

# O combate ao trabalho escravo na indústria da moda

---

Recomendações para os setores  
público e privado



**Coordenação:**

Flávia Scabin

Tamara Brezighello Hojaij

**Pesquisadoras:**

Eliana Lins Morandi

Giovana Agutoli Pereira (redação)

Rafaella Coutinho Monesi (redação)

Thais Temer

**Edição:**

Chiara Passoni

São Paulo

2021

# Agradecimentos

---

A equipe agradece Rodolfo Oliveira Lorenzo e Victoriana Leonora Gonzaga pela colaboração na pesquisa.

Este policy paper foi elaborado pelo FGV CeDHE dentro do escopo do Projeto **“Prevenção do trabalho forçado: análise de políticas e práticas”**, desenvolvido com o apoio da Laudes Foundation no período de março de 2020 a março de 2021.

# Índice

<u>O trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil</u>	<b>4</b>
--	----------

<u>A cadeia de valor da indústria da moda</u>	<b>7</b>
---	----------

<u>O que é feito para combater o trabalho escravo na indústria da moda hoje?</u>	<b>15</b>
--	-----------

**3.1** A política pública nacional

**3.2** As práticas empresariais nacionais e internacionais

**3.3** A responsabilização administrativa e jurídica das empresas líderes

<u>Desafios e oportunidades para o combate ao trabalho escravo</u>	<b>31</b>
--	-----------

**4.1** Funcionamento da indústria

**4.2** Práticas empresariais nacionais e internacionais

**4.3** Política pública nacional de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo

<u>Recomendações</u>	<b>43</b>
----------------------	-----------

**5.1** Aprimoramento do processo produtivo e práticas empresariais voltadas aos direitos humanos

**5.2** Aprimoramento de práticas públicas para combate ao trabalho em condições análogas à de escravo

**5.3** Aperfeiçoamento das ações de responsabilização por meio de TACs e jurídica de empresas líderes

**5.4** Sensibilização, mobilização e conscientização dos atores envolvidos direta e indiretamente na indústria da moda

<u>Referências</u>	<b>52</b>
--------------------	-----------

# Sumário executivo

O trabalho em condições análogas à de escravo é um problema antigo e atinge milhares de pessoas em território nacional, sendo recorrente na indústria da moda. O modelo de negócios “fast fashion”, predominante no setor, pressiona as pequenas oficinas de costura para produzirem mais em um menor tempo (LEBARON et al., 2018; TAPLIN, 2014). Como consequência, denúncias de trabalho em condições análogas à de escravo são comuns na cadeia de valor da moda. Apenas na cidade de São Paulo, maior polo têxtil do país, em 2019, a indústria representava 18% do total de denúncias de trabalho em condições análogas à de escravo na região, de acordo com o Ministério Público do Trabalho do estado de São Paulo (MPT/SP)<sup>1</sup>.

Com efeito, fato é que existem uma série de desafios –de dimensões variadas e naturezas distintas– para a erradicação do trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda, assim como oportunidades para avançar na promoção de melhores condições de trabalho.

Tendo isso em vista, a fim de melhor informar os atores públicos e privados no tema, este policy paper consolida recomendações voltadas à prevenção de situações de trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda brasileira. As recomendações foram elaboradas a partir de **diagnóstico robusto que combinou:**

---

<sup>1</sup> Plataforma online do site UOL voltada à discussão sobre o direito das mulheres. Para saber mais: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/08/29/moda-escrava-setor-textil-e-o-que-mais-recruta-mulheres-em-sao-paulo.htm>

- Levantamento e análise de dados secundários documentais e quantitativos disponíveis em bancos de dados públicos (Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e Sistema de Acompanhamento do Trabalho Escravo e Sistema de Controle de Erradicação do Trabalho Escravo, via SmartLab);
- Entrevistas semiestruturadas em profundidade, com representantes de trabalhadores, magistrados do Trabalho, organismos internacionais, bem como de associações voltadas à proteção dos direitos das mulheres, entidades do Poder Público e membros da sociedade civil organizada;
- Análise *benchmark* de práticas privadas de empresas nacionais e internacionais da indústria da moda;
- Coleta automatizada de dados e análise documental e temática de decisões judiciais da Justiça do Trabalho e de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) celebrados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

O diagnóstico, ainda, adotou uma **abordagem sistêmica** para compreender o contexto socioeconômico em que se insere a indústria da moda nacional, bem como o funcionamento da cadeia de valor e os padrões relacionais entre os atores direta e indiretamente envolvidos nela.

Também considerou que **há uma assimetria de poder e influência entre as empresas em uma cadeia de valor**, que afeta não apenas a lógica do processo produtivo e a alocação de recursos, riscos, vantagens econômicas e responsabilidades; como também as condições de trabalho ao longo da extensão da cadeia.

No mais, adotou uma **abordagem de direitos humanos**, segundo a qual há uma responsabilidade compartilhada entre o Estado e as empresas em relação a esses direitos, consolidada sobretudo a partir de 2011, com o endosso dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). Os POs estabelecem que os direitos humanos internacionalmente reconhecidos são o padrão de conduta mínimo das empresas, em todas as suas atividades e relações comerciais, inclusive aquelas em cadeias de valor; independentemente do dever do Estado de proteger esses direitos.

O diagnóstico concluiu que há uma série de desafios para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda brasileira relacionados:

- ao funcionamento da indústria e as condições de trabalho;
- às práticas privadas empresariais nacionais e internacionais; e
- à implementação da política pública nacional de enfrentamento ao trabalho em condições análogas à de escravo.

Entretanto, esses mesmos desafios apresentam oportunidades para a ação de diferentes atores, que devem ser consideradas a fim de aprimorar a sua atuação para a promoção de melhores condições de trabalho.

Tendo em vista essas oportunidades, foram elaboradas recomendações voltadas à atuação do Poder Público, empresas e sociedade civil para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda brasileira. **As recomendações são organizadas em 4 (quatro) eixos, sobre:**

- **aprimoramento do processo produtivo e práticas empresariais voltadas aos direitos humanos;**
- **aprimoramento de práticas públicas para combate ao trabalho em condições análogas à de escravo;**
- **aperfeiçoamento das ações de responsabilização administrativa e jurídica de empresas líderes; e**
- **sensibilização, mobilização e conscientização dos atores envolvidos direta e indiretamente na indústria da moda.**

Este policy paper é organizado em **6 (seis) seções**, incluindo esta Introdução. A segunda seção apresenta um panorama do trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil, considerando os dados dos setores econômicos mais envolvidos e o perfil das vítimas. A terceira, já com o foco na indústria da moda, detalha as relações comerciais na cadeia de valor, destacando suas peculiaridades e condições de trabalho. A quarta, a partir do diagnóstico levantado, analisa práticas públicas e privadas endereçadas para o enfrentamento do problema. A quinta, consolida as principais lacunas, desafios e oportunidades relacionadas ao tema. A sexta e última, endereça recomendações voltadas à atuação de atores públicos e privados e tece considerações finais.

# 1. O trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil

No Brasil, conforme mencionado, desde 1995, mais de **55 mil trabalhadores e trabalhadoras foram resgatados em situação análoga à de escravo**, conforme dados do Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas (SmartLab), iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>2</sup>. Desse total, mais de 14 mil eram trabalhadores urbanos. Em 2019, 281 estabelecimentos foram fiscalizados pela Inspeção do Trabalho e em 116 foram encontrados mais de mil trabalhadores em situações desse tipo<sup>3</sup>.

## O que é o trabalho em condição análoga à de escravo?

Segundo o artigo 149 do Código Penal brasileiro, o trabalho em condições análogas à de escravo abrange 4 (quatro) situações: (a) trabalho forçado; (b) jornada exaustiva; (c) condições degradantes de trabalho; ou (d) restrição da locomoção do empregado em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, a servidão por dívida.

Nesse sentido, o conceito engloba não somente situações de trabalho forçado, mas também o trabalho degradante, caracterizado por condições inadequadas de trabalho, sendo mais abrangente que o conceito de “trabalho forçado” cunhado em âmbito internacional pela OIT.

Fonte: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020a

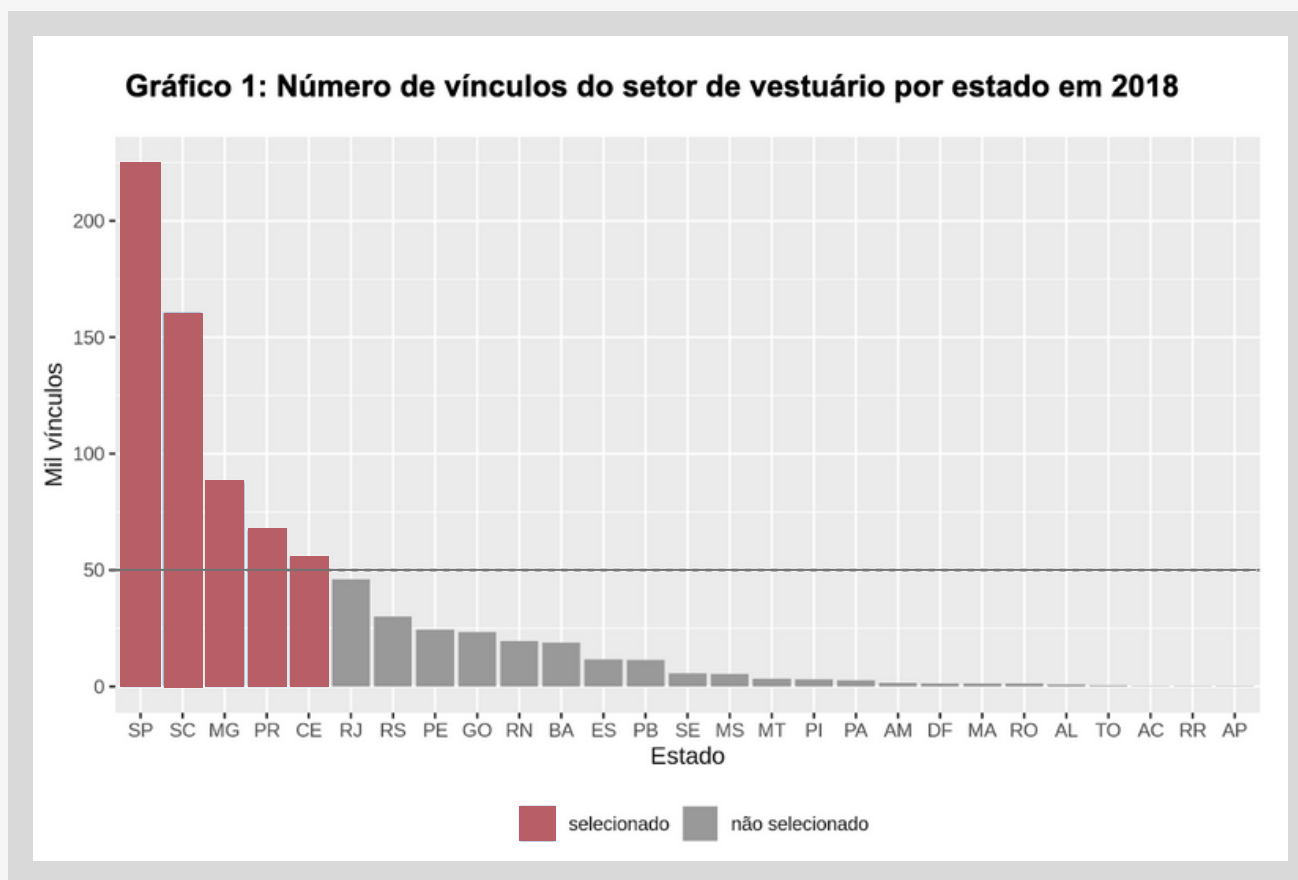
Para compreender como o fenômeno se dá no âmbito da indústria da moda brasileira, a pesquisa focou na análise de bancos de dados públicos pertinentes à temática referentes aos **estados com maior número de vínculos empregatícios**

<sup>2</sup> Para saber mais acesse o site da SIT: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> e da iniciativa Smartlab: <https://smartlabbr.org/>.

<sup>3</sup> Idem.



no setor de vestuário, sendo eles: **São Paulo, Santa Catarina, Minas Gerais, Paraná e Ceará**, que, juntos, totalizam 73,7% dos vínculos do país, conforme se observa no gráfico abaixo:



Fonte: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020a

Considerando os estados de interesse, o setor da **agropecuária** (produção de álcool, cultivo de arroz, de cana de açúcar e criação de bovinos para corte) é o **setor com mais vítimas resgatadas em situações de trabalho em condições análogas à de escravo**, somado aos setores de extração de madeira e apoio florestal (no caso dos estados do Paraná e de Santa Catarina) e comércio varejista de *suvenires*, bijuterias e artesanatos (em São Paulo e no Paraná).

O perfil racial dos trabalhadores mostra que **os(as) brancos(as) são o grupo racial menos vulnerável a trabalho sob essas condições**, dado que são o único grupo racial cuja proporção entre as vítimas é menor que sua proporção na população total do estado, em todos os estados analisados.

