trabalhadores acesso à liberdade de associação, aos direitos de negociação coletiva e à eleição democrática dos representantes dos trabalhadores. Entretanto, quando se trata de implementação e aplicação, é uma história muito diferente. Na verdade, existe apenas um sindicato reconhecido e sancionado pelo governo chinês, a *All-China Federation of Trade Unions* (ACFTU). Segundo relatório da Federação Internacional de Direitos Humanos - FIDH (2013), o sindicato é parte da estrutura governamental chinesa. Qualquer organização fora dos moldes da ACFTU é contra a lei. Quando os interesses dos trabalhadores entram em conflito com as políticas e prioridades do governo, os trabalhadores são ignorados.

Assim, é evidente que os trabalhadores da indústria da moda chinesa não possuem liberdade de associação e direitos de negociação coletiva independentes. Contudo, isto não significa que todas as fábricas na China sejam exploradoras. Algumas fábricas ainda optam por assinar acordos de negociação coletiva, concedendo espaço para que o sindicato opere de forma independente e permitindo a eleição de representantes pela organização (FIDH, 2013). Tal comportamento pode ocorrer como consequência à política socialista do país e a ligação da ideologia com o trabalho, mas isso não é o suficiente, como observado, pela prevalência das práticas de supressão da liberdade evidenciadas.

Cabe ressaltar que a quebra sindical e a repressão violenta da atividade sindical têm tido uma longa história no setor de vestuário em todo o continente americano, particularmente na

Guatemala, em Honduras e em El Salvador (2020). Já nos Estados Unidos, os sindicatos têm sido dizimados desde os anos 1980, à medida que o país desenvolveu uma versão menos regulamentada do capitalismo — o neoliberalismo. Hoje, a porcentagem de trabalhadores que são membros de sindicatos nos EUA é pouco mais de 10%, cerca da metade do que era no início dos anos 1980 (Arnesen, 2007). O outrora forte Sindicato Internacional dos Trabalhadores do Vestuário Feminino (ILGWU), por exemplo, já não existe mais, tendo a sua extinção ocorrido em meados da década de 1960.

Meta 8.8[5] e a ação de atores internacionais na proteção de direitos trabalhistas

ASOS (2017), Esprit (2018), H&M (2015), Inditex (2019) - proprietárias de marcas como *Zara* e *Pull & Bear* -, Mizuno (2020) e Tchibo (2016) são signatários de diversos *Global Framework Agreements* com a *IndustriALL Global Union*, o maior sindicato mundial que representa os trabalhadores da indústria de vestuário, têxtil e calçados. Estes Acordos Globais são negociados a nível mundial entre os sindicatos e uma empresa multinacional. Eles estabelecem uma estrutura para proteger e fortalecer os direitos dos trabalhadores do vestuário que fabricam seus produtos em países ao redor do mundo.

No setor de vestuário, a *IndustriALL Global Union* também criou recentemente a iniciativa *Action, Collaboration and Transformation* (ACT) para reunir sindicatos e grandes marcas de moda e varejistas para negociar e acordar salários mais altos, preços mais justos e melhores condições de trabalho para todo o setor dentro de um país. A negociação coletiva em nível industrial significa que os trabalhadores dentro de um país podem negociar seus salários sob as mesmas condições independentemente da fábrica em que trabalham ou dos varejistas e marcas para as quais produzem.

Considerando o ODS 8 o foco central do debate, uma análise de casos práticos, no âmbito internacional e nacional, faz-se necessária para compreender o papel da Agenda 2030, como normativa não vinculante, na construção de soluções coletivas centradas no indivíduo.

Casos Emblemáticos sobre Violações Trabalhistas no âmbito da Indústria da Moda

[5] "Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários" (ONU, 2022)

Nesta parte do texto aprofundamos a discussão crítica olhando para dois casos, um nacional e um internacional, no qual emerge claramente o nexo entre subdesenvolvimento e violações de direitos nas relações de trabalho.

Rana Plaza (Bangladesh)

O desabamento do Rana Plaza, edifício comercial de oito andares localizado em Savar, nos arredores de Dhaka, capital de Bangladesh, que abrigava várias lojas, um banco e fábricas de vestuário, é um dos símbolos mais emblemáticos da problemática de direitos humanos e trabalhistas da indústria da moda, sendo considerado o acidente mais mortal envolvendo fábricas de vestuário na história, bem como a falha estrutural acidental mais mortal da história humana moderna e o acidente industrial mais mortal da história do país (Azad, 2017).

Em 24 de abril de 2013, o edifício Rana Plaza colapsou. Um dia antes, no dia 23 de abril, grandes rachaduras estruturais foram descobertas. As lojas e o banco nos andares inferiores foram imediatamente fechados, contudo, a gerência das fábricas de vestuário (localizadas nos andares superiores) optou por ignorar os avisos de proibição do uso do edifício e sob um regime de pressão, milhares de trabalhadores (majoritariamente mulheres, migrantes de áreas rurais, jovens, racializadas) foram ordenados a voltar ao prédio no dia seguinte, mesmo com ele parcialmente interditado. Apenas algumas horas depois do alerta, o edifício veio ao chão por completo. Incluindo as equipes de resgate, 1.129 trabalhadores foram mortos e quase 2.500 ficaram feridos (Khan; Witchterich, 2015, p. 1)

Há diversas razões estruturais e administrativas que levaram ao desmoronamento, segundo especialistas. Dentre elas, o prédio foi construído sobre um terreno alagado, o que comprometeu a integridade estrutural; o processo de conversão do edifício de uso comercial para uso industrial (com o estabelecimento das instalações das fábricas de vestuário); acréscimo de três andares em relação ao permitido na licença original; uso de materiais de construção de qualidade inferior (o que levou a uma sobrecarga da estrutura do edifício agravada por vibrações devido ao uso dos geradores); além de práticas comerciais e administrativas duvidosas por parte de Sohel Rana, dono do prédio, e de autoridades de Savar, respectivamente.

Após o desastre, foram identificadas 13 marcas que utilizavam dessas instalações, de modo terceirizado, para fabricação de peças de vestuário, são elas: Benetton, Bonmarché, Prada, Gucci, Versace, Moncler, the Children's Place, El Corte Inglés, Joe Fresh, Mango, Matalan, Primark, e Walmart. Assim, seguindo as iniciativas promovidas para conter os danos do acontecido foi assinado um acordo legalmente vinculativo entre marcas globais e varejistas, e

representantes sindicais internacionais como a IndustriALL Global Union e UNI Global Union, junto de oito de seus sindicatos filiados em Bangladesh, chamado inicialmente de "Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh", mas que após 3 anos de negociações, sofreu alterações e passou a se chamar "International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry".

Entre as diretrizes iniciais estabelecidas estão (1) a sujeição de varejistas às ações judiciais se suas fábricas não cumprirem os padrões de segurança do trabalho; (2) responsabilidade compartilhada pela governança entre fornecedores e marcas; (3) treinamento e monitoramento do comitê de segurança supervisionado pelo Conselho de Sustentabilidade RMG, com sede em Bangladesh; e (4) um mecanismo de reclamações independente (Colerato, 2021). Contudo, as novas conquistas do acordo também englobam: o comprometimento das marcas a expandirem as diretrizes para pelo menos um outro país além de Bangladesh, a ampliação do escopo da cobertura para saúde e segurança geral, em vez de apenas segurança contra incêndio e construção, entre outros (Colerato, 2021).