Em termos de gênero, **os homens predominam entre o total de vítimas resgatadas**. Eles eram 5.782 ou 91,8%, enquanto as mulheres eram 514 ou 8,16% das vítimas resgatadas de 2003 a 2018. **São Paulo é o estado com maior percentual de mulheres:** foram 217 trabalhadoras resgatadas, representando 20,3% das vítimas resgatadas no estado. Nos demais estados, as trabalhadoras

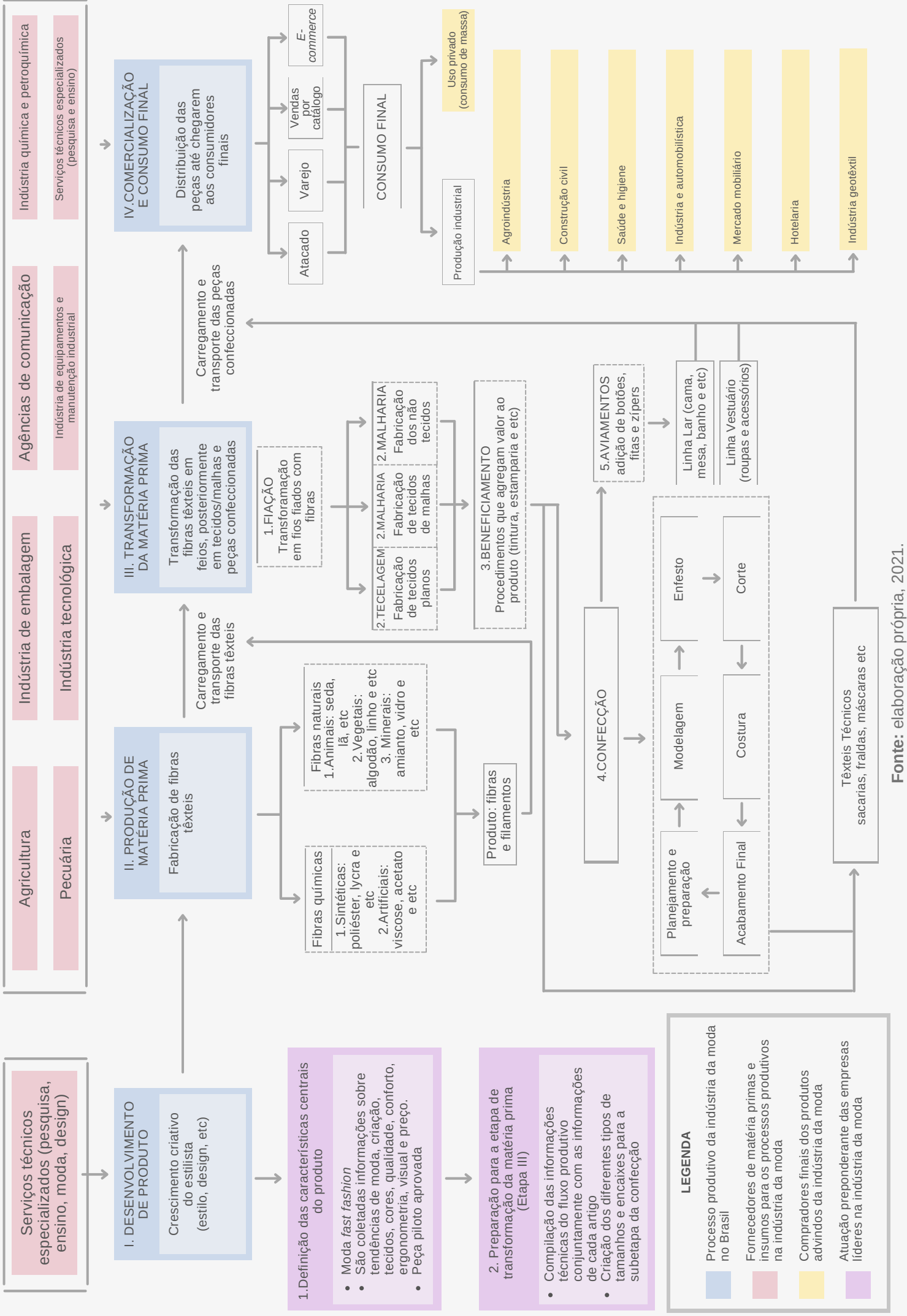
não chegam a 10%: 2,18% no Ceará, 6,98% em Minas Gerais, 4,16% no Paraná e 7,59% em Santa Catarina.

Por fim, a análise da **escolaridade das vítimas** aponta para a **predominância de pessoas com baixo grau de instrução entre aquelas sujeitas a condições de trabalho análogas à de escravo**. Aqueles que não chegaram a completar a primeira parte do Ensino Fundamental (5º ano) são mais frequentemente encontrados entre as vítimas resgatadas (2.672 ou 42,8% das vítimas nos cinco estados pesquisados), seguidos daqueles que não completaram o Ensino Fundamental (9º ano) (1.120 ou 17,9%) e dos analfabetos (1.085 ou 17,4%).

É dizer, nos cinco estados selecionados, grande parte dos resgates de condições análogas à de escravo é, na realidade, de outros setores que não a indústria da moda. No geral, as vítimas não são brancas, são homens e têm baixo grau de instrução. Entretanto, **em São Paulo, que é o estado com o maior número de vínculos empregatícios no setor de vestuário, a maior parte das vítimas são mulheres**. É dizer, o gênero pode ser um diferencial entre o perfil das vítimas do setor de vestuário quando comparado com outros setores produtivos. Essa particularidade deve ser considerada para melhor compreensão do que é feito hoje na indústria da moda para combater o trabalho em condições análogas à de escravo. As seções seguintes avançam nesse sentido, considerando lacunas, desafios e oportunidades para a atuação de diferentes atores. Antes, porém, cabe esclarecer como é organizada a cadeia de valor da indústria da moda.

## 2. A cadeia de valor da indústria da moda

O Brasil é um dos poucos países do mundo que possui **todas as etapas** do processo produtivo sendo desenvolvidas em seu território. No contexto nacional, **a indústria da moda se organiza essencialmente em quatro macro etapas**: (I) desenvolvimento do produto; (II) produção da matéria prima; (III) transformação da matéria prima, composta pelas subetapas de fiação, tecelagem/malharia/consolidação, confecção e aviamento; e (IV) comercialização e consumo final (MORO, 2016; RECH, 2006). A **Figura 1** detalha essas etapas, especificando o processo produtivo.



Fonte: elaboração própria, 2021.

A etapa do **(I) desenvolvimento do produto** é responsável pela definição das características centrais das peças (consolidadas na chamada peça-piloto, protótipo do produto a ser fabricado) e preparação para a etapa de transformação da matéria prima (como planejamento e controle da quantidade a ser produzida e prazos para a entrega). Não por outra razão, nessa etapa, as chamadas empresas líderes possuem uma atuação de destaque, tendo em vista o seu papel na definição do design das peças e de seus parâmetros de produção (preço, tempo, qualidade e quantidade) (SOUZA, 2006; MARCELO, 2016, MERK, 2009; SEGATTI et al, 2016).

A etapa da **(II) produção de matéria prima**, por sua vez, conta com a fabricação dos insumos, as chamadas fibras têxteis, de natureza (i) química, sintética (poliéster, lycra) ou artificial (viscose, acetato); (ii) natural, de animais (seda, lã) ou vegetais (algodão, linho); ou (iii) mineral (amianto, vidro) (UNIETHOS, 2013).

Em seguida, a etapa de **(III) transformação da matéria prima** processa os insumos obtidos na etapa anterior através das subetapas de **(1) fiação**, na qual transforma-se o compactado de fibras em fios finos e maleáveis, seguida pela **(2) tecelagem** (produção dos tecidos planos), **(2) malharia** (tecidos de malha) ou **(2) consolidação** (nãotecidos, utilizados especialmente na confecção de calçados, enchimento de jaquetas, dentre outros), a depender do produto final a ser obtido; **(3) beneficiamento**, processos físicos e químicos que tem como objetivo agregar valor aos produtos finais, como tingimento e estamparia; **(4) confecção** das peças (roupas e acessórios), com exceção dos chamados tecidos técnicos (utilizado especialmente para a produção de aplicações hospitalares, de higiene pessoal e roupas de proteção); e **(5) aviamentos**, na qual são realizados procedimentos voltados à complementação das peças, como pregar zíperes, fitas, botões, dentre outros (RECH, 2006; RESENDE, CARPINETTI, 1999; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE NÃOTECIDOS, 1999; CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE SANTA CATARINA, 2008; UNIETHOS, 2013).

Ainda, na subetapa de aviamentos, também se observa a participação proeminente das empresas líderes que, em geral, encaminham rendas, fios,

zíperes com o símbolo da respectiva marca para serem confeccionados nas peças, quando for o caso (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO, 2013).

Por fim, as empresas líderes decidem como se dará a etapa de **(IV) comercialização e distribuição** dos produtos para consumo final, o que pode ocorrer através do varejo (lojas próprias ao consumidor final), atacado (lojas próprias para lojistas), por catálogo e/ou via *e-commerce*. **O mercado nacional para essa etapa está voltado essencialmente ao uso privado** (consumo de massa) **e produção industrial** (em especial da agroindústria, construção civil, setor de saúde e higiene, automobilística, mobiliário, hotelaria e indústria geotêxtil) (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO, 2013; RECH, 2008).

Ao longo dessa cadeia de valor, uma série de **segmentos industriais contribuem para organização, funcionamento e fornecimento de insumos e matérias primas**, como é o caso dos serviços técnicos especializados (pesquisa, ensino, moda e design), indústria de embalagem, tecnológica, química e petroquímica, de equipamentos e manutenção industrial e o setor do agronegócio.

#### Outras informações sobre empresas da indústria da moda

- Na atuação empresarial, predominam micro e pequenas empresas na indústria, que representavam, em 2010, quase 90% dos estabelecimentos ativos e respondiam por mais da metade dos empregos formais.
- Considerando micro empreendedores individuais e micro e pequenas empresas, os pequenos negócios representavam 60,6% do mercado de vestuário e acessórios em 2015.
- Com relação a mão de obra, a indústria da moda empregava, em 2010, cerca de 2,6 milhões de pessoas no Brasil, predominando a participação feminina, que correspondia a 75% da mão de obra do setor.

Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL, 2008; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO, 2017; DATASEBRAE, 2015.

Considerando todas as etapas mencionadas, a pesquisa deu destaque para a subetapa de **confeção de vestuário**, tendo em vista os relatos frequentes, no Brasil e no mundo, de abusos aos direitos humanos, relacionados sobretudo à saúde e segurança e à condições degradantes de trabalho, por vezes configurando situações de trabalho em condições análogas à de escravo (PICKLES, 2013; ARNOLD; BOWIE, 2003; INSTITUTO C&A, 2019).

A nível nacional, são comuns relatos de confinamento para pagamento de dívidas relacionadas ao trabalho; impossibilidade de comunicação entre os trabalhadores (como forma de evitar qualquer tipo de organização que leve à revolta ou levante); retenção de documentos e dinheiro; ameaças de denúncia ao poder público sobre a ausência de documentação válida dos trabalhadores, frequentemente imigrantes; jornada exaustiva de trabalho; e condições insalubres no ambiente de trabalho (sem higiene e ventilação adequada, com instalações elétricas inadequadas e exposição à materiais inflamáveis) que, em geral, é também moradia dos trabalhadores (CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO, 2006).

Segundo dados do Smartlab, plataforma da OIT e MPT já mencionada, **parcela significativa das vítimas de trabalho em condições análogas à de escravo no Estado de São Paulo estão envolvidas com o setor de confecção têxtil**. Em 2010, 36,74% do total de vítimas resgatadas trabalhavam em ocupações como “Costureiro a Máquina na Confeção em Série”, “Costureiro na Confeção em Série”, “Operador de Máquina de Costura de Acabamento” ou “Técnico em Confeções do Vestuário”.

Os dados quantitativos mostram que há, ainda, uma **parcela maior de mulheres entre as vítimas resgatadas no estado de São Paulo em comparação aos demais, conforme mencionado previamente**. Isso pode estar relacionado ao fato que São Paulo é também o estado com o maior número de vítimas resgatadas cuja ocupação estava relacionada ao setor de confecção têxtil. Entretanto, não é possível confirmar tal correlação, pois os dados não são disponibilizados para o nível individual (da vítima), e sim agregado para o nível geográfico de municípios, estados e país. Assim, não é possível associar sexo e ocupação de um mesmo indivíduo.

### Só existe trabalho escravo no setor de confecção têxtil em São Paulo?

Resgates de trabalhadoras e trabalhadores no setor de confecção têxtil aparecem com destaque apenas no estado de São Paulo, entre os cinco estados analisados. Isso não significa necessariamente que não haja trabalho em condições análogas à de escravo na confecção têxtil nos demais estados, mas sim que, apenas em São Paulo, houve inspeções que resultaram no resgate de um grande número de vítimas que trabalhavam em ocupações relacionadas a este setor.

Fonte: elaboração própria, 2021

Para compreender esse cenário melhor, é preciso entender as particularidades do **contexto socioeconômico em que se desenvolvem os negócios na indústria da moda**. Com esse objetivo, foram levantados uma série de dados secundários quantitativos de bases de dados públicos, gerados e disponibilizados por agências como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Ministério da Economia.

Os dados do contexto socioeconômico sugerem a existência de duas realidades contrastantes: a dos pequenos municípios, onde predomina a agropecuária, em detrimento da indústria, mas onde a indústria pode ter um peso muito grande, quando presente; e a realidade dos médios e grandes municípios, que detêm a maior parte dos vínculos empregatícios no país, com forte presença do setor de serviços e da indústria. Isso é esperado, já que municípios maiores tendem a ter mais mão de obra disponível, maior nível de atividade econômica (proximidade de fornecedores, serviços complementares e de estrutura logística), e proximidade ou facilidade de acesso aos mercados consumidores.

**No caso dos municípios de pequeno e médio porte, o setor de confecção de vestuário se situa em municípios menos desiguais, em termos de distribuição de renda (Índice de Gini), mais ricos (PIB per capita) e com Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) mais elevado que os municípios de mesmo porte com menor presença do setor de vestuário (FGV, 2020b).**



Além disso, para além das particularidades locais, **o modelo de produção da indústria da moda gera, no mundo todo e não apenas no contexto brasileiro, uma série de impactos nos direitos humanos** que merecem destaque. A seguir, é dado ênfase àqueles mencionados nas entrevistas **semiestruturadas em profundidade**, realizadas com os atores envolvidos direta ou indiretamente na cadeia de valor da moda.

Segundo entrevistados, **o processo produtivo em si expõe os trabalhadores a uma série de riscos à sua saúde e segurança**, como: contaminação por pesticidas e produtos químicos; manejo do maquinário (máquinas de costura sem a devida proteção); condições elétricas precárias (riscos iminentes de incêndio); ambientes sujos e úmidos; falta de iluminação natural e circulação de ar em um ambiente de aglomeração de trabalhadores; e falta de higiene nas condições sanitárias e condições de armazenamento dos alimentos para consumo. Além disso, as condições ergonômicas de trabalho são inadequadas (cadeiras improvisadas, maquinário velho), sendo comum o desenvolvimento de doenças articulares (como hérnias) e problemas na coluna.

As **mulheres, mão de obra predominante na confecção de vestuário, são submetidas a todo tipo de violência, discriminação e coerção, além de terem os seus filhos envolvidos no processo produtivo e, por vezes, em situação de trabalho infantil**, cenário agravado nos casos em que o trabalho ocorre no próprio domicílio das costureiras.

Ainda, é preciso considerar que, na prática, grande parte das empresas não detém a propriedade dos locais de produção, sendo o processo produtivo externalizado e fragmentado em uma série de **oficinas de costuras** espalhadas pelo país, formais e informais. **Há, em geral, muitas camadas de contratação** (terceirização, por vezes, quarteirização e até quinteirização da atividade).

A atividade é marcada, ainda, pelo **uso intensivo de mão de obra**, tanto nas subetapas de planejamento, preparação, modelagem (encaixe das peças e preparação dos moldes para corte), enfesto (tecidos são estendidos em camadas, sobrepostos e alinhados), corte, costura e acabamento final. **Em especial na fase de costura, existem as chamadas lojas de suor (sweatshops), nas quais imperam condições precárias de trabalho e jornadas exaustivas (que totalizam aproximadamente de 14 a 18h diárias).**

**Predominam relações informais de trabalho** (sem carteira assinada), que retiram dos trabalhadores garantias e direitos trabalhistas. Segundo os entrevistados, **a remuneração dos trabalhadores é baixa e condicionada à confecção de peças**. Todo esse sistema se retroalimenta a partir de uma **rede estruturada de migração**, na qual as pessoas são aliciadas pelo tráfico de pessoas, em especial advindos de países vizinhos como a Bolívia.

### Saiba mais sobre o Tráfico de Pessoas

Segundo o artigo 3º do Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças, promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 5.017/ 2004, o tráfico de pessoas ocorre quando há:

[...] o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.

Assim, é preciso que haja a presença de 3 elementos para a sua configuração: (i) atos de recrutamento, transporte, dentre outros; (ii) finalidade de exploração, sendo a exploração do trabalho uma delas; e (iii) meios, como ameaça, força, outras formas de coação, rapto ou fraude.

Fonte: elaboração própria com base em REPÓRTER BRASIL. Tráfico de Pessoas em pauta. Disponível em: [https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/06/traficoempauta\\_reporterbrasil.pdf](https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/06/traficoempauta_reporterbrasil.pdf)

**A migração, nesse sentido, é um elemento adicional, muito presente no Brasil, que agrava a situação de vulnerabilidade das trabalhadoras e trabalhadores na subetapa da confecção.** Muitas costureiras imigrantes desconhecem seus direitos, a língua portuguesa e, por vezes, possuem uma relação de dependência econômica significativa com as redes de aliciamento, estando, portanto, extremamente expostas a abusos psicológicos e ao trabalho em condições análogas à de escravo.

Nesse contexto, ainda, é importante mencionar que **as dinâmicas entre empresas e entre empresas e trabalhadores se modificaram com a pandemia**

do Covid-19, por vezes, exacerbando vulnerabilidades pré-existentes. Isso especialmente para mulheres e imigrantes, expondo-as a situações de extrema fome e miséria, que potencializam a capacidade de exploração, recrutamento e aliciamento das trabalhadoras. Em paralelo, **com o distanciamento social, houve uma desestruturação das redes de apoio aos trabalhadores, bem como das redes de comunicação acerca das violações e abusos de seus direitos.**

Assim, é fundamental compreender o que Estados e empresas fazem em relação aos impactos da indústria da moda nos direitos humanos, especialmente com relação ao trabalho em condições análogas à de escravo, tópico explorado na seção seguinte.

### 3. O que é feito para combater o trabalho escravo na indústria da moda hoje?

Para compreender quais são os principais desafios, as lacunas e as oportunidades para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda no Brasil, é necessário entender qual o cenário atual e como podemos avançar, em termos de proteção e prevenção desse problema, tanto no âmbito público quanto privado.

Dessa forma, esta seção busca analisar a política pública nacional de enfrentamento ao trabalho em condições análogas à de escravo e as práticas privadas de respeito aos direitos humanos e de prevenção e combate ao fenômeno na indústria da moda. Em paralelo traz as tendências de responsabilização, por meio da celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) ou pela via judicial, de empresas líderes da indústria da moda por casos de trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias de valor, a fim de esclarecer critérios e parâmetros considerados no âmbito administrativo e judicial para a atribuição da responsabilidade a essas empresas.

### 3.1. A política pública nacional

A Convenção nº 29 de 1930 da OIT define **trabalho forçado** como sendo aquele realizado de maneira involuntária ou sob ameaça de qualquer penalidade<sup>4</sup>. O Brasil reconheceu internacionalmente a existência de trabalho forçado no país em 1995 e passou a adotar a nomenclatura “trabalho em condições análogas à de escravo” para a instituição de políticas públicas referentes ao tema. O conceito engloba não somente situações de trabalho forçado, mas também o trabalho degradante, caracterizado por condições inadequadas de trabalho, conforme disposto no art. 149 do Código Penal Brasileiro, mencionado anteriormente.

#### Outros conceitos importantes

**Trabalho infantil:** De acordo com o artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, corresponde a toda forma de atividade econômica, remunerada ou não, desenvolvida por crianças e adolescentes em idade inferior a 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz. As piores formas de trabalho infantil são elencadas no Decreto Federal nº 6.481/2008, que aprova a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, ou “Lista TIP”.

**Formas de escravidão moderna<sup>5</sup>:** Não há uma definição jurídica para o termo. Entretanto, é comumente utilizado para designar situações de exploração a que uma pessoa é submetida em razão de ameaças, violência, coerção, engano e/ou abuso de poder. Assim, abarca, por exemplo, o trabalho em condições análogas à de escravo e o trabalho forçado.

**Trabalho decente<sup>6</sup>:** Refere-se ao acesso, sem discriminação, ao emprego adequadamente remunerado e com a devida proteção social, voltando-se à proteção dos direitos dos trabalhadores em todos os seus aspectos, sobretudo em termos de qualidade, e independentemente do vínculo empregatício, formal ou informal

Fonte: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020a.

<sup>4</sup> Outros instrumentos da OIT importantes sobre o tema: Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado nº 105 de 1957, Protocolo à Convenção sobre o Trabalho Forçado de 2014 e Recomendação sobre Trabalho Forçado de 2014 (OIT. Normas Internacionais sobre Trabalho Forçado. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS\\_393063/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393063/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 07 jun, 2021).

<sup>5</sup> Definição encontrada em: Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage. International Labour Office (ILO), Geneva, 2017.

<sup>6</sup> Definição encontrada em: Decent work: report of the Director - General. International Labour Office (ILO), Geneva, 1999.

A nível de política pública, no Brasil, a discussão sobre o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo ocorre primordialmente no âmbito da **política pública nacional de enfrentamento ao trabalho escravo**, que se tornou referência em boas práticas no âmbito internacional<sup>7</sup>, em razão da criação de importantes e inovadores instrumentos, sendo os principais, conforme a **Figura 2**:

- O **Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)**, vinculado à atual Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia (SIT)<sup>8</sup>. Composto por auditores-fiscais do Trabalho, agentes da Polícia Federal e procuradores do MPT, o Grupo tem como função realizar as inspeções *in loco* (OIT, 2010a);
- Os **Planos Nacionais para a Erradicação do Trabalho Escravo<sup>9</sup> (I e II PNETE)**. O I PNETE foi lançado em 2003, e prevê o estabelecimento de uma política permanente, fiscalizada e coordenada por uma Comissão, explicada no item seguinte. O II PNETE, lançado em 2008, atualiza o primeiro plano e prevê eixos temáticos para a adoção de uma estratégia pública voltada à erradicação do trabalho em condições análogas à de escravo ;
- A **Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE)<sup>10</sup>**, vinculada atualmente ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), reúne representantes dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e da sociedade civil envolvidos com o enfrentamento ao trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil. Tem como objetivo acompanhar o cumprimento das ações constantes no PNETE e projetos de lei relacionados à temática, bem como elaborar ações estratégicas voltadas à erradicação do trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil;

<sup>7</sup> Em 2014, a OIT reconheceu o Brasil como referência mundial no combate ao trabalho escravo. Para saber mais: <https://www.camara.leg.br/noticias/446112-para-oit-brasil-e-referencia-mundial-no-combate-ao-trabalho-escravo/>

<sup>8</sup> A SIT é órgão vinculado à Secretaria Especial do Trabalho e Previdência do Ministério da Economia, conforme o Decreto nº 10.072 de 18 de outubro de 2019, e tem como objetivo, organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, nos termos do art. 21, inciso XXIV da Constituição Federal.

<sup>9</sup> Para saber mais, ver: [https://reporterbrasil.org.br/documentos/plano\\_nacional.pdf](https://reporterbrasil.org.br/documentos/plano_nacional.pdf) e <https://reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf>.

<sup>10</sup> OIT. As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a erradicação do trabalho análogo ao de escravo, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_233478.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_233478.pdf). Acesso em 12 jun, 2021.

- As **Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo** (COETRAEs)<sup>11</sup> são responsáveis pelo acompanhamento, articulação e fomento de políticas públicas e ações estratégicas no âmbito estadual;
- O **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão**<sup>12</sup> do Ministério da Economia (popularmente chamado de “Lista Suja”, criado por meio da Portaria nº 540/2004 do então Ministério do Trabalho e Emprego), mecanismo de transparência da atuação empresarial em relação à manutenção de trabalho em condições análogas à de escravo;
- “**Sistema Ipê**” e **Fluxo Nacional de Assistência às Vítimas de Trabalho Escravo**<sup>13</sup>, ambos frutos de parceria entre SIT e OIT, o Sistema Ipê é responsável por centralizar às denúncias de trabalho em condições análogas à de escravo no país e o Fluxo Nacional de Assistência às Vítimas, por sua vez, prevê diretrizes para os atores envolvidos no combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, por meio da definição de papéis, responsabilidades e padronização do atendimento às vítimas resgatadas.

---

<sup>11</sup> Para saber mais, ver: <https://coetraes.reporterbrasil.org.br/index.html> e <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/comissoes-estaduais-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo>

<sup>12</sup> O Cadastro está disponível para consulta pública no site do Ministério da Economia neste link: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br>

<sup>13</sup> MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Novas ferramentas são integradas à política de enfrentamento ao trabalho escravo, 03 dez, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/dezembro/novas-ferramentas-sao-integradas-a-politica-de-enfrentamento-ao-trabalho-escravo>. Acesso em 13 jun, 2021. OIT. Fluxo Nacional de Atendimento às vítimas de trabalho escravo no Brasil. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_763034.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_763034.pdf). Acesso em 11 jun, 2021.

Figura 2: Construção da política pública nacional

Os principais momentos de construção da política pública nacional de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo				
1995	2003	2004	2008	2020
Reconhecimento do problema pelo governo brasileiro	I PNETE	Criação da Lista Suja	II PNETE	Criação do Sistema Ipe
Criação do GERTRAF e do GEFM	Criação da CONATRAE			Criação do Fluxo de Assistência às Vítimas
	Lei Federal nº 10.803/2003: alteração do art. 149 do CP			

Fonte: Elaboração própria, 2021.