Além disso, em setembro do mesmo ano, a OIT sediou, em Genebra, uma reunião convocada pelo IndustriALL Global Union e contando com a participação de representantes de sindicatos de Bangladesh, marcas e varejistas envolvidas no caso das fábricas do Rana Plaza, ONGs internacionais e locais e representantes do governo de Bangladesh. A reunião teve como objetivo principal estabelecer uma proposta de cálculo de pagamentos por perda de renda, sob a égide da Convenção 121 da OIT, para cada um dos trabalhadores mortos e feridos no desabamento, via um sistema de distribuição de pagamentos credível e transparente, além de assegurar também tratamento médico para aqueles com lesões de longo prazo. Esse encontro resultou na assinatura do "Rana Plaza Arrangement", que estabeleceu uma série de princípios sobre os quais os pagamentos seriam baseados, além de instituir o Comitê de Coordenação do Rana Plaza, composto pelos mesmos atores que participaram das discussões. Nos dois anos seguintes, com a OIT atuando como presidente neutro, o Comitê se reuniu regularmente para negociar e acordar os termos e diretrizes práticas para a implementação do Convênio acordado.

Até outubro de 2015, os pagamentos aos beneficiários do Convênio estavam completos. No total foram pagos mais de U$34 milhões às famílias dos falecidos e aos trabalhadores feridos no colapso. Os cuidados médicos para os feridos graves e moderados no desmoronamento continuaram em andamento. Os pagamentos feitos no âmbito do acordo, juntamente com os custos operacionais, foram financiados através da contribuição feita ao *Rana Plaza Donors Trust Fund,* criado pela OIT para fins de coleta de doações. A maior parte da quantia arrecadada foi via

marcas internacionais de vestuário, sendo o restante pago pelo *Prime Ministers Fund* e outros doadores menores.

Trabalhadores Migrantes Bolivianos em Situação Informal na Costura em São Paulo

Trazendo embasamento sob a luz do direito internacional para este estudo de caso, faz-se necessário compreender o conceito de "migrante econômico". Segundo o Glossário em Migrações Internacionais de 2019 da Organização Internacional das Migrações (OIM), embora não seja considerado oficial pelo direito internacional, o termo é usado para se referir a qualquer pessoa que tenha se locomovido dentro do seu Estado de origem ou para fora, atravessando a fronteira internacional, única e exclusivamente motivada por oportunidades econômicas. Contudo, seu uso deve ser desencorajado por diversas razões. Primeiro, a categorização dos migrantes a partir de um único motivo para o ato de migrar é questionável à luz dos complexos, e muitas vezes sobrepostos, fluxos migratórios (Cernadas, 2016). Em segundo lugar, "migrante econômico" é frequentemente justaposto ao termo refugiado para destacar o fato de que os refugiados têm direito a uma proteção específica por sua condição, enquanto os Estados não têm obrigações com aqueles migrando para buscar melhores oportunidades econômicas.

Desse modo, ao observar o uso de "migrante econômico" com cautela, o termo "trabalhador migrante", conforme definido na Convenção Internacional sobre os Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias (adotada em 18 de dezembro de 1990, entrou em vigor em 1 de julho de 2003), é um termo mais neutro e deve ser preferido. O termo migrante econômico deve, por sua vez, ser usado apenas para se referir a algumas categorias muito específicas de migrantes que não estão cobertas pela definição de trabalhadores migrantes estabelecida pela Convenção Internacional, tais como investidores.

Contextualizando a realidade em que tais trabalhadores migrantes se inserem, a indústria da moda brasileira é a quarta maior do mundo e segunda maior empregadora do país, com mais de 70 mil empresas espalhadas pelo território, em sua maioria de pequeno porte, que geram 1,3 milhão de vagas de emprego formal (ABIT, 2022). De acordo com a Associação Brasileira do Vestuário (Abravest), 87% desses 1,3 milhão de profissionais que atuam com costura no Brasil são do sexo feminino (ONU Mulheres, 2022, p.7). O país abriga todos os estágios da cadeia de fornecimento da moda — desde a plantação de algodão até a passarela de desfile — com trabalhadores(as) em todas as etapas do processo, fiando, tecendo, costurando e vendendo (Novaes, 2020, p.6). Entretanto, a cadeia têxtil brasileira não está isenta de uma das maiores problemáticas trabalhistas das cadeias de produção em escala global: a normalização da atuação

informal de trabalhadores em condições precárias e sujeitos a exploração e violações de direitos humanos.

Na cidade de São Paulo, maior metrópole brasileira com mais de 12 milhões de habitantes, é frequente encontrar trabalhadores(as) migrantes na base da cadeia da indústria têxtil. Muitos deles são de origem boliviana e começaram a chegar ao Brasil no final dos anos 1990 para atender à demanda de mão de obra do mercado de *fast fashion*. Segundo registros da Polícia Federal de 2020, existem 75 mil bolivianos no país. Em 2009, foi ratificado um Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul – que engloba os países do Mercosul, Bolívia e Chile – de modo a regulamentar a chegada e estadia da população migrante no país, contudo, organizações não governamentais indicam que pode haver mais de 300 mil bolivianos(as) só na região metropolitana de São Paulo (Novaes, 2020, p.6). Essa discrepância acentua bastante a vulnerabilidade da população migrante, uma vez que sua fragilidade é salientada por sua não existência estatística e pelas contradições entre a realidade e a lei, o que cria uma intensa instabilidade na vivência desses indivíduos (Nogueira; Novaes; Bignami, 2014).

Como forma de compreender a realidade dos trabalhadores migrantes que se dedicam a indústria do vestuário, o diferencial buscado para tratar esse caso é o de que a história de Ariel se assemelha a diversos pontos levantados pelo estudo "Mascarando a Miséria: A pandemia de COVID-19 e as(os) trabalhadoras(es) migrantes da indústria da moda de São Paulo", de autoria de Marina Novaes, contudo, seu entendimento sobre essa vivência é completamente diferente daquele concluído pela autora. Logo, é fundamental entender como essas diferenças e semelhanças de interpretação da vivência dos migrantes bolivianos se materializam e servem de base para a construção não só de políticas públicas, mas, também, de abordagens de atuação pelo setor privado e terceiro setor.

Ariel Apaza Flores, 33 anos, mora atualmente em São Paulo e conta que chegou ao Brasil em março de 2008, como a maioria dos migrantes bolivianos que vieram ao país para trabalhar na costura. A oportunidade acaba se tornando um meio fácil de ganhar e poupar dinheiro devido ao local de trabalho também servir como moradia. Sua irmã já trabalhava com costura no Brasil — agora sendo responsável por uma oficina[6], portanto, convite da vinda foi feito por ela.

As oficinas, conta o entrevistado, são geralmente casas grandes com diversos cômodos, nas quais membros da mesma família dormem junto e pessoas solteiras em quartos separados ou em dupla, e uma ampla sala para servir de local de trabalho onde ficam as máquinas. Os lugares

[6] As oficinas são os estabelecimentos onde os migrantes bolivianos se reúnem para morar e trabalhar com as roupas, geralmente o dono desses locais também é um migrante, e eles possuem não mais do que 10 pessoas trabalhando e vivendo sob o mesmo teto.

costumam ter condições simples de estrutura, sendo, no verão, bem quente, com uso restrito de ventiladores, e, no inverno, bastante frio devido às paredes finas dos cômodos. Ariel relata que a experiência na oficina de sua irmã foi bem positiva, pois ela é bem mais estruturada que as outras, contudo, conta que, quando teve que mudar de oficina, se deparou com condições muito mais precárias de estadia, como goteiras, menos privacidade e falta de ventilação adequada — o que leva ao desenvolvimento de problemas sanitários e respiratórios mais graves.