Em âmbito estadual, em específico, dados do IBGE e do Smartlab apontam que 13 Unidades da Federação têm COETRAEs<sup>14</sup>. Dos cinco estados destacados nesta pesquisa, **apenas São Paulo e Ceará contavam com essa instância em 2014.**

Já no nível municipal, em 2014, os dados apontam que, **poucos municípios tinham Comissões Municipais para a Erradicação do Trabalho Escravo (COMTRAEs)**, comissões que espelham em âmbito municipal as COETRAEs. Eram eles: Contagem, em Minas Gerais; São Paulo, Ribeirão Preto e Embu das Artes, no estado de São Paulo; e Chapecó em Santa Catarina. Nenhum município do Paraná e do Ceará tinha essa instância.

Ao final, observou-se, ainda, que **os municípios em que há mais situações de trabalho em condições análogas à de escravo - ao menos pelo critério do que se tem registrado nos dados - não necessariamente são os que têm mais ações públicas postas em prática.** Entretanto, é preciso ter cautela na análise destes dados, tendo em vista que, em municípios em que não há nenhuma política estruturada de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, podem não ter ocorrido resgates, o que não significa necessariamente que o problema não exista nessas localidades.

<sup>14</sup> IBGE (2014) via SmartLab. Disponível em <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/41?dimensao=garantiaDireitos>. Acesso em 27 jan. 2021.



**É dizer, pode ser um problema invisível, que não está sendo mensurado pela Administração Pública.**

De maneira geral, é preciso considerar, entretanto, que a despeito dos importantes instrumentos criados ao longo dos últimos anos para o enfrentamento do fenômeno a nível nacional, estadual e, por vezes, municipal, **a política ainda possui déficits em sua implementação**, muitas vezes ocasionados por ausência de recurso financeiro e insuficiência de pessoal técnico especializado. Por isso, é relevante compreender também o que as empresas têm feito para enfrentar o trabalho em condições análogas à de escravo, sobretudo em suas cadeias de valor, o que é abordado na subseção seguinte, com foco na indústria da moda.

### 3.2. As práticas empresariais nacionais e internacionais

Ao longo dos últimos anos, frente principalmente à pressão de consumidores e investidores por práticas empresariais mais responsáveis pelo respeito aos direitos humanos, empresas da indústria da moda passaram a adotar uma série de práticas voltadas ao tema, inclusive sobre o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias de valor (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020b).

Essa demanda surgiu, principalmente, após uma série de abusos de direitos humanos em cadeias de valor de empresas líderes virem à tona na década de 1990. Por exemplo, em 1996, a foto de um garoto paquistanês costurando bolas de futebol da Nike para a Copa do Mundo foi publicada pela Revista Life, destacando situações de trabalho infantil na cadeia de valor da marca. Quase duas décadas depois, em 2013, o colapso do edifício Rana Plaza<sup>15</sup>, em Bangladesh, apontou outras grandes empresas da moda envolvidas em abusos de direitos em suas cadeias de valor. Etiquetas de grandes marcas multinacionais foram encontradas nos escombros da tragédia em que mais de 1.100 (mil e cem) trabalhadores de oficinas de costura morreram (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020b).

---

<sup>15</sup> O Centro NYU Stern for Business and Human Rights realizou um amplo estudo sobre o colapso do edifício Rana Plaza. Para saber mais, acesse: <<https://www.stern.nyu.edu/experience-stern/faculty-research/five-years-after-rana-plaza-way-forward>>



Tendo isso em vista, esta subseção tece considerações sobre as ações adotadas pelas empresas líderes da indústria da moda nacional e internacional para respeitar os direitos humanos em suas cadeias de valor e, mais especificamente, combater o trabalho em condições análogas à de escravo. A efetividade das práticas empresariais não foi analisada.

Para a **análise de práticas de empresas nacionais**, foi feita uma análise documental e temática dos relatórios de sustentabilidade das empresas no formato da *Global Reporting Initiative* (GRI), considerando o ano de 2019. Recentemente, os parâmetros da GRI incorporaram os POs (GRI, 2015), estabelecendo diretrizes específicas para o reporte das ações das empresas em relação aos direitos humanos, inclusive em suas cadeias de valor (Centro Vincular – PUCV & GRI, 2016).

Especificamente, a análise buscou compreender como as empresas prestam contas sobre o respeito aos direitos humanos, em especial sobre critérios e sistemas de seleção e gestão de fornecedores. Foram consideradas 5 empresas líderes da indústria da moda: Lojas Americanas, B2W Digital, Malwee, Cia Hering e Renner. Isso porque, em primeiro lugar, integram diferentes iniciativas voltadas aos direitos humanos específicas da indústria e mais abrangentes, como a ABVTEX<sup>16</sup> e a Rede Brasil do Pacto Global da ONU<sup>17</sup> e, em segundo lugar,

---

<sup>16</sup> A ABVTEX foi fundada em 1999 e congrega representativas redes nacionais e internacionais de varejo da moda, que comercializam itens de vestuário, calçados, bolsas, acessórios, além de artigos têxteis para o lar. Possui um Programa de Certificação, lançado em 2010, que tem como objetivo realizar auditorias de fornecedores que fazem parte da cadeia de valor das varejistas signatárias do Programa ou dos que desejam ingressar submetendo-se às auditorias. Para saber mais: <<https://www.abvtex.org.br/sobre-a-abvtex/>>

<sup>17</sup> Lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil membros, entre empresas e organizações, distribuídos em 69 redes locais, que abrangem 160 países. Para saber mais: <<https://www.pactoglobal.org.br/>>

reportaram no modelo GRI em 2019<sup>18</sup>, ano considerado para análise dos relatórios (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020b).

Para a **análise de práticas de empresas internacionais**, foi considerado o banco de dados da Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), de 2019. Foi analisado um conjunto de indicadores de direitos humanos que envolvem compromissos de governança, devida diligência em direitos humanos, remediação e reparação, práticas de direitos humanos, transparência, dentre outros relacionados (CHRB, 2020).

### A devida diligência em direitos humanos (DDDH)

Prevista nos POs, a DDDH é a principal ferramenta empresarial para o respeito aos direitos humanos e consiste em um **processo contínuo para identificar, prevenir, mitigar, monitorar e prestar contas sobre riscos e impactos dos negócios nos direitos humanos**. Ela é composta por 4 etapas:

1. Identificação e avaliação de impactos em direitos humanos;
2. Integração de ações de prevenção e controle de impactos nos direitos humanos na gestão empresarial;
3. Monitoramento das ações adotadas;
4. Comunicação ao público interno e externo sobre as ações adotadas.

Fonte: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS 2021a; FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2021b.

Dentre as 53 (cinquenta e três) maiores empresas de vestuário do mundo avaliadas pelo CHRB, a partir do recorte de melhor desempenho foram selecionadas as empresas que tiveram pontuação acima de 40%, totalizando 12 (doze) empresas: Adidas, Marks & Spencer Group, Inditex, The Gap Inc, VF, Hanesbrands, Hennes & Mauritz, Fast Retailing, Nike, Puma, Tesco e Wesfarmers (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020b).

<sup>18</sup> Para a definição das empresas, foram consideradas as empresas: signatárias da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX); avaliadas pelo Índice Fashion Revolution (dados 2019); signatárias da Rede Brasil do Pacto Global; participantes do Grupo de Trabalho Têxtil do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO); e empresas que aparecem no Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (Bolsa de valores do Brasil). Foram selecionadas as empresas que participam de ao menos 2 (duas) iniciativas referidas, o que resultou em uma lista de 39 (trinta e nove) empresas. Dentre essas, apenas as 5 (cinco) empresas listadas acima possuíam relatório do ano de 2019 no modelo GRI em outubro de 2020, quando foi realizada a busca.

A análise de práticas de **empresas nacionais** aponta que há uma maior atenção para a temática de práticas trabalhistas tanto no momento de seleção quanto de monitoramento de fornecedores, podendo ser um reflexo da política pública e da legislação trabalhista brasileiras.

Dentre as práticas mais reportadas estão: (a) a verificação do cumprimento da legislação trabalhista por parte dos fornecedores; (b) a exigência de certificação da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), que inclui boas práticas trabalhistas em sua avaliação; e (c) a análise de débitos trabalhistas e o controle de documentações trabalhistas, como o guia de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

**A maioria das empresas reportou realizar auditorias presenciais não anunciadas e periódicas**, com tempo máximo de 180 dias de distância entre uma e outra, a depender dos riscos apresentados ao negócio, além de avaliar a conformidade de práticas trabalhistas e das normas de saúde e segurança do trabalho pelos fornecedores.

No que diz respeito à temática de **direitos humanos** propriamente, apenas duas empresas consideram o tema no momento de seleção e classificação de seus fornecedores, definindo-os como críticos nos casos em que há um alto risco relacionado a abusos de direitos humanos em suas atividades. Além disso, somente uma empresa inclui o tópico de direitos humanos nos critérios de monitoramento de fornecedores, exigindo a conformidade com processos relacionados a condições de trabalho e os direitos humanos como um todo.

Em contrapartida, **a maioria das empresas apresenta um código de conduta ou de ética para fornecedores, cujo cumprimento é previsto em contrato e que abrange aspectos de direitos humanos**, dentre eles: a colaboração para a erradicação do trabalho forçado e do trabalho infantil; o combate à exploração sexual infantil; o respeito ao princípio da dignidade humana na cadeia de valor; e o cumprimento de direitos humanos, de maneira geral.

Com relação às **empresas internacionais**, destaca-se que **todas as empresas possuem políticas que abordam os direitos humanos de forma específica ou por meio Códigos de Ética e Conduta e Políticas de Sustentabilidade mais abrangentes, sempre dialogando com parâmetros internacionais existentes, como os POs, e reiterando o respeito a esses instrumentos.**

Quanto à **aplicação dessas políticas aos fornecedores**, a grande maioria das empresas adota um tom de **recomendação**, afirmando que esperam e estimulam que seus fornecedores adotem as políticas da empresa, bem como os parâmetros internacionais de direitos humanos - com destaque às Convenções da OIT.

Além disso, **todas alegam possuir um processo de DDDH**. Com relação à adaptação desse processo à diferentes contextos sociais, econômicos e políticos, e à diferentes relações comerciais, apenas três empresas afirmaram que o processo não é estático e possui um desenvolvimento contínuo para se condicionar à realidade local em que o processo será realizado, de modo alinhado com o previsto nos POs.

Assim, é possível concluir que **há uma diferença entre o cenário nacional e o internacional. Enquanto que no primeiro há uma prevalência por tópicos de práticas trabalhistas e pelo uso de Códigos de Conduta cujo cumprimento é exigido contratualmente na seleção de fornecedores, o segundo vai além, com empresas assumindo o compromisso político público de respeito aos direitos humanos e com o desenvolvimento do processo de DDDH.**

Desse modo, **as empresas líderes da indústria da moda operando no Brasil precisam envidar mais esforços para o efetivo enfrentamento do trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias de valor.** Com efeito, casos do fenômeno persistem nas cadeias de valor da indústria e o MPT e a Justiça do Trabalho têm estabelecido critérios e parâmetros para identificar o papel e as responsabilidades das empresas líderes, expostos na subseção seguinte.

### 3.3. A responsabilização administrativa e jurídica das empresas líderes

Como mencionado, as situações de trabalho em condições análogas à de escravo na cadeia de valor da indústria da moda no Brasil persistem, a despeito da política pública nacional e das políticas e práticas adotadas pelas empresas sobre a temática. Diante desse cenário, o acesso a mecanismos administrativos e judiciais que possibilitem a responsabilização de empresas é fundamental para assegurar alguma reparação às vítimas do trabalho em condições análogas à de escravo.

No Brasil, observa-se a aplicação da **responsabilidade solidária** ou **subsidiária** de empresas líderes em casos de violações de direitos humanos em suas cadeias de valor (OXFAM BRASIL, 2020). A primeira possibilita ao credor (no caso, o trabalhador) recorrer a um ou todos os devedores (os empregadores diretos e indiretos) para o cumprimento de uma obrigação. No segundo caso, o credor (trabalhador) deve respeitar o benefício da ordem de devedores (empregadores) no momento da cobrança de alguma obrigação e recorrer, primeiramente, a seu empregador direto para o cumprimento da obrigação devida.

Isso se aplica também na indústria da moda. A responsabilização pode acontecer em duas vias: uma administrativa, por meio da celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs)<sup>19</sup>, e outra judicial.

**Para compreender quais são os principais argumentos utilizados para a responsabilização de empresas líderes da indústria da moda por trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias e as obrigações estabelecidas para elas**, foi feita uma análise temática do conteúdo de **18 TACs**, todos da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, que abrange a Grande São Paulo, e **22 acórdãos** da Justiça do Trabalho, considerando os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) com jurisdição nos estados interesse da pesquisa, São Paulo (TRT-2 e 15), Santa Catarina (TRT-12), Paraná (TRT-9) e Ceará (TRT-7); além do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

<sup>19</sup> O TAC é um acordo celebrado entre as partes interessadas, nesse caso o MPF e as empresas responsáveis pela violação de direitos humanos, com o objetivo de proteger direitos de caráter transindividual, ou seja, direitos coletivos e difusos. É, portanto, uma medida extrajudicial que contém obrigações que devem ser cumpridas pelas empresas.