Segundo Ariel, a rotina de trabalho é flexível e você ganha por peça produzida. Ela consiste na janela de segunda a sexta-feira, das 08h às 22h, com 2 horas de almoço (12h às 14h), com alguns trabalhadores seguindo na produção até 00h, e no sábado de 08h a 12h. O entrevistado diz ser uma rotina flexível pois não há uma imposição de horas trabalhadas pelos donos das oficinas, o empregado fica 'livre' para definir seu horário, contudo deve ter em mente que ganha por peça produzida, logo, quanto mais produzir, mais ele ganhará.

O trabalho consiste na costura manual via máquinas chamadas de reta, *overlock* e galoneira. Se há um casal que trabalha na oficina, a esposa fica encarregada de costurar e o marido de fazer o acabamento, e as crianças começam a atuar na oficina a partir dos 10-12 anos, fazendo pequenas tarefas básicas de auxílio ao trabalho dos pais, sem precisarem ir para as máquinas. Ariel também relata que é muito mais comum ver mulheres bolivianas trabalhando na costura do que homens.

Até aqui, vê-se uma semelhança do relato com os dados apresentados pelo estudo de Marina Novaes, não só a respeito do fato de que o perfil prevalente entre os indivíduos migrantes é o de mulheres bolivianas, mas, também, se relaciona a questão de que 89% dos(as) entrevistados(as) informaram que vivem no mesmo lugar onde costuram, sob um regime designado "sistema de suor". Isso caracteriza a subcontratação em locais de trabalho que tendem a ser confundidos com residências e apresentam condições precárias como quartos sem ventilação e luz natural nos quais famílias inteiras se acomodam e trabalham jornadas exaustivas com medidas de segurança e saúde precárias ou, até mesmo, inexistentes.

A questão de funcionamento da cadeia de produção também é semelhante nos dois relatos. Marina Novaes, autora do estudo, detalha que os responsáveis pelas empresas entram em contato com os donos das oficinas, entrega a peça para que os trabalhadores repliquem, já determinando o preço de compra, o cronograma de entrega e o pagamento, sob termos inegociáveis e que esse preço é imposto ao trabalhador migrante (caso queiram negociar, são muitas vezes descartados e o pedido é repassado para outra oficina).

> Não é possível saber o destino final da peça, pois as etiquetas geralmente são costuradas em outro lugar. Para evitar serem responsabilizadas em inspeções trabalhistas, as marcas têm trabalhadores próprios para costurar etiquetas (Novaes, 2020, p. 16).

Há a corroboração das experiências de Ariel com o estudo de Marina, contudo o entrevistado assinala também uma nova forma de funcionamento das oficinas: o surgimento de uma estrutura confecção autônoma dentro das oficinas, ou seja, não há a ocorrência apenas de trabalho terceirizado e/ou quarteirizado[7], pois:

> os bolivianos responsáveis pelas oficinas, pegam modelos de roupas na internet, estudam seu formato, compram um tecido semelhante ao da peça original, mais barato, confeccionam a roupa e as vendem para lojas no Brás, assim eles não produzem só para empresas grandes, mas também são autônomos no sentido de procurarem seus próprios mercados (Flores, 2022, p. 1).

Agora, a parte que gera maior discrepância de pensamentos é a que diz respeito à renda atrelada ao modelo de produção das oficinas e aos direitos trabalhistas dos indivíduos. Ariel alega que não existe trabalho forçado e que as pessoas aceitam as condições sob as quais trabalham, pois não há obrigações produtivas impostas, o salário é acordado na base da produtividade e na quantidade de peças que o trabalhador entrega. O trabalhador anota, manualmente em um caderno, a quantidade de peças produzidas por dia e, no final do expediente, repassa essas informações para um funcionário encarregado — geralmente o dono da oficina ou alguém designado por ele — que registra em um caderno maior a produção diária de cada trabalhador para, no final do mês, fazer o balanço e repassar a quantia corresponde para cada um. É interessante observar a lógica que Ariel defende, de que as pessoas trabalham o quanto elas querem ganhar, pois, como vivem no mesmo local de trabalho, não precisam arcar com aluguel, água e energia, logo, o salário é pago praticamente líquido, ficando a cargo dos trabalhadores como será gasto esse dinheiro. Foi relatado casos de muitos migrantes que gastam tudo e não conseguem guardar, ficando presos assim à oficina e ao trabalho da costura por muito tempo, pois não conseguem melhorar de vida.

Contudo, ele acentua alguns comportamentos de exploração, que ocorreram antes dele. Dentre os principais casos, houve diversos donos de oficinas que traziam pessoas da Bolívia com promessas de uma melhora significativa de vida e quando chegavam aqui, se depararam com uma realidade em que eles tinham que pagar os custos da viagem sem previsão de receber um repasse

---

[7] A quarteirização é definida como sendo a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa, no caso da cadeia de produção da moda a fase de quarteirização é representada pelo trabalho dos migrantes bolivianos nas oficinas de costura.

integral do salário. Tais casos ocorrem atualmente, de maneira semelhante e pontual, mas relacionados a uma postura de má fé dos donos das oficinas em não pagar os trabalhadores no final do mês.

De todo modo, a defesa da lógica do trabalho informal por Ariel pode causar surpresa. Ele defende que muitos trabalhadores migrantes são convidados a trabalharem com carteira assinada, mas que acabam não assinando por considerarem os descontos na folha de pagamento abusivos. Esses descontos acabam prejudicando os trabalhadores nos seus objetivos principais — juntar a maior quantidade de dinheiro possível e retornar ao seu país de origem. Sobre o assunto, Ariel expressa:

> "Não entendo porque a situação de migração dos bolivianos é vista como trabalho escravo, enquanto que quem migra para os Estados Unidos, e trabalha em empregos com objetivos e cargas de trabalho semelhantes aos nossos não são vistos da mesma forma. Nós queremos a mesma coisa que eles (...) eu acredito que 90% das pessoas que vem da Bolívia pensam como eu (...) a costura movimenta muito dinheiro, muitos de nós optam por não querer sair da costura pois ela dá muito dinheiro, mas é lógico só se você souber mexer com costura."

O estudo confirma a fala de Ariel sobre a situação da regularização trabalhista ao expor que, dentre os respondentes, 87% não contam com contratos formais de trabalho, incluindo trabalhadores com vínculos informais e aqueles respondentes que indicaram ter seu próprio negócio (no caso donos(as) das oficinas de costura terceirizadas). Entretanto, a divergência surge a partir da interpretação dessa realidade.

Para os trabalhadores migrantes, a condição de irregularidade não atesta necessariamente um ganho abaixo da média, pois, para eles, todo ganho é lucro — visto o gasto mínimo que eles possuem com infraestrutura —, para a autora e os pesquisadores do estudo, a problemática reside justamente na informalidade do setor. Ao trazer dados, como o fluxo de demanda e oferta e seu impacto na renda dos trabalhadores, sob o contexto pandêmico de baixa nos pedidos e excedente de mão de obra, foi possível observar que o valor pago por produto diminuiu muito mais entre trabalhadores sem vínculos formais de trabalho — 56% dos trabalhadores informais e para 53% dos trabalhadores autônomos — do que entre os trabalhadores formais, marcando um patamar de 35%. Assim, o estudo afere a informalidade como grande vilã, e cerne da condição de exploração, uma vez que é a partir de situações informais que salários podem ser renegociados de forma abrupta sem consulta prévia aos trabalhadores, que direito básicos a assistência pode ser negada, entre outras consequências.

Ademais, cabe aqui um comentário pertinente a respeito dessa lógica de exploração. Segundo Phillips (2011), os reflexos do consumo, fruto de uma pressão mercadológica,

transformam os padrões de emprego, alterando a lógica trabalhista de direitos, de modo a suprir a necessidade de uma produção mais acelerada. Por conseguinte, há um processo de inversão de valores em que se torna recorrente a ampliação da remuneração com base na produção, sem garantia do salário-mínimo/hora, utilizando o clássico argumento do custo dos direitos sociais para justificar a redução dos direitos laborais (GONDIM, 2021).

Portanto, a partir desse exercício de comparação, que escancara interpretações tão distintas sobre o mesmo fenômeno, a complexidade das relações trabalhistas e culturais que envolvem a cadeia de produção global do vestuário se torna latente e requer, dos tomadores de decisão, um trabalho conjunto com o setor privado e a sociedade civil em prol da busca de soluções adequadas a realidade trabalhista do migrante em seu país de destino. Cabe a reflexão: como atrelar a atual agenda de desenvolvimento global a construção de medidas trabalhistas centradas no indivíduo?

3. Reflexões críticas sobre Moda, Agenda 2030 e os ODS

Considerando o caráter interseccional da Agenda 2030 e de seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, é evidente como as problemáticas da pobreza e da desigualdade de gênero estão intrinsecamente ligadas às condições trabalhistas na indústria do vestuário. Levando em conta que a grande maioria dos trabalhadores do vestuário são meninas, mulheres e mães, garantir um salário-mínimo ideal, vinculado a outras categorias de direitos trabalhistas sob a ótica do trabalho decente, é fundamental para o processo de manter crianças longe de postos de trabalho. Seria solucionada, por consequência, a questão da pobreza extrema e, ainda, gerando desenvolvimento econômico resiliente da indústria.

A maior barreira para acabar com a desigualdade na indústria é a transparência. No "*Fashion Transparency Index*" de 2020, que abrange 250 das maiores marcas e varejistas de moda do mundo, apenas 7 nomes (3% das marcas) revelaram suas abordagens políticas referentes à ocorrência de trabalho forçado e sua prerrogativa de gênero em seu processo de *due diligence*[8]. Enquanto isso, apenas 2 nomes (menos de 1% das marcas) foram transparentes ao publicarem dados sobre a prevalência de violações baseadas em gênero nas instalações de seus fornecedores.

[8] Ou diligência prévia, em português, denomina o procedimento de estudo e investigação de diferentes fatores de uma empresa, tendo como objetivo analisar possíveis riscos que a mesma possa trazer para os diferentes públicos interessados (compradores, investidores, fornecedores, parceiros de negócios e demais stakeholders).

Devido à natureza complexa das cadeias de produção e comercialização da moda, pode ser custoso para uma marca identificar os atores envolvidos em todas as etapas da cadeia, bem como apontar comportamentos ilícitos no trabalho. Assim, para que haja a garantia de que todos os atores estão seguros física e juridicamente, é importante que as marcas mapeiem seus fornecedores desde a matéria-prima até a comercialização. As violações de âmbito trabalhista e de gênero tendem a ocorrer não apenas em um, mas em diversos níveis da produção, portanto, necessitando de investimento em monitoramento extensivo e interconectado.

Desenvolvendo um processo de engajamento e conscientização a respeito da Agenda 2030 com a comunidade local, uma solução mais interessante, para que as empresas possam aumentar a transparência na cadeia de produção e comercialização, é ir além das auditorias. Junto aos trabalhadores, podem promover iniciativas comunitárias de capacitação e promoção de qualidade de vida da família dos funcionários e da comunidade em que ele está inserido, sob a premissa de que todo indivíduo possui liberdade para escolher participar dos processos decisórios da cadeia via noções basilares de direitos humanos, dentro e fora do ambiente de trabalho. Sendo assim, desenvolve-se um processo em cadeia a nível estrutural de mudança.

De toda forma, uma das perguntas mais recorrentes diz respeito ao incentivo a grandes multinacionais do vestuário: como fazer com que elas se engajem, de maneira coerente e ética, na busca por um ambiente de trabalho mais justo e resiliente? Pesquisas do International Monetary Fund (2018), demonstram retornos positivos para a indústria. No que tange às questões de gênero, o empoderamento econômico das mulheres impulsiona a produtividade, aumenta a diversificação econômica e a igualdade de renda, além de outros resultados positivos de desenvolvimento. Ainda que reconhecendo que tal movimento não leve automaticamente a uma redução da desigualdade baseada no gênero, por outro lado, estima-se que, apenas o fato das indústrias não abordarem as disparidades de gênero, custam à economia cerca de 15% do Produto Interno Bruto (PIB) de um país (Cuberes; Teignier and Ferrant; Kolev, 2016).

A respeito de questões trabalhistas, segundo levantamento conduzido pelos economistas Richard Freeman e James Medoff (1984) os sindicatos são bons para os negócios e a sociedade, ao contrário da retórica política popular geralmente disseminada sobre o setor. A descoberta foca na análise de que a existência dos sindicatos está associada a menor rotatividade de funcionários, melhorias nas práticas de trabalho, aumento da produtividade e eficiência, fortes diretrizes de saúde e segurança, melhor retenção de habilidades e redução da desigualdade salarial nas empresas. No Reino Unido, uma apuração realizada em nome do *Trades Union Congress*, também encontrou benefícios semelhantes aos negócios, tais como: menos lesões, menos tempo livre,

menos pagamentos de indenizações, menos dinheiro gasto em recrutamento e treinamento, o que significa dinheiro economizado para as empresas (Wilkinson, 2017).

Contudo, em virtude do nosso padrão de consumo acelerado, fruto da lógica capitalista na qual estão inseridas as sociedades contemporâneas, é necessário se atentar se o discurso de um desenvolvimento sustentável resiliente se transforma em ações concretas ou se atém apenas às esferas da fala e da propaganda. Com a agenda de desenvolvimento sustentável na indústria da moda ganhando cada vez mais destaque, as empresas são coagidas a se adequar a essa nova tendência que influencia no seu relacionamento não só com consumidores, mas também com seus *stakeholders*. Muitas das marcas utilizam estratégias de Responsabilidade Social Corporativa[9] para se posicionarem de forma consciente no mercado, atendendo aos anseios e expectativas do cliente. Contudo sem tomarem medidas concretas em prol das pautas relevantes, esse comportamento ganha o nome de *greenwashing*[10].

Agenda 2030 e os ODS como indutora do trabalho decente

Portanto, como a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável podem auxiliar no processo de manutenção da agenda de sustentabilidade na cadeia de produção e comercialização da moda de modo a tornar concreta as ações propostas pelas empresas? Por ser uma agenda internacional de caráter não vinculativo, os países possuem a liberdade de territorializar as metas da forma que for mais realista a situação interna do país, possibilitando o desenvolvimento de políticas públicas de segurança trabalhista, com recortes de gênero e de renda, tendo os ODS como base e o setor de vestuário como público-alvo.