No caso dos **TACs**, em geral, **as empresas foram obrigadas a realizar pagamentos para trabalhadores com natureza de verbas trabalhistas, débitos previdenciários, dano moral individual e pagamento de salário em data pré-determinada pelo TAC**. No caso de dano moral coletivo, o pagamento foi feito para fundos ou instituições que trabalham com a prevenção do trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda, como o Fundo de Amparo do Trabalhador ou o Centro de Apoio ao Imigrante (CAMI). Ainda, foi possível identificar **diferenças entre as obrigações estabelecidas pelos TACs para as empresas no ambiente de trabalho e ao longo da cadeia de valor**.

No primeiro caso, as obrigações reforçam o cumprimento da legislação brasileira em relação às condições de trabalho, de modo a estabelecer que as empresas devem:

- Não submeter trabalhadores brasileiros ou estrangeiros a condições degradantes de trabalho ou outra definição contida no artigo 149 do Código Penal;
- Não prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 horas diárias, sem qualquer justificativa legal;
- Não manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, trabalho degradante, jornadas exaustivas;
- Adequar o ambiente de trabalho no que diz respeito à higiene, conservação, conforto térmico, saúde e segurança do trabalhador, respeitando as Normas Regulamentadoras; e
- Respeitar a jornada de trabalho com intervalos intrajornada e entre jornadas, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.

Já com relação à **cadeia de valor**, prevaleceram as seguintes obrigações para as empresas líderes:

- Não contratar prestação de serviço de fornecedores sem idoneidade fática, econômica ou técnica;
- Não contratar empresas de confecção ou oficinas informais que explorem mão de obra em condições degradantes ou análogas à de escravo, sobretudo de estrangeiros em situação ilegal no país;

- Não contratar pessoa física ou jurídica que permita trabalho de menores de 16 anos e/ou a permanência de crianças e adolescentes menores de 16 anos no ambiente de trabalho;
- Adotar mecanismos de fiscalização, acompanhamento e auditorias, além do Código de Conduta para Fornecedores;
- Controlar preventivamente a contratação de fornecedores, por exemplo verificando a Lista Suja;
- Realizar mapeamento completo da cadeia de valor;
- Informar imediatamente para autoridades sobre casos de irregularidade trabalhista na cadeia;
- Comunicar os fornecedores sobre o TAC celebrado; e
- Garantir que os fornecedores apliquem a legislação brasileira referente à: saúde e segurança no trabalho, jornada de trabalho, registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ambiente de trabalho, normas coletivas de trabalho, condição análoga à de escravo, trabalho infantil, e liberdade de trabalho.

É dizer, **as obrigações que se estendem para a cadeia de valor são, por vezes, mais abrangentes, não possuindo respaldo normativo exposto ou direto.**

Ainda, há uma divergência entre os TACs com relação ao tratamento contratual dado a fornecedores pelas empresas líderes em casos de desconformidades relativas ao trabalho infantil ou o trabalho em condições análogas à de escravo. Por um lado, **alguns TACs colocam como obrigação para a empresa líder a rescisão contratual com o fornecedor que não sanar as irregularidades nos prazos definidos pelo termo ou em caso de reincidência da constatação de irregularidade por parte do fornecedor.** Por outro lado, **outros TACs estabelecem que as empresas líderes devem se valer de seu poder econômico para gerir, controlar e fiscalizar as condições de trabalho em sua cadeia de valor, além de prover treinamento sobre o respeito aos direitos humanos para seus fornecedores.**

Raramente o primeiro caso é a melhor opção para a promoção e o respeito dos direitos humanos em cadeias de valor, uma vez que **a rescisão contratual pode afetar negativamente as condições de trabalho dos empregados do fornecedor ao invés de melhorá-la.**

Em muitas situações, os fornecedores acabam recorrendo a empresas com parâmetros de direitos humanos mais flexíveis e os trabalhadores e trabalhadoras continuam sofrendo abusos de direitos (SCHELTEMA, 2018; MARTIN-ORTEGA, DAVIES, 2017).

O segundo caso, por sua vez, volta-se à **capacidade de influência das empresas líderes** de uma cadeia de valor, ou seja, ao seu potencial de promoção de mudanças de comportamento em suas relações comerciais. Isso está alinhado com o Princípio Orientador 19<sup>20</sup> dos POs, que prevê a capacidade de influência das empresas como fundamental para mitigar seus impactos adversos nos direitos humanos.

Por sua vez, no **âmbito da Justiça do Trabalho**, a responsabilidade das empresas por trabalho em condições análogas à de escravo é abordada a partir de diferentes fundamentos jurídicos. Foram identificados **mais casos em que os Tribunais consideraram a responsabilidade solidária das empresas líderes do que sua responsabilidade subsidiária**.

Ou seja, na prática, **foram encontrados mais casos em que se exigiu o cumprimento da obrigação devida por parte de qualquer empresa da cadeia de valor; do que casos em que era necessário cumprir uma ordem dentre as empresas da cadeia para exigir o cumprimento da obrigação**.

#### Prevalência de decisões referentes a casos do Estado de São Paulo

Metade dos acórdãos analisados são referentes a casos do estado de São Paulo, ou seja, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (que abrange a região da Grande São Paulo) e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (que abrange a região do interior de São Paulo). Isso pode ser efeito do alto número de vínculos empregatícios do setor do vestuário no estado de

<sup>20</sup> Princípio Orientador 19: Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas. (a) Para que a integração seja eficaz é preciso que: (i) A responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa; (ii) A tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos. (b) As medidas a serem adotadas irão variar conforme: (i) A empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial; (ii) A capacidade de influência para prevenir os impactos adversos (BRASIL, 2019).



São Paulo, que lidera o ranking de estados, como já demonstrado; e que, assim, pode levar a maior incidência de casos de condições análogas à de escravo na indústria da moda.

Fonte: elaboração própria, 2021.

Em alguns julgados, os Tribunais recorreram a responsabilização com base no **princípio da “Cegueira Conveniente”**, considerando que há **“fingimento conveniente”** por parte das empresas líderes, uma vez que **as empresas fingiram não ver a ilegalidade**, no caso as condições análogas à de escravo em curso em sua cadeia de valor. Nesses casos, a empresa líder contratava outra empresa como entreposta, a fim de evitar seu flagrante envolvimento com mão de obra em condições análogas à de escravo e repassar esse risco para a empresa entreposta. Os juízes entenderam, nesses julgados, que é caso de **responsabilidade direta e objetiva**, em que o agente causador do dano é responsável por sua reparação, e solidária de ambas as empresas.

Outro argumento presente nas decisões foi o de que **o contrato de facção pode ser descaracterizado por meio de circunstâncias que revelem ingerência da compradora na empresa fornecedora ou ainda exclusividade de fornecimento do produto**. Nesses julgados, a tomadora de serviço que possua ingerência ou exclusividade sobre a produção foi **responsável subsidiária ou solidariamente** pelas condições de trabalho encontradas na empresa prestadora de serviços, variando conforme o caso concreto.

### O que é o contrato de facção?

O contrato de facção é um contrato civil em que uma das partes, após o recebimento da matéria prima, se obriga a confeccionar e fornecer os produtos acabados para imediata comercialização pela contratante. O contrato se caracteriza pela ausência de intermediação de mão de obra por empresa interposta.

A atribuição ou não de responsabilidade às empresas líderes perpassou, em diferentes julgados, a **caracterização (ou não) de condições análogas à de escravo**, em especial ao que se refere a "condições degradantes de trabalho", uma das situações que caracterizam o trabalho em condições análogas à de escravo conforme o artigo 149 do Código Penal.

Alguns casos entenderam que o termo abarca questões de saúde, segurança, higiene do meio ambiente de trabalho, mas também direitos fundamentais como valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana. Porém, um caso do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região se destacou dos demais ao compreender que a caracterização do trabalho em condições análogas à de escravo teria que apresentar alguma forma de restrição da liberdade de locomoção das vítimas. De acordo, as condições precárias de moradia e trabalho não seriam suficientes para caracterizar as condições degradantes de trabalho, compreendendo que muitos brasileiros vivem na situação descrita pelo relatório de inspeção da fiscalização do trabalho do caso concreto.

Assim, é possível concluir que **não há um consenso sobre a fundamentação para e o tipo de responsabilidade atribuída às empresas líderes e tampouco há um consenso sobre os elementos que caracterizam o trabalho em condições análogas à de escravo, em especial sobre o termo “condições degradantes de trabalho”.**

Isto posto, esta seção buscou elucidar que o Brasil possui uma política robusta voltada ao enfrentamento do trabalho em condições análogas à de escravo, que por si só não é suficiente para efetivamente prevenir a ocorrência do fenômeno, sobretudo em cadeias de valor. Ao contrário, deve ser combinada com a atuação empresarial que, atualmente, no caso particular da indústria da moda, assume poucos compromissos públicos e práticas voltadas ao tema quando comparado a empresas operando fora do país.

Nesse cenário, o MPT e a Justiça do Trabalho têm assumido um papel fundamental, que reforça garantias previstas na legislação brasileira e na política nacional para as vítimas, além de estabelecer novas obrigações que consideram a capacidade de influência, o potencial de promoção de mudança positiva, das empresas líderes da indústria da moda em sua cadeia de valor. Porém, isso ainda é feito de forma heterogênea, sem uniformidade em conceitos e argumentos e, conseqüentemente, resultados (no caso, o tipo de responsabilidade e as obrigações estabelecidas).

## 4. Desafios e oportunidades para o combate ao trabalho escravo

Como visto na seção anterior, é necessário que sejam adotadas medidas públicas e privadas para o enfrentamento efetivo do trabalho em condições análogas à de escravo no contexto de cadeias de valor. Esta seção explora, considerando a anterior e a partir da percepção de diferentes atores, coletada por meio de entrevistas semiestruturadas em profundidade, quais são os desafios e as oportunidades para se avançar em relação ao que é feito hoje pelos setores público e privado. Representantes de trabalhadores, juízes do Trabalho, organismos internacionais, bem como de associações voltadas à proteção dos direitos das mulheres, entidades do Poder Público e membros da sociedade civil organizada participaram das entrevistas.

Assim, essa seção discorre sobre desafios e oportunidades relacionados **(4.1)** ao funcionamento da indústria e condições de trabalho; **(4.2)** a práticas privadas empresariais nacionais; e **(4.3)** a política pública nacional de enfrentamento ao trabalho escravo para a ação de múltiplos atores.

### 4.1. Funcionamento da indústria

Ressalta-se, inicialmente, os **desafios** relativos ao **modo de produção da indústria, que cria um ambiente propício para situações de trabalho em condições análogas à de escravo**. A começar, segundo os entrevistados, pela lógica de consumo de massa, exacerbado e não consciente, atrelado ao modelo de negócio *fast fashion*. Nesse contexto, as empresas líderes geralmente não detêm a propriedade dos meios de produção, em contrapartida, ainda possuem o poder de ditar as estruturas de mercado e definir uma série de padrões de produção e consumo, inclusive em relação às condições de trabalho.

As diversas camadas de contratação (terceirização, por vezes, quarteirização e até quinteirização da atividade), características no setor, além de gerar uma fragmentação da produção, implicam na fragmentação da responsabilidade dos direitos trabalhistas entre múltiplos empregadores, como pontuado pelos atores.

Nessa dinâmica, o **papel de estruturar a rede de trabalho ao longo da cadeia fica a cargo dos chamados “atravessadores”**, intermediários na relação entre grandes empresas e setor de confecção de vestuário, e que, segundo entrevistados, ficam com boa parte do lucro que seria na verdade das oficinas e trabalhadores.

Os padrões cada vez mais elevados de produção tornaram o custo de trabalho, por sua vez, um fator relevante de competição no mercado. Em outras palavras, quanto menor o custo do trabalho, menor será o custo de produção e, portanto, o preço da peça final. Como consequência, conforme as entrevistas, **trabalhadores são submetidos a condições degradantes de trabalho** para atender às demandas de produção a tempo hábil.

Conforme mencionado anteriormente, grande parte dos abusos aos direitos humanos na indústria da moda ocorre na fase de confecção de vestuário, nas chamadas “lojas de suor” (*sweatshops*, em inglês), nas quais imperam condições precárias de trabalho, jornadas exaustivas e riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, reforçaram os entrevistados.

#### **Impactos ambientais do processo produtivo da indústria da moda**

Para além dos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, o processo produtivo da indústria da moda também gera uma série de impactos ambientais em razão do uso de agroquímicos (inseticidas, fertilizantes, defensivos) e do consumo excessivo de água, além de acarretar diversos resíduos tóxicos.

Fonte: UNIETHOS, 2013

O fato de grande parte da produção nessa etapa envolver um manuseamento do material difícil de ser automatizado para além dos equipamentos que já são utili-

zados hoje (máquinas de costura), faz com que a **produção** seja **bastante intensiva em mão de obra e tende a limitar o advento de inovações tecnológicas na confecção** (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL, 2008).

Isso em um contexto marcado pela **informalidade nas relações de trabalho**, sendo os trabalhadores expostos a todo tipo de violações a direitos ao longo da vida laboral, estando também à margem de programas governamentais de seguridade social. Além disso, conforme mencionado anteriormente, **a remuneração dos trabalhadores é extremamente baixa e condicionada à confecção de peças**.