O trabalho em conjunto com entidades internacionais dos mais variados gêneros também gera um apelo positivo para a temática, pois é benéfico tanto para o governo quanto para as empresas se aliarem a essas grandes redes de atuação, de modo a reafirmar os compromissos éticos das empresas com a agenda. Neste caso, podemos destacar os trabalhos da *Better Work Iniciative* em conjunto com a *UN Alliance for Fashion* e a atuação do Pacto Global das Nações Unidas, fruto de parcerias entre organismos governamentais e o setor privado, a Fair Trade

---

[9] A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é um conceito de gestão pelo qual as empresas integram preocupações sociais e ambientais em suas operações comerciais e interações com suas partes interessadas. A RSC é geralmente entendida como sendo a forma pela qual uma empresa alcança um equilíbrio de imperativos econômicos, ambientais e sociais ("Triple-Bottom-Line Approach"), ao mesmo tempo em que atende às expectativas dos acionistas e outras partes interessadas.

[10] O greenwashing é um termo em inglês que pode ser traduzido como "lavagem verde" e é praticado por empresas, indústrias públicas ou privadas, organizações não governamentais e até governos. Era, basicamente, uma estratégia de marketing, de promover discursos, ações e propagandas sustentáveis que, com o perdão do trocadilho, não se sustentam na prática.

Foundation e a Blue Sign como exemplo de certificadoras relevantes para a indústria e a *IndustriALL Global Union*, como organismo não governamental responsável por representar 50 milhões de trabalhadores em 140 países.

Por fim, cabe acrescentar que a parceria público-privada-sociedade civil em prol do desenvolvimento sustentável dentro da indústria da moda — que carrega em seu cerne as metas do Objetivo 17 de parceria e meios de implementação —, coloca a temática no centro das discussões internacionais, dando espaço para a construção conjunta de uma plataforma que destaca o problema e amplia o escopo de soluções desenvolvidas. Além disso, dispõe-se de uma nova maneira de mensurar os avanços e retrocessos da agenda, a partir do monitoramento dos indicadores pré-existentes e atrelados aos objetivos 1, 5 e 8.

Qual o potencial da Agenda 2030 neste cenário?

Esta pesquisa procurou analisar, de forma empírica, as possibilidades de atuação do setor público, privado e da sociedade civil, na discussão interseccional entre Moda e Agenda 2030, de modo a entender como a agenda pode atuar na manutenção dos direitos e deveres dos trabalhadores migrantes junto aos ordenamentos normativos e jurídicos já existentes no Brasil. A mobilização para o processo de territorialização da Agenda 2030 no país, foi encabeçada pelo Governo Federal, desde 2016, com a criação da Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (CNODS), e em 2017 e 2018, quando o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) promoveu oficinas de debate sobre a adequação, à realidade brasileira, das 169 metas estabelecidas no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). As ações contaram com a presença de representantes de todos os ministérios do Poder Executivo Federal. A oficina logrou em dar origem ao documento "ODS — Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável", que hoje guia todo o trabalho de implementação da agenda desenvolvido em território brasileiro em vários níveis de atuação.

Contudo, com a mudança de prioridades do governo em relação às pautas sociais e de sustentabilidade, a Comissão foi desativada em 2019 e o terceiro setor se transformou no principal ator na manutenção da Agenda 2030 com o passar dos anos. A nível legislativo, o exercício da Agenda 2030 é feito apenas pela Frente Parlamentar Mista de Apoio aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, responsável por organizar debates a respeito dentro do espaço da câmara dos deputados e do senado.

Segundo estudo da Estratégia ODS, até 2021, foram identificadas a tramitação de 17 proposições no Congresso Nacional que abordam a exata expressão "Agenda 2030". São 15 requerimentos (REQ), um Projeto de Decreto Legislativo de Sustação de Atos Normativos do

Poder Executivo (PDC) e um Projeto de Lei (PL). Dentro dos citados, dez foram arquivadas, cinco estão em tramitação, uma foi devolvida ao autor e uma aprovada. O Projeto de Lei se trata do PL 1308/2021, de autoria do deputado Nilto Tatto (PT/SP), que propõe a instauração institucional da Política de Promoção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Até setembro de 2022, esse PL aguarda tramitação na Comissão de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (CMADS). Para que vire lei, precisa passar pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), pelo Plenário da Câmara dos Deputados (caso não seja unanimemente aprovada na CCJC) e tramitar no Senado Federal antes de receber a sanção presidencial.

Observando o sucateamento no trato da Agenda 2030 pelo governo, as entidades da sociedade civil e o setor privado decidiram tomar as rédeas das discussões. No que tange o trabalho da sociedade civil, a partir do Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, houve a iniciativa de monitorar as metas nacionais estabelecidas em 2018, por meio dos Relatórios Luz. Como o próprio nome diz, eles são responsáveis por propor meios e viabilizar a implementação da agenda a nível nacional por meio do rastreio e classificação das metas, atrelado às ações dos governos municipais, estaduais e federal, trazendo críticas e recomendações sobre próximos passos.

Segundo o VI Relatório Luz, lançado em 2022, no entanto, a situação é alarmante. Das 168 metas originalmente aplicáveis ao país, e em comparação com o V Relatório Luz, as metas em retrocesso aumentaram de 92 para 110 e as com progresso insuficiente passaram de 13 para 24 (GT AGENDA 2030, 2022). Fazendo um recorte sobre as metas pertinentes aos ODS pertinentes à análise, o ODS 1 apresenta 7 (85%) das suas metas em retrocesso e 1 (15%) ameaçada; ODS 5 apresenta 9 (67%) de suas metas em retrocesso e 3 (33%) estagnadas e/ou insuficientes; e o ODS 8, objeto central, 8 (67%) das metas estão em retrocesso e 3 (33%) estão sem dados e/ou são insuficientes.

No que diz respeito à atuação do setor privado, a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit) se configura como um grande agente de mudança no setor ao promover um quadro atuante de iniciativas vinculadas à Agenda 2030. Por exemplo, é signatária do Pacto Global das Nações Unidas; possui participação ativa na elaboração do Plano Municipal de Erradicação do Trabalho Escravo, lançado em 2015 pela Comissão Municipal de Erradicação do Trabalho Escravo de São Paulo (COMTRAE/SP); estabelecimento de parceria público-privada junto a Abvtex e OIT tendo como financiadores o Instituto C&A, o Inditex e o Instituto Renner e o objetivo de promover melhorias nas condições de trabalho e gestão nas oficinas de costura do

Estado de São Paulo, com especial atenção aos trabalhadores e trabalhadoras migrantes; e foco na transversalização da igualdade de gênero e etnia.

Esse cenário escancara a falta de apoio institucional do governo em promover políticas afirmativas em relação à agenda, transferindo a responsabilidade de tocar a discussão para o setor privado e a sociedade civil. Entretanto, cabe ressaltar que nem todos os órgãos públicos apresentam uma postura omissa. O trabalho regional do Ministério Público do Trabalho (MPT), em parceria com a OIT, reconhece a importância da Agenda 2030 e dos ODS como dispositivo que sintetiza ações necessárias para concretizar o direito ao trabalho decente a todos os trabalhadores. A parceria MPT e OIT se dá sob a lógica da observância desses direitos trabalhistas via promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos, incluindo os migrantes, em respeito ao princípio do tratamento não menos favorável insculpido na Convenção nº 97 da OIT. A ação também foi levada para diferentes âmbitos da sociedade através de projetos de extensão em universidades federais, como o caso da própria Universidade de Brasília que contou com edital próprio para o Programa Educação, Trabalho e Integração Social (2018) proveniente de parceria com o MPT.

Além disso, sob a ótica dos Novos Protocolos e Recomendações das Normas da OIT sobre Trabalho Forçado, instituídos em 2018, a aplicação de *Due diligence* nos setores público e privado é peça central. Segundo o relatório, a realização de processos analíticos de *due diligence* nos diversos setores, pode auxiliar na redução da incidência do trabalho forçado. Assim, deve haver um encorajamento e até mesmo assumir uma postura de exigência, por parte do Estado, para que esses processos façam parte da rotina de organismos públicos e empresas privadas, garantindo assim uma resposta eficaz aos riscos de trabalho forçado nas cadeias de produção.

Ademais, os órgãos públicos do estado de São Paulo se mostram atuantes na temática. Fruto de um diálogo social multissetorial e encabeçado pela Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, durante o período de 2007 a 2009, o Pacto Contra a Precarização e Pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo — Cadeia Produtiva das Confecções se compromete com o aumento da proteção ao trabalhador migrante, dentro do princípio da igualdade consubstanciado na Constituição Federal de 1988, por meio da intensificação de fiscalizações com o objetivo de identificar situações de vulnerabilidade de direitos fundamentais no trabalho e garantir a aplicação da legislação de proteção ao trabalhador.

Considerando que a Agenda 2030 e os 17 ODS atuam de modo a colocar o indivíduo no centro das decisões, levando, assim, em consideração as diferentes interpretações a respeito da atuação trabalhista dos migrantes — vide a discrepância de ideais presente no discurso do Ariel —, é possível aferir como é necessário que as atuais políticas de enfrentamento ao trabalho

forçado (principalmente as públicas) estejam em consonância com a ideia de atuação transversal das parcerias que a agenda de desenvolvimento que o ODS 17[11] traz consigo. A transversalidade da agenda garante que todas as partes envolvidas da cadeia sejam ouvidas e validadas, além de trazer para a mesa de decisões os atores mais vulneráveis da cadeia de produção — no caso os migrantes. Partindo dessa ótica, depreende-se que os princípios da Agenda 2030 são plenamente aplicáveis a retórica trabalhista e que os ODS despontam como dispositivo balizador na construção conjunta de soluções centradas nos indivíduos migrantes de modo a considerar não só a vivência individual daqueles trabalhadores dentro de uma cadeia tão complexa, mas, também, engajar o setor público, privado e a sociedade civil em um diálogo direcionado a uma melhor assistência à agenda do trabalho forçado.

CONCLUSÃO

Em suma, a partir da lógica de desenvolvimento acelerado, introduzida pela globalização e pela explosão do modelo *fast fashion*, a cadeia de produção têxtil juntamente com a de comercialização de vestuário se tornam extensas e complexas, o que acarreta a falta muitas vezes de vínculos formais entre trabalhadores e marcas, dificultando a identificação e responsabilização de grandes grupos empresariais. Logo, a mudança de narrativa entre desenvolvimento acelerado para o desenvolvimento sustentável, foi necessária para o estabelecimento de políticas socioeconômicas que fugissem da lógica de exploração e contemplassem a instituição de práticas trabalhistas resilientes para as gerações futuras.

A possibilidade de alinhamento entre a temática de trabalho forçado na indústria da moda e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), reitera o caráter holístico da agenda que, construída sob iniciativa das Nações Unidas, carrega o objetivo de contemplar os maiores desafios do século XXI, sob a ótica de responsabilidade compartilhada entre os atores internacionais.

Mostrando-se como um dispositivo capaz auxiliar no combate ao trabalho forçado na indústria da moda, apresentando metas e objetivos alinhados com a temática, a Agenda 2030 incentiva a proposição de soluções centradas no indivíduo e estabelece parâmetros para o desenvolvimento de discussões transversais. Contudo, no caso brasileiro, a territorialização da Agenda 2030 requer políticas institucionais mais consolidadas por parte do Governo Federal, ao passo que demonstra uma sociedade civil e setor privado bastante atuante, bem como alguns governos estaduais (como exemplificado, o do estado de São Paulo) alinhados à agenda de

[11] Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável (ONU, 2022)

trabalho decente - presente no texto do ODS 8 - por meio da parceria entre MPT e OIT. Além disso, diversas alternativas baseadas no cumprimento das metas podem ser desenvolvidas, refletindo em iniciativas concretas de implementação da agenda, tais como: incentivo ao empreendedorismo; promoção do cooperativismo; fomento à agricultura familiar, formação profissional; oportunidades de capacitação e transição da educação para o trabalho, entre outros.

Portanto, a Agenda 2030 constitui-se como um norte para as ações que podem ser adotadas pelos diversos atores da cadeia do vestuário, para auxiliar na erradicação da pobreza, da desigualdade de gênero e superar a superexploração do trabalho humano, por meio da lógica de um desenvolvimento sustentável inclusivo e resiliente. No caso do setor privado, eles possuem um papel fundamental na consecução desse objetivo, pois mesmo sob o exercício do livre comércio, as empresas devem seguir as balizas dos direitos humanos, não apenas a partir da pressão do Estado no trato contra os abusos trabalhistas, mas também sob a égide da responsabilidade social corporativa de respeitar seus trabalhadores.

Ademais, futuras pesquisas são importantes para entender as outras facetas da interseccionalidade entre Moda e Agenda 2030, como por exemplo a ambiental, que traz sinergias com os ODS 6 (água potável e saneamento), ODS 12 (consumo e produção sustentáveis), ODS 13 (ação contra a mudança global do clima), ODS 14 (vida na água) e ODS 15 (vida terrestre).

REFERÊNCIAS

Abit. Perfil do Setor (2022). https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor

ACT on Living Wages. "Who we are - ACT on Living Wages". https://actonlivingwages.com/who-we-are/.

Araújo, Ana Beatriz Arantes. A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e o Brasil: uma análise da governança para a implementação entre 2015 e 2019. 2020. 240 f. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. DOI http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.163.

Arnesen, Eric, ed. Encyclopedia of Labor and Working-Class History. Routledge Taylor & Francis Group, 2007. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/159608/mod_resource/content/1/U_S__Labor_and_Working_Class_History__3_Vol_set.pdf.

Bai, Ruixue. "The Role of the All China Federation of Trade Unions: Implications for Chinese Workers Today". WorkingUSA: The Journal of Labor and Society Volume 14 (2011): 19–39. https://intercoll.net/IMG/pdf/all_china_federation_of_trade_unions.pdf.

Bury, J. B. The Idea of Progress : an inquiry into its origin and growth. New York : Dover, 1955.

Butler, Sarah. "Why are wages so low for garment workers in Bangladesh?" the Guardian, 21 de janeiro de 2019. https://www.theguardian.com/business/2019/jan/21/low-wages-garment-workers-bangladesh-analysis.

CARE International. "I know I cannot quit." The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry. Março de 2017. https://www.care.org.au/wp-content/uploads/2017/04/SHCS_Research_Summary_March_2017.pdf.