Em paralelo, o **predomínio da mão de obra feminina** no setor também vem acompanhada de uma série de **desafios relacionados à proteção dos direitos das mulheres**, submetidas de forma recorrente à violência física, verbal, psicológica e sexual, coerção e discriminação, além do envolvimento de seus filhos no processo produtivo ou mesmo em situações de trabalho e exploração sexual infantil, conforme relatado por entrevistados.

Além disso, é importante destacar que, por vezes, a atividade de costura ocorre no próprio domicílio das costureiras, como dito nas entrevistas. Nesses casos, a vulnerabilidade à qual essas mulheres estão expostas é ainda maior, uma vez que para dar conta das atividades de produção, passam a conviver com jornadas exaustivas de trabalho que perduram até aos finais de semana, em suas próprias casas. É nesse cenário em que se cria um ambiente propício a situações de trabalho em condições análogas à de escravo e infantil, vez que o trabalho e o cotidiano dessas pessoas se misturam demasiadamente (INSTITUTO C&A, 2019).

**Com efeito, o retrato da discriminação torna-se ainda mais acentuado quando se unem os fatores ser mulher e ser imigrante.** Frente às violações de gênero sofridas, a mulher imigrante tem mais dificuldade em denunciar em comparação com as brasileiras, considerando o desconhecimento da língua, da legislação e, muitas vezes, receio dos órgãos públicos. Muitas chegam ao Brasil por redes de tráfico humano e vivem uma relação de dependência econômica com a rede de aliciamento, o que faz com que sejam absorvidas por oficinas de costura que usam trabalho em condições análogas à de escravo (INSTITUTO C&A, 2019).

Esse quadro se agrava em razão da **baixa participação dos sindicatos dos trabalhadores, no que diz respeito ao atendimento das necessidades desses imigrantes**. Segundo os entrevistados, em geral, falta abertura para a discussão no âmbito das associações de trabalhadores, a despeito dos importantes avanços nos últimos anos.

### A participação sindical dos imigrantes

O antigo Estatuto do Estrangeiro vedava expressamente a participação de imigrantes em qualquer tipo de "representação de sindicato ou associação profissional, bem como de entidade fiscalizadora do exercício de profissão regulamentada" (artigo 106, Lei nº 6.815/1980). Com a edição da Nova Lei de Migração em 2017, ao migrante foi reconhecido o direito de associação, inclusive sindical e política, nos termos do artigo 4º da Lei nº 13.445/2017.

Fonte: UNIETHOS, 2013

A respeito dos impactos econômicos e sociais decorrentes da **pandemia** no cotidiano dos trabalhadores e trabalhadoras, foram recorrentes os relatos sobre o **agravamento das condições de trabalho** mencionadas acima. Isso porque, passou a existir um campo mais fértil para a exploração, dado a retração no cenário econômico e aumento das vulnerabilidades sociais pré-existentes. O que passou a ocorrer, segundo os entrevistados, foi uma adaptação da exploração para o contexto e as exigências mercadológicas da pandemia.

Além disso, a estrutura coletiva de produção, em especial no início da crise do Covid-19, expôs os trabalhadores imigrantes a um **risco elevado de contaminação**, tendo sido relatadas, pelos entrevistados, mortes de migrantes bolivianos em imóveis aglomerados com mais de 15 pessoas.

Diante desse cenário, as **oportunidades** de ação caminham no sentido de **mudança na lógica produtiva**, que considere um modelo de **produção mais sustentável**, em conformidade com os direitos humanos e proteções trabalhistas. Em paralelo, a **contratação direta das oficinas de costura, excluindo a atuação dos atravessadores no processo**, foi mencionada pelos entrevistados como sendo um importante passo para o enfrentamento do problema nos próximos anos.

Nesse sentido, a mobilização dos trabalhadores em unidades de **cooperativas**

**para produção** foi destacada pelos entrevistados como uma alternativa interessante.

Caso fossem criadas, contribuiriam para o fortalecimento, articulação e mobilização das demandas dos trabalhadores, bem como para a operação mais sustentável, do ponto de vista social e ambiental.

Os fatores gênero e imigração também precisam ser considerados mais a fundo ao longo da cadeia produtiva, o que deve perpassar também, a **incorporação da lente da interseccionalidade** com políticas de raça e sexualidade, em especial, recorte de pessoas transexuais, conforme apontado pelos entrevistados.

## 4.2. Práticas empresariais nacionais e internacionais

A análise *benchmark* das práticas empresariais aponta **desafios** relacionados à **falta de práticas estruturadas de respeito aos direitos humanos nas empresas da indústria da moda, bem como falta de engajamento no monitoramento e rastreamento da cadeia**. Além disso, há uma prevalência pelas denominadas ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que por serem, em sua grande maioria, limitadas aos fornecedores diretos, de primeiro nível, tornaram-se insuficientes para viabilizar melhorias efetivas nas condições de trabalho ao longo da cadeia (POSTHUMA, 2010).

Essas ações acabam por impor um custo para o seu cumprimento, com o qual pequenos negócios, maioria no setor de confecção de vestuário no Brasil, não conseguem arcar. Desse modo, práticas de RSE tendem a não abarcar as cadeias de valor em toda a sua extensão, não beneficiando os trabalhadores em suas etapas mais distantes e de menor valor agregado (POSTHUMA, 2010).

Em paralelo, segundo os entrevistados, **muitas empresas não reconhecem sua responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores ao longo da cadeia**, o que influencia e dita suas ações e políticas. Relatam ainda que as empresas fazem um **cálculo do “custo da responsabilização”** e que, quando o consideram baixo, optam por não dispenderem recursos em ingerência e mudanças nas condições de trabalho ao longo da cadeia.

Os documentos empresariais analisados apontam, ainda, um **desconhecimento sobre a DDDH** por parte das empresas. O termo “auditoria” foi utilizado

corriqueiramente pelas empresas para descrever a principal forma de identificar e analisar os riscos em direitos humanos; o que aponta à necessidade de se avançar no conhecimento sobre a ferramenta, deixando para trás a concepção tradicional de auditoria, voltada a prevenir e mitigar riscos aos negócios (financeiros, operacionais e reputacionais), para investir no desenvolvimento e na aplicação de um processo focado nos impactos nos direitos humanos.

#### A diferença entre a DDDH e as auditorias

A DDDH difere das auditorias tradicionais por ser um processo contínuo, abrangente e sistemático voltado aos **impactos da empresa nos direitos humanos**, de modo a evitar que escalem. Ou seja, o foco é o respeito aqueles cujos direitos são afetados adversamente pelos negócios, sejam funcionários, trabalhadores em cadeias de valor ou comunidades do entorno das operações empresariais. Não se trata, assim, de um mecanismo de gestão pontual das consequências financeiras ou reputacionais da atuação empresarial, nem de um mecanismo dedicado exclusivamente à verificação da conformidade normativa ou contratual. Mais ainda, a DDDH não é uma fotografia de um momento, crítica corriqueiramente feita às auditorias tradicionais.

Fonte: Elaboração própria, 2021.

Em contrapartida às práticas voluntárias de RSE mencionadas, há uma **tendência internacional pela incorporação dos POs**, que gera **oportunidades** de ação para as empresas, inclusive com relação à implementação da DDDH.

Diversos atores internacionais **introduziram os POs em seus parâmetros**, como o caso da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) em seu Guia para Empresas Multinacionais; da Organização Internacional de Parametrização (ISO) em seu guia para Responsabilidade Social Empresarial ISO 26000; da Corporação Financeira Internacional (IFC) em seu guia para Parâmetros de Sustentabilidade; e da OIT em sua Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. **Esses documentos reconhecem a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em suas atividades e relações comerciais** (DAVIS, 2012; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017).



Ainda, os POs têm sido implementados pelos Estados em um processo chamado de “**juridificação**” (do termo inglês *juridification*), marcando o surgimento de um novo **regime regulatório de políticas e normas nacionais que ultrapassam fronteiras para demandar o respeito aos direitos humanos** (TAYLOR, 2011). A regulação pode se dar por duas vias: a elaboração de leis, decretos e instrumentos legislativos, ou a elaboração de Planos de Ação Nacional (NAPs, na sigla em inglês para *National Action Plans*)<sup>21</sup>.

### O que são os NAPs?

Os NAPs são uma política pública voltada à implementação nacional dos POs, que contempla estratégias, conceitos, orientações e procedimentos com objetivo de se construir uma solução para um problema específico. Eles devem estar integrados às demais políticas e estratégias governamentais de proteção de direitos humanos. Seu escopo é desenvolver uma estratégia de proteção e respeito aos direitos humanos capaz de ser operacionalizada - não apenas pelo poder público, como também pelo setor privado.

Fonte: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2017

Nesse contexto, diversos países estão avançando na cobrança pela responsabilidade de respeitar os direitos humanos das empresas, sobretudo em relação à implementação da DDDH e no combate a situações de trabalho forçado e infantil em cadeias de valor. Como exemplo, temos a seguir uma **lista de legislações** que demandam o respeito aos direitos humanos de grandes empresas operando nas jurisdições nacionais respectivas e também em suas cadeias de valor:

- Transparency Act, da Noruega, de 2021;
- Supply Chain Act, da Alemanha, de 2021;
- Child Labour Due Diligence Law, da Holanda, de 2020;
- Modern Slavery Act (nº 153/2018), da Austrália, de 2019;
- Corporate Duty of Vigilance Law (Loi 2017-399), da França, de 2017;
- Modern Slavery Act (c. 30), do Reino Unido, de 2015;
- Diretiva 2014/95/EU, da União Europeia, de 2014;

<sup>21</sup> Para uma análise aprofundada das leis e NAPs ver:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29853>> (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2020b).

- California Transparency in Supply Chains Act (Senate Bill no. 657), do Estado da Califórnia nos Estados Unidos, de 2012;
- Ley 2594 - Balance de Responsabilidad Social y Ambiental (BRSA), da cidade de Buenos Aires na Argentina, de 2008.

No que se refere à cobrança pelo respeito aos direitos humanos das empresas por meio de políticas públicas, destaca-se a atuação da União Europeia, que se comprometeu com a elaboração de NAPs pelos seus Estados-membros e apoio aos Estados parceiros (EUROPEAN UNION, 2015). Desde então, o bloco vem liderando o movimento para desenvolvimento e implementação de NAPs e para integração dos POs em estratégias nacionais, o que se vê refletido na quantidade de NAPs europeus, conforme lista abaixo de **países que possuem NAP sobre Empresas e Direitos Humanos**, ou que possuem NAPs mais abrangentes com um capítulo específico para Empresas e Direitos Humanos:

- |  |   |
|--|---|
| • Alemanha, de 2016;                     | • Japão, de 2020;                           |
| • Bélgica, de 2017;                      | • Lituânia, de 2015;                        |
| • Chile, de 2017;                        | • Luxemburgo, de 2018, atualizado em 2020;  |
| • Colômbia, de 2015, atualizado em 2020; | • México, de 2018;                          |
| • Coreia do Sul, de 2018;                | • Noruega, de 2015;                         |
| • Dinamarca, de 2014;                    | • Peru, 2021;                               |
| • Espanha, de 2017;                      | • Polônia, de 2017;                         |
| • Eslovênia, de 2018;                    | • Quênia, de 2019;                          |
| • Estados Unidos, de 2016;               | • Reino Unido, de 2013, atualizado em 2016; |
| • Finlândia, de 2014;                    | • República Tcheca, de 2017;                |
| • França, de 2017;                       | • Suécia, de 2015;                          |
| • Geórgia, de 2018;                      | • Suíça, de 2016, atualizado em 2020;       |
| • Holanda, de 2013;                      | • Tailândia, de 2019;                       |
| • Irlanda, de 2017;                      | • Ucrânia, de 2019.                         |
| • Itália, de 2016, atualizado em 2018;   |   |

Até o momento, o Brasil não adotou um NAP, no entanto, publicou o Decreto nº 9.571 de 21 de novembro 2018, de adesão voluntária para as empresas, e que

estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

Além da incorporação dos POs, há uma tendência nacional de responsabilização administrativa e jurídica de empresas, como visto na subseção 3.3, pela presença de casos de condições análogas à de escravo em cadeias de valor da indústria da moda. Assim, as empresas líderes passam a ter que cumprir com uma série de obrigações que garantam o respeito aos direitos humanos por parte dos fornecedores e de terceiros que fazem parte de sua cadeia de valor.

Isso reforça a **importância de as empresas líderes avançarem em instrumentos qualificados de prevenção, controle e monitoramento de seus impactos nos direitos humanos em suas cadeias**, considerando o poder que dispõem em ditar os padrões, parâmetros e preços finais das peças; e da necessidade de ir além da lógica de exclusão das oficinas de suas cadeias via rescisão contratual quando se deparam com o trabalho das condições análogas à de escravo.

Ainda, esses instrumentos devem ser construídos, monitorados e revisados de forma participativa e que assegure que as perspectivas dos detentores de direitos impactados pela atividade empresarial sejam levadas em consideração.

Além disso, é importante ressaltar que essas empresas possuem um papel essencial no desenvolvimento econômico local no entorno da sua cadeia de valor, além de possuírem um papel no processo de integração das trabalhadoras e trabalhadores no mercado de trabalho e uma capacidade para impulsionar amplas mudanças (positivas) de comportamento de seus fornecedores, diretos e indiretos, em relação aos direitos humanos.