Castilho, Denis. 2011. "OS SENTIDOS DA MODERNIZAÇÃO - DOI 10.5216/Bgg.V30i2.13285". Boletim Goiano De Geografia 30 (2). Goiânia:125-40. https://doi.org/10.5216/bgg.v30i2.13802

Cernadas, Pablo Ceriani. A linguagem como instrumento de política migratória: novas críticas sobre o conceito de "migrante econômico" e seu impacto na violação de direitos. Sur, São Paulo, vol. 13, nº 23, 2016, p. 97-112. https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2016/09/sur-23-completo-portugues.pdf

"Child labour in the fashion supply chain". The Guardian and UNICEF. https://labs.theguardian.com/unicef-child-labour/.

CNI, Confederação Nacional da Indústria e Abit, Associação Brasileira da Indústria Têxtil e. de Confecção. O SETOR TÊXTIL E DE CONFECÇÃO E OS DESAFIOS DA SUSTENTABILIDADE. Brasília, 2017. https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/bb/6f/bb6fdd8d-8201-41ca-981d-deef4f58461f/abit.pdf.

Colerato, Marina. "Novo Acordo de Bangladesh passa a vigorar hoje." Elle Brasil, September 1, 2021. https://elle.com.br/sociedade/rana-plaza.

Cornell University ILR School. "ILGWU History". https://ilgwu.ilr.cornell.edu/history/.
Do Lago, André Aranha Corrêa. 2013. Conferência de Desenvolvimento Sustentável. Brasília: FUNAG. http://funag.gov.br/loja/download/1047-conferencias-de-desenvolvimento-sustentavel.pdf

Dos Santos, T. *Economia Mundial*: Integração Regional & Desenvolvimento Sustentável. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

Escobar, A. Encountering development: the making and unmaking of the Third World. Princeton: Princeton University Press, 1995.

Fair Trade Foundation. Fairtrade and cotton report (2020).
https://www.fairtrade.org.uk/wp-content/uploads/2020/10/Cotton_commodity_briefing_2020.pdf

Fashion Revolution. Consumer Survey Report. 2020.
https://www.fashionrevolution.org/resources/consumer-survey/

Fashion Revolution. "Fashion Transparency Index 2020".
https://issuu.com/fashionrevolution/docs/fr_fashiontransparencyindex2020.

Fashion Revolution. Online course: Fashion's Future and The Sustainable Development Goals (2020).https://www.futurelearn.com/courses/fashion-s-future-and-the-un-sustainable-development-goals-

Favaretto, D. A pandemia e os seus efeitos na indústria da moda (2020).
https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-pandemia-e-os-seus-efeitos-na-industria-da-moda-19092020

FCEM. Como se deu a evolução da indústria têxtil desde o princípio (2019).
https://fcem.com.br/noticias/como-se-deu-a-evolucao-da-industria-textil-desde-o-principio/

FIDH e China Labour Bulletin. China's Workers are calling for change: What role should brands play? Maio de 2013.
https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Shared%20Documents/CHN/INT_CESCR_CSS_CHN_16961_E.pdf.

Fudge, Judy; Owens, Rosemary (2006). Fudge, Judy; Owens, Rosemary, eds. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. Col: Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart Publishing. pp. 3–28. ISBN 9781841136165

Gondim, Andrea da Rocha Carvalho. "Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e os direitos laborais dos migrantes." In Migrantes e Refugiados: Uma aproximação baseada na Centralidade do Trabalho e na Justiça Social, 654. Brasília: Grupo de Trabalho Migrantes e Refugiados - Ministério Público do Trabalho (MPT), 2021.
https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/migrantes-e-refugiados/@@display-file/arquivo_pdf

"Governança Nacional para os ODS." Secretaria de Governo da Presidência da República, 2020.
http://www4.planalto.gov.br/ods/noticias/governanca-nacional-para-os-ods

GT Agenda 2030. VI Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, 2022.
https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2022/06/rl_2022-completoweb-30_06_01.pdf

Hou, J.; Gelb, S.; Calabrese L. The shift in manufacturing employment in China - Background Paper. 2017.
https://set.odi.org/wp-content/uploads/2017/08/SET-China_Shift-of-Manufacturing-Employment-1.pdf

Imamova, Navbahor. "Uzbek Forced Labor Falls Dramatically". VOA, 3 de abril de 2019. https://www.voanews.com/a/ilo-cites-dramatic-drop-in-uzbek-use-of-forced-labor/4860744.html.

IndustriALL Global Union. "Global Framework Agreements". https://www.industriall-union.org/global-framework-agreements

"Integração entre Universidade e sociedade por meio do trabalho é destaque em encontro de extensionistas" DEX, UnB. 2019 http://dex.unb.br/noticias/639-integracao-entre-universidade-e-sociedade-por-meio-do-trabalho-e-destaque-em-encontro-de-extensionistas

International Labour Organization (ILO). Bangladesh Move towards Employment Injury Insurance: The Legacy of Rana Plaza. ILO Global Employment Injury Insurance Programme, 2018.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_632364.pdf.

_____. Convention C121 - Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121.

_____. "Freedom of association". https://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang--en/index.htm.

_____. Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf.

_____. "MERCOSUR Residence Agreement." 2009. https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=187

_____. Report of the Director-General: Decent Work. Junho de 1999. https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm.

_____. "The Rana Plaza Accident and its aftermath". . https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm.

_____. Third party monitoring of child labour and forced labour during the 2018 cotton harvest in Uzbekistan. Abril de 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_681372.pdf.

_____. Women at Work Trends 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf.

_____. World Employment and Social Outlook Trends 2021.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

International Monetary Fund. Pursuing Women's Economic Empowerment. Maio de 2018. https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment.

International Organization For Migration – IOM. Glossary on Migration. 3rd Edition. Geneva: IOM, 2019. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf

"Ipea realiza oficina sobre adequação, ao Brasil, das metas vinculadas aos ODS." Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, April 13, 2018. https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2605-ipea-realiza-oficina-sobre-adequacao-ao-brasil-das-metas-vinculadas-aos-ods.

Islam, R & Azad, Md.Abul & Sinha, A & Lixon, M. (2017). An Investigation of Recent Building Collapses around the World with Special References to Rana Plaza. https://www.researchgate.net/publication/338689034_An_Investigation_of_Recent_Building_Collapses_around_the_World_with_Special_References_to_Rana_Plaza

Kanie, N. et al. Introduction: Global Governance through Goal Setting. In: Kanie, N.; Bierman, F. Governing through goals. Cambridge: MIT Press, 2017. p. 1-27. https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262035620.003.0001.

Kara, Siddharth. Tainted garments - The exploitation of women and girls in India's home-based garment sector. Blum Center for Developing Economies University of California, Berkeley, janeiro de 2019. https://drive.google.com/file/d/1ixp7QunDHOkOwJstndfaeBpQHBh_-Bmq/view.

Khan, M. R. I.; Wichterich, C. Safety and labour conditions: the accord and the national tripartite plan of action for the garment industry of Bangladesh. OIT, 2015.

Labour Behind the Label. Tailored Wages 2019 - The state of pay in the global garment industry.http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2019/06/TailoredWagesUK-FP-updated.pdf

Leite, Ivonaldo. A nova divisão internacional do trabalho e os desafios latino-americanos. Revista Espaço Acadêmico, vol. 85, maio de 2017.

https://web.archive.org/web/20101231031934/http://espacoacademico.com.br/085/85leite.htm

Lindgren-Alves, José Augusto. 2018. A década das conferências (1990-1999). Brasília: FUNAG. http://funag.gov.br/loja/download/1253-a-decada-das-conferencias.pdf

Mackey, Danielle. "In Honduras and El Salvador, "trade union leaders are vulnerable to possible assassination at any moment"". Equal Times, 2020. https://www.equaltimes.org/in-honduras-and-el-salvador-trade?lang=en#.Yyz6maTMLIV.

Mallett, Richard. "Decent work, migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development". ODI: Think change. https://odi.org/en/publications/decent-work-migration-and-the-2030-agenda-for-sustainable-development/.

Nisbet, R. Social change and history: aspects of the western theory of development. New York: Oxford University Press, 1969.

Nogueira, Christiane V.; Novaes, Marina; Bignami, Renato (orgs.). Tráfico de pessoas: reflexões para a compreensão do trabalho escravo contemporâneo. São Paulo: Paulinas, 2014.

Novaes, Marina. Mascarando a Miséria: A pandemia de COVID-19 e as(os) trabalhadoras(es) migrantes da indústria da moda de São Paulo M. BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, 202. https://media.business-humanrights.org/media/documents/mascarando_a_miseria_FINAL_AGXfBsi.pdf.

O'Connor, Sarah. "Dark factories: labour exploitation in Britain's garment industry. Financial Times, 17 de maio de 2018. https://www.ft.com/content/e427327e-5892-11e8-b8b2-d6ceb45fa9d0.

Oliveira, J. D. Dissertação de mestrado: Ordem, Instituições e Governança: uma análise sobre o discurso do desenvolvimento no Sistema ONU e a construção da ordem internacional - PUC-Rio 2010 - Capítulo 3: O Conceito de Desenvolvimento: origens, perspectivas e debates. https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/16658/16658_4.PDF

ONU Brasil. "Sustainable Development Goal 8: Trabalho decente e crescimento econômico". 2022. https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8.

_____. "Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável". 2015. https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf

ONU Mulheres. Mulheres na Confecção: Estudo sobre gênero e condições de trabalho na Indústria da Moda. UNOPS & MPT, 2022. http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/08/2022-09-relatorio-mulheres-confeccao.pdf.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1958. https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm

_____. História da OIT. 2022. https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm.

_____. Textiles, clothing, leather and footwear sector. 2022. https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm.

_____."C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação". 2000. https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm.

OXFAM Australia. Made in poverty -The true price of fashion. 2019. https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2021/11/Made-in-Poverty-the-True-Price-of-Fashion-Oxfam-Australia.pdf.

Paixão, M. (2017). INDÚSTRIA DE MODA GLOBAL E COMÉRCIO JUSTO - Global fashion industry and fair trade. http://www.coloquiomoda.com.br/anais/Coloquio%20de%20Moda%20-%202017/CO/co_8/co_8_INDUSTRIA_DE_MODA_GLOBAL.pdf

Pandya-Wagh, By Kinjal. "What makes Indian farmers kill themselves?" BBC News, 24 de maio de 2015. https://www.bbc.com/news/business-32827047.

Paton, Elizabeth, e Milena Lazazzera. "Inside Italy's Shadow Economy". The New York Times, 20 de setembro de 2018. https://www.nytimes.com/2018/09/20/fashion/italy-luxury-shadow-economy.html.

Phillips, Nicola. Mirando nas redes globais de produção e acertando no trabalho forçado. p. 157-178. In: Figueira, Ricardo Rezende; Prado, Adonia Antunes; Sant'ana Júnior, Horácio Antunes de (Orgs.). Trabalho escravo contemporâneo: um debate transdisciplinar. Rio de Janeiro: Mauad X, 2011. p. 158.

"PL 1308/2021." Portal da Câmara dos Deputados, 2021. https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2277431.

Prebisch, R. El Desarrollo Económico de la América Latina y Algunos de sus principales problemas. CEPAL, 1949.

Rede Estratégia ODS. Metodologia de Incidência e Monitoramento da Agenda 2030. September 2021. https://estrategiaods.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Metodologia-EODS-Versão-Final.pdf

SEBRAE Nacional. Fast fashion ganha destaque no varejo de moda. [S.l], 2015. https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/fast-fashion-ganha-destaque-no-varejo-de-moda,ef695d27e8fdd410VgnVCM1000003b74010aRCRD

See Cuberes, D., & Teignier, M. (2016). Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. Journal of Human Capital, 10(1), 1–32.https://doi.org/10.1086/683847 AND Ferrant, G. and A. Kolev (2016), Does gender discrimination in social institutions matter for long-term growth?: Cross-country evidence. - OECD Development Centre Working Papers, No. 330, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5jm2hz8dgls6-en

SINAIT, Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Trabalho Escravo na Indústria da Moda em São Paulo. Brasília, 2021. https://sinait.org.br/livro.

SOMO, Centre for Research on Multinational Corporations, e ICN, India Committee of the Netherlands. Flawed Fabrics: The abuse of girls and women workers in the South Indian textile industry. Outubro de 2014. http://www.indianet.nl/pdf/FlawedFabrics.pdf.

Susan Hayter (Ed.). The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. Introduction. 2011. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/article/wcms_173298.pdf.

"The Bangladesh Accord on Fire and Building Safety". Bangladesh Accord. https://bangladeshaccord.org/.

"The Rana Plaza Arrangement". Ranaplaza Arrangement. https://ranaplaza-arrangement.org/.

The True Cost. Direção: Andrew Morgan. Produção: Michael Ross. Elenco: Vandana Shiva, Stella McCartney e outros. Roteiro: Andrew Morgan. [S.l]: Life is my Movie Entertainment; Untold Productions, 2015. Netflix (92 min.).

The World Bank. "Women, Business and the Law - Gender Equality, Women Economic Empowerment - World Bank Group". World Bank, 2022. https://wbl.worldbank.org/en/wbl.

Thomas F. Reed, Book Reviews, European Sociological Review, Volume 3, Issue 2, September 1987, Pages 174–175, https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036444

UNICEF. "Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward ". UNICEF DATA, junho de 2021. https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/

_____. Convenção sobre os Direitos da Criança, 1989. https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca#protocolo_venda

"Union Busting". Clean Clothes Campaign, 24 de julho de 2019. https://cleanclothes.org/union-busting.

United Nations. Human Rights Council Resolution, A/HRC/45/8. Impact of the coronavirus disease pandemic on contemporary forms of slavery and slavery-like practices. 2020. https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/201/21/PDF/G2020121.pdf?OpenElement

_____. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. General Assembly resolution 45/158. 18 December 1990. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers

_____. Resolutions and decisions adopted by the General Assembly during the first part of its Forty-Seventh Session, Press Release GA/8470, 1 February 1993, p. 298-301.

UN Women. "Women in the changing world of work - Facts you should know". 2017. https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html.

Veiga, João Paulo Cândia; Galhera, Katiuscia Moreno. Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero. Sociologias, v. 19, p. 142-174, 2017.

What is modern slavery? Anti-slavery International, 2021. https://www.antislavery.org/slavery-today/modern-slavery/

Wallerstein, I. *The Capitalist-World Economy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1979.

Wilkinson, Abi. "Do the maths, employers: strong unions are good for business". The Guardian, 15 de março de 2017. https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/mar/15/employers-strong-unions-good-for-business-taxpayers-alliance.

WORLD Policy Analysis Center (WORLD). Preventing Gender-Based Workplace Discrimination and Sexual Harassment: New Data on 193 Countries. 2017. https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Discrimination%20at%20Work%20Report.pdf.

World Trade Organization. World Trade Statistical Review 2021. https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2021_e/wts2021_e.pdf