### 4.3. Política pública nacional de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo

Os **desafios** relacionados à política pública nacional de enfrentamento ao trabalho escravo são diversos e envolvem uma série de atores envolvidos direta e indiretamente na sua estruturação e implementação.

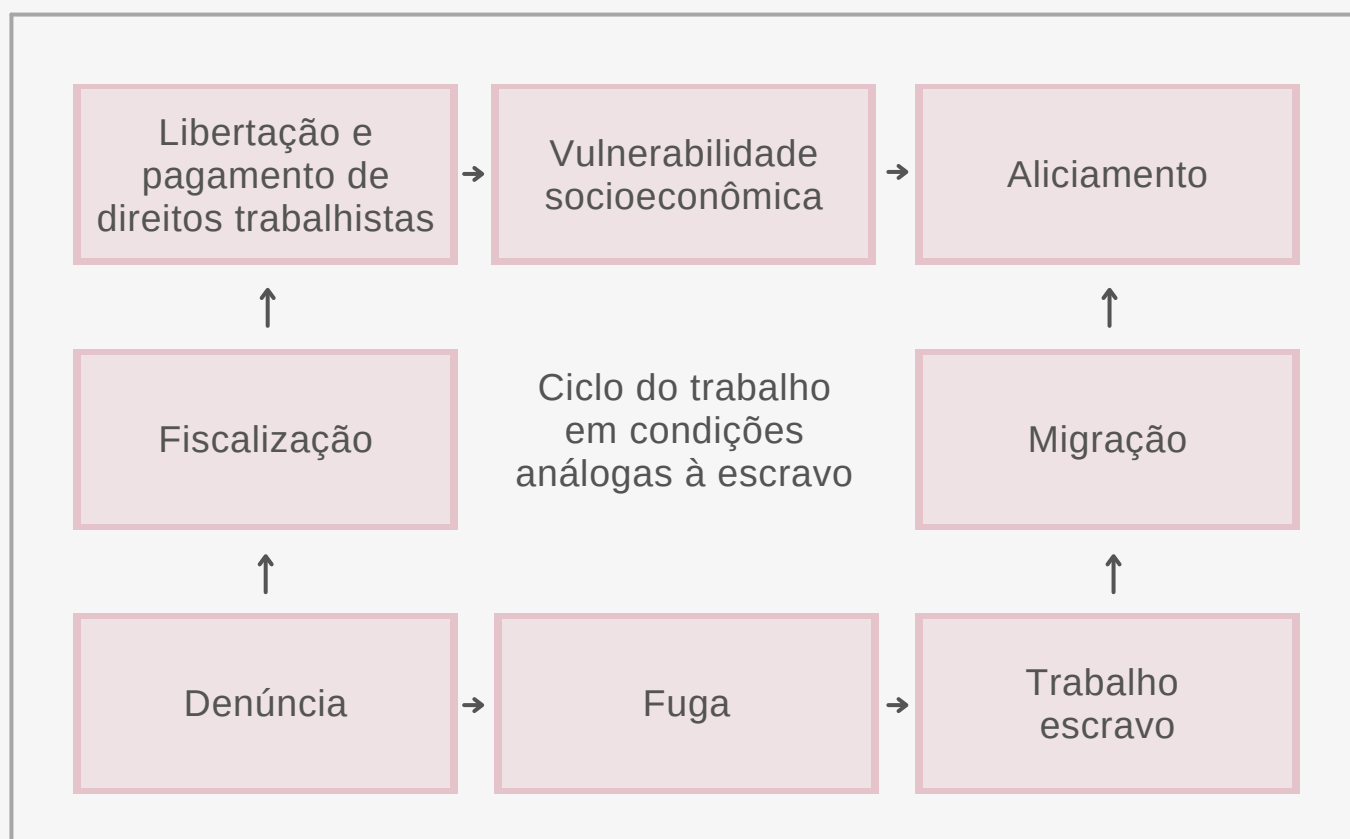
A começar pelo **movimento crescente de desmantelamento da política**, em especial do aparato de fiscalização do trabalho, conforme os entrevistados.

Segundo eles, a diminuição da receita para a política se iniciou há uma década e, desde então, vem se acentuando. Há carência de auditores fiscais do trabalho para atendimento da demanda no país. Na prática, é necessário realizar uma seleção dos casos considerados mais graves e urgentes, tendo em vista a falta de servidores e verba pública para a condução das fiscalizações do trabalho.

Ainda, **é preciso avançar em iniciativas de apoio às vítimas após o resgate**.

Como consequência não é incomum que trabalhadores resgatados retornem ao ciclo de exploração, conforme ilustrado na **Figura 3** abaixo:

**Figura 3: Ciclo do trabalho em condições análogas à de escravo**



Fonte: elaboração própria, com base em REPÓRTER BRASIL, Ciclo do trabalho escravo contemporâneo, disponível em: <https://escravonempensar.org.br/biblioteca/ciclo-do-trabalho-escravo-contemporaneo-2a-edicao-2/>

Há também uma **ausência de integração entre políticas de enfrentamento ao trabalho em condições análogas à de escravo e de geração de emprego e renda**. Segundo os entrevistados, trabalho em condições análogas à de escravo

é um dos efeitos da pobreza, ou seja, os trabalhadores e trabalhadoras se sujeitam a essas condições exatamente por não encontrarem outras alternativas. Nesse sentido, a saída para o enfrentamento do problema seria combatê-lo em sua origem, rompendo com o ciclo da pobreza.

**Falta, ainda, articulação institucional para a implementação da política nacional**, em especial junto à Polícia Civil no momento das fiscalizações. Os entrevistados relatam que, na prática, muitas vezes, a Polícia Civil se desloca aos locais das violações sem que seja feito contato prévio com a fiscalização do trabalho.

Como consequência, de acordo com as entrevistas, a investigação é prejudicada, em especial, o processo de integração das empresas na Lista Suja e a regularização dos direitos trabalhistas das vítimas (processo de rescisão do contrato, liberação do FGTS e pagamento das verbas rescisórias).

Além disso, os dados sobre o setor de confecção de vestuário expostos anteriormente apontam para a **existência de vulnerabilidades acentuadas com relação à determinados grupos populacionais, em especial mulheres, migrantes, negros e pessoas com baixa escolaridade**. Tendo isso em vista, é preciso incorporar, na política pública nacional, ações que avancem na interseccionalidade dessas vulnerabilidades pré-existentes.

**Oportunidades** para a atuação do Estado devem, portanto, considerar os desafios mencionados. **O Estado precisa avançar na criação de programas e ações voltadas à prevenção e atendimento às vítimas, a fim de evitar o seu reingresso à rede de exploração**. Nesse sentido, foi mencionada pelos entrevistados **a importância de campanhas permanentes de combate e prevenção ao trabalho em condições análogas à de escravo dentro de comunidades em situações mais vulneráveis**. Isso em conjunto com o fomento de iniciativas de geração de renda a nível local, que garantam o sustento de famílias na região, evitando que as pessoas tenham que partir para lugares afastados em busca de trabalho.

Do ponto de vista da operacionalização da política já desenhada e implementada, **é fundamental que os órgãos de fiscalização sejam fortalecidos**, com disponibilidade de recursos físicos, humanos e financeiros para o exercício de suas funções. Nesse sentido, também é essencial avançar no treinamento dos

servidores para que sejam capazes de atender e lidar com as demandas dos trabalhadores de maneira efetiva. **Fortalecer, consolidar e disseminar o Fluxo de Atendimento das Vítimas de trabalho escravo, inaugurado em janeiro de 2020, também é essencial**<sup>22</sup>.

Outra estratégia importante é **fortalecer a atuação dos sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras** frente ao tema, por meio de campanhas de conscientização e treinamento para a compreensão da dimensão do problema.

Por fim, para endereçar o problema do trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda, é necessário **ter uma abordagem interseccional**, que considere todas as dimensões das vítimas, conforme mencionado. A questão migratória foi mencionada, nesse contexto, com ênfase pelos entrevistados, que pontuaram a importância da criação de programas específicos para os imigrantes no âmbito da política nacional. Esses programas devem abranger pautas relacionadas à inserção no mercado de trabalho formal, com alternativas de emprego e renda, além de um processo de regularização migratória.

---

<sup>22</sup> MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Fluxo Nacional garante atendimento adequado a vítimas de trabalho escravo, mar. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/marco/fluxo-nacional-garante-atendimento-adequado-a-vitimas-de-trabalho-escravo#:~:text=O%20Fluxo%20Nacional%20de%20Atendimento,aos%20trabalhadores%20resgatados%20dessa%20condi%C3%A7%C3%A3o.&text=%22Isso%20facilita%20a%20nossa%20atua%C3%A7%C3%A3o,adequado%20ao%20trabalhador%22%2C%20acredita](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/marco/fluxo-nacional-garante-atendimento-adequado-a-vitimas-de-trabalho-escravo#:~:text=O%20Fluxo%20Nacional%20de%20Atendimento,aos%20trabalhadores%20resgatados%20dessa%20condi%C3%A7%C3%A3o.&text=%22Isso%20facilita%20a%20nossa%20atua%C3%A7%C3%A3o,adequado%20ao%20trabalhador%22%2C%20acredita.). Último acesso em: 15 jul. 2021.

## | 5. Recomendações

O trabalho em condições análogas à de escravo é um problema antigo que atinge diversos setores da economia, mesmo existindo uma política nacional robusta para enfrentar o fenômeno. Isso porque essa política possui déficits de implementação, evidenciados pelas entrevistas, agravados no contexto da complexidade e dinamicidade de cadeias de valor.

No caso da indústria da moda nacional, soma-se o fato de que as empresas líderes assumem poucos compromissos públicos com os direitos humanos e adotam poucas práticas voltadas ao seu respeito, em comparação com as empresas que operam fora do país. Com efeito, há uma tendência de que empresas líderes da indústria sejam responsabilizadas, por via administrativa ou judicial, por trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias. Porém, há baixa homogeneidade nos conceitos e argumentos utilizados para tanto, de modo que os resultados diferem de caso a caso.

Nesse cenário, é necessário avançar nas políticas e práticas adotadas pelos setores público e privado para o enfrentamento ao trabalho em condições análogas à de escravo. Considerando isso, foram elaboradas recomendações para diferentes atores nesse sentido.

As ações sugeridas estão organizadas em **4 (quatro) eixos estratégicos**, que possuem objetivos específicos para sua implementação. São eles: São eles: **(i)** aprimoramento do processo produtivo e práticas empresariais voltadas aos direitos humanos; **(ii)** aprimoramento de práticas públicas para combate ao trabalho em condições análogas à de escravo; **(iii)** aperfeiçoamento das ações de responsabilização de empresas líderes pelas vias administrativa e jurídica; e **(iv)** sensibilização, mobilização e conscientização dos atores envolvidos direta e indiretamente na indústria da moda.

Optou-se por indicar os atores responsáveis pela implementação da ação de maneira ampla, em especial quando se trata da Administração Pública, indicando apenas o nível federativo. Isso pois o direcionamento da pauta pode variar

nos diversos estados e municípios, de acordo com as incumbências e pastas de suas respectivas secretarias.

Ainda, as recomendações não são exaustivas e sua viabilidade não foi avaliada. No mais, é preciso considerar uma atuação em rede para a sua implementação, considerando a complexidade do fenômeno e a complementaridade das ações entre si, sendo imperativo que se avance nesse sentido, em diálogo entre trabalhadores, empresas, Administração Pública e sociedade civil.

## 5.1. Aprimoramento do processo produtivo e práticas empresariais voltadas aos direitos humanos

Este eixo estratégico tem como objetivo endereçar ações voltadas à qualificação e formalização da mão de obra da cadeia de valor da indústria da moda, além de avançar na capacitação da gestão empresarial com relação à temática. Para tanto, foram sugeridas 8 (oito) ações, descritas na **Tabela 1** abaixo com os atores responsáveis por sua implementação:

**Tabela 1:** Ações de aprimoramento do processo produtivo e práticas empresariais e responsáveis pela implementação

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Empresas Líderes	Promover treinamento e/ou capacitação sobre saúde e segurança do trabalho para fornecedores em toda a extensão da cadeia de valor e considerando os desafios aportados pela pandemia do COVID-19.
Empresas Líderes	Implementar a devida diligência em direitos humanos em suas atividades e operações, inclusive em cadeias de valor.



RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Empresas líderes	Desenvolver tecnologia de rastreamento para o mapeamento da matéria-prima, mão de obra e etapas produtivas ao longo de toda a cadeia de valor, especialmente considerando que na maior parte das vezes ela está integralmente inserida no território nacional (exemplo: <i>blockchain</i> <sup>23</sup> ).
Empresas líderes	Desenvolver, aprimorar e monitorar continuamente mecanismos de denúncia e de monitoramento de respeito aos direitos humanos a ser implementado em toda a cadeia de valor.
Empresas líderes	Adotar e aprimorar a prestação de contas em direitos humanos para o público externo, com linguagem clara e adequada, acessível a qualquer público interessado e que considere toda a extensão da cadeia de valor.
Empresas líderes	Praticar preços de aquisição de produtos, contratação de serviços e venda de mercadorias compatíveis com a garantia de uma remuneração adequada a todos os trabalhadores na cadeia de valor.
Sindicato patronal	Celebrar convênio para fomento da inserção produtiva no mercado de trabalho, especialmente de mulheres.

<sup>23</sup> A *blockchain* é um livro-razão compartilhado e imutável que facilita o processo de registro de transações e o rastreamento de ativos em uma rede empresarial. Um ativo pode ser tangível (uma casa, um carro, dinheiro, terras) ou intangível (propriedade intelectual, patentes, direitos autorais e criação de marcas). Praticamente qualquer item de valor pode ser rastreado e negociado em uma rede de *blockchain*, o que reduz os riscos e os custos para todos os envolvidos (IBM, 2021). Disponível em: <<https://www.ibm.com/br-pt/topics/what-is-blockchain>>

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Sistema S <sup>24</sup> e Administração Pública (Subnacional)	Promover a qualificação profissional da mão de obra do setor de vestuário, por exemplo por meio da formalização de autônomos e microempreendedores, ensino sobre precificação de produtos e outros temas.

FONTE: elaboração própria, 2021.

## 5.2. Aprimoramento de práticas públicas para combate ao trabalho em condições análogas à de escravo

O segundo eixo estratégico possui 3 (três) objetivos: (a) promover a atuação preventiva em relação a abusos dos direitos dos trabalhadores na indústria da moda, especialmente mulheres e imigrantes; (b) fortalecer a assistência às vítimas após o resgate; e (c) qualificar a gestão municipal sobre o trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda. A fim de atingir esses objetivos, foram sugeridas 16 (dezesesseis) ações, descritas na **Tabela 2** com os atores responsáveis por sua implementação:

**Tabela 2:** Ações de aprimoramento de práticas públicas e responsáveis pela implementação

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Administração Pública Federal, Estadual e Municipal	Fomentar a criação de cooperativas de trabalhadores da indústria da moda, aprimorando a estruturação do setor.
Administração Pública Federal, Estadual	Firmar convênio com o Sistema S para alternativas de formação profissional de trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à de escravo.

<sup>24</sup> O "Sistema S" consiste em um conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica que, além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares. Mais informações disponíveis em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>>

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Administração Pública Federal, Conselho Nacional de Justiça	Desenvolver e implementar capacitação para servidores públicos sobre instrumentos internacionais voltados ao combate do trabalho em condições análogas à de escravo em cadeias de valor, com atenção àqueles ratificados pelo Brasil, para auditores fiscais, procuradores e magistrados do trabalho.
Administração Pública Federal, via Receita Federal	Capacitar a fiscalização aduaneira para combater situações de aliciamento transnacional para o trabalho em condições análogas à de escravo.
Administração Pública Federal, Estadual e Municipal	Incorporar as evidências dos dados públicos (e.g. fiscalização do trabalho, nacionalidade das vítimas, sociodemográficos do setor) de forma crítica para as ações de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, inclusive por meio de ferramentas tecnológicas.
Administração Pública Federal	Promover melhor articulação institucional entre a fiscalização do trabalho e a Polícia Federal para o resgate de trabalhadores, no âmbito do Grupo Especial de Fiscalização Móvel.
Administração Pública Federal, via Polícia Federal	Implementar medidas voltadas a facilitar e acelerar a regularização das pessoas em situação migratória no Brasil buscando facilitar e efetivar o reconhecimento de seus direitos sociais, em especial o direito ao trabalho.
Administração Pública Federal	Avançar na divulgação e implementação do Fluxo Nacional de Atendimento às vítimas e do Sistema Ipê.
Administração Pública Federal, Estadual e Municipal	Fomentar a articulação inter-setorial da Administração Pública para a assistência integral às vítimas durante e após o resgate, inclusive apoio psicológico e reinserção no mercado de trabalho e social.

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Administração Pública Federal, especialmente Ministério da Economia via Subsecretaria de Inspeção do Trabalho	Realizar formação continuada para auditores fiscais do trabalho sobre o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo e questões relacionadas à migração em cadeias de valor.
Administração Pública Federal	Disponibilização de dados sobre o tema de forma sistemática e organizada para monitoramento de qualquer interessado(a) (incluindo metadados, dicionário de variáveis, download dos dados para todo o país de uma vez só, com diferentes possibilidades de agregação).
Congresso Nacional	Ratificar e implementar o Protocolo da OIT sobre Trabalho Forçado de 2014, que complementa a Convenção nº 29.
Congresso Nacional	Elaborar legislação sobre devida diligência em direitos humanos obrigatória, com efeitos em toda a extensão da cadeia de valor para empresas que operam na jurisdição nacional.
Administração Pública Municipal	Criar e aplicar treinamento para gestão pública municipal sobre a assistência social como promotora de inclusão produtiva.
Administração Pública (Municipal)	Fomentar a inclusão de trabalhadoras/es migrantes nos sindicatos da categoria.
Conselho Nacional de Justiça	Realizar formação continuada sobre o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo e questões relacionadas à migração em cadeias de valor para procuradores e magistrados.

**FONTE:** elaboração própria, 2021.

### 5.3. Aperfeiçoamento das ações de responsabilização por meio de TACs e jurídica de empresas líderes

O eixo estratégico 3 (três) visa alcançar o objetivo de aprimorar os parâmetros de responsabilização administrativa e jurídica em conformidade com a agenda de Empresas e Direitos Humanos, consolidada nos POs. Para tanto, foram sugeridas 4 (quatro) ações descritas na **Tabela 3** abaixo, com seus atores responsáveis pela implementação:

**Tabela 3:** Ações de aperfeiçoamento da responsabilização jurídica e via TACs e os atores responsáveis pela implementação

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Magistrados e Procuradores do Trabalho	Utilizar instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil sobre o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo na elaboração de TACs e na fundamentação de decisões.
Magistrados e Procuradores do Trabalho	Promover maior clareza e coerência na fundamentação para atribuição de responsabilidade às empresas líderes por trabalho em condições análogas à de escravo considerando toda a extensão de suas cadeias de valor.
Magistrados e Procuradores do Trabalho	Estabelecer critérios claros para a definição de multas e medidas compensatórias em caso de responsabilização por meio de TACs ou jurídica das empresas líderes.
Procuradores do Trabalho	Considerar, na elaboração dos TACs, a necessidade de criar alternativas à lógica de exclusão de oficinas, fornecedores e empresas em situação de irregularidade, buscando promover a adequação aos parâmetros de respeito aos direitos humanos em toda a cadeia de valor de forma duradoura.

**FONTE:** elaboração própria, 2021.

## 5.4. Sensibilização, mobilização e conscientização dos atores envolvidos direta e indiretamente na indústria da moda

Por fim, o último eixo estratégico possui 3 (três) objetivos principais: (a) disseminar conhecimento sobre os direitos trabalhistas; (b) promover campanhas de conscientização; e (c) criar rede de articulação entre atores envolvidos na indústria da moda para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo e infantil em cadeias de valor. Foram sugeridas 6 (seis) ações descritas abaixo na **Tabela 4**:

**Tabela 4:** Ações de sensibilização, mobilização e conscientização dos atores envolvidos e responsáveis pela implementação

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Sindicato Patronal	Promover debates sobre as condições de trabalho nas cadeias de valor da indústria da moda.
Sindicato dos Trabalhadores	Promover debates sobre as condições de trabalho nas cadeias de valor da indústria da moda.
Administração Pública	Criar programas de sensibilização de sindicatos de trabalhadores e patronal em relação ao combate ao trabalho em condições análogas à de escravo na indústria da moda.
Administração Pública	Promover, por meio da CONATRAE, debates sobre as diferentes situações de vulnerabilidade das trabalhadoras na cadeia de valor da indústria da moda nacional no contexto da pandemia do Covid-19.
Organizações Empresariais e sindicatos patronais	Promover debates sobre melhores práticas para seleção e gestão de fornecedores, abordando o problema da prática de exclusão de fornecedores na cadeia de valor.

**Tabela 4:** Ações de sensibilização, mobilização e conscientização dos atores envolvidos e responsáveis pela implementação

RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	AÇÃO
Empresas líderes	Realizar oficinas para sensibilização da alta gestão sobre o respeito aos direitos humanos em cadeias de valor.

**FONTE:** elaboração própria, 2021.

Há ainda um longo percurso para a adoção e implementação das ações estratégicas propostas. Para sua execução efetiva, **é preciso que os atores relacionados direta ou indiretamente à cadeia de valor da indústria da moda reconheçam seus papéis e responsabilidades frente à promoção de melhores condições de trabalho e combate ao trabalho em condições análogas à de escravo.**

Essas diretrizes não pretendem ser exaustivas, de forma que o diálogo entre os diversos atores envolvidos na indústria da moda deve seguir para que as ações sejam aprimoradas continuamente e tenham sua implementação monitorada periodicamente.

# Referências

ARNOLD, D.G; BOWIE, N.E. **Sweatshops and respect for persons**. Business Ethics Quarterly, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE NÃOTECIDOS. **Classificação, identificação e aplicações de não tecidos**. 1999. Disponível em: <http://www.abint.org.br/publicacoes.html>.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **Relatório de acompanhamento setorial têxtil e confecção**, 2008. Disponível em: [https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/RelatorioABDI/textil-e-confeccao\\_vol-I\\_junho2008.pdf](https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/RelatorioABDI/textil-e-confeccao_vol-I_junho2008.pdf). Último acesso em: 12 jul 2020.

ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO (Abit). **Perfil do Setor: Dados gerais do setor referentes a 2017**. Disponível em: <https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>. Último acesso em: 19 jul 2020.

ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO (Abit). **Indústria Têxtil e de Confecção Brasileira**, 2013. Disponível em: <http://abit-files.abit.org.br/site/publicacoes/cartilha.pdf>. Último acesso em 07 jun 2021.

ÁVILA, Munike Zanette; MATOS, Edileine de Souza; MARQUES, Fabiana. **A importância da peça piloto para a modelagem do vestuário**. 5º Encontro Nacional de Pesquisa em Moda, 2015. Disponível em: <http://www.feevale.br/Comum/midias/61e7c4ad-a4aa-45e9-b3d8-aaca3de641ee/A%20IMPORT%C3%82NCIA%20DA%20PE%C3%87A%20PILOT%20PARA%20A%20MODELAGEM%20DO%20VESTU%C3%81RIO.pdf>.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito para apurar a exploração de trabalho análogo ao de escravo**. Processo nº 0024/2005: Comissão Parlamentar de Inquérito para Apurar a Exploração de Trabalho Análogo ao de escravo nas Empresas, Regular ou Irregularmente Instaladas em São Paulo. São Paulo, 2006.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE SANTA CATARINA. **Tecnologia da confecção**. 2008.

Centro Vincular Responsabilid Social y Desarrollo Sostenible, da Pontificia Universidad Catolica de Valparaiso. **Shining a Light on Human Rights: corporate human rights performance disclosure in the mining, energy and financial sectors**. Chile, 2016. Disponível em: [https://www.pucv.cl/uuaa/site/docs/20200707/20200707181509/shining\\_a\\_light\\_on\\_human\\_rights\\_2016.pdf](https://www.pucv.cl/uuaa/site/docs/20200707/20200707181509/shining_a_light_on_human_rights_2016.pdf). Último acesso em: 23 jun 2021

CORPORATE HUMAN RIGHTS BENCHMARK (CHRB). **Corporate Human Rights Benchmark Methodology 2020: for the Agricultural Products, Apparel and Extractive industries**. Disponível em: [CHRB 2020 Methodology AGAPEX 28Jan2020.pdf \(corporatebenchmark.org\)](#). Último acesso em: 27 jul 2020

DAVIS, Rachel. **The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and conflict affected areas: state obligations and business responsibilities**. International Review of the Red Cross, Volume 94, n. 887, 2012.

ETHICAL TRADING INITIATIVE. **Human Rights Due Diligence Framework**. London, 2016. Disponível em: [eti\\_human\\_rights\\_due\\_diligence\\_framework.pdf \(ethicaltrade.org\)](#). Último acesso em: 24 jul 2020

EUROPEAN UNION, Council of the European Union. **Action Plan on Human Rights and Democracy 2015 - 2019**. Brussels, 2015. Disponível em: [https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/action-plan-on-human-rights-and-democracy-2015-2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/action-plan-on-human-rights-and-democracy-2015-2019_en.pdf).

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (Centro de Direitos Humanos e Empresas). **Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos.** Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2017.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (Centro de Direitos Humanos e Empresas). **Glossário: definições acerca de trabalho, cadeias e respeito aos direitos humanos.** São Paulo, 2020a. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30073>. Último acesso em: 23 jun. 2021.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (Centro de Direitos Humanos e Empresas). **Prevenção do trabalho forçado na indústria da moda: análise de políticas e práticas - resultados preliminares.** São Paulo, 2020b. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29853>. Último acesso em: 23 jun 2021

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (Centro de Direitos Humanos e Empresas). **Palinha #3: a série de infográficos do FGV CeDHE: confecção de vestuário no Brasil.** São Paulo, 2021a. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30308>. Último acesso em: 23 jun. 2021.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (Centro de Direitos Humanos e Empresas). **Palinha #4: a série de infográficos do FGV CeDHE: Devida Diligência em Direitos Humanos na União Europeia (UE) - rumo à construção de parâmetros obrigatórios.** São Paulo, 2021b. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30466>>. Último acesso em: 12 jul. 2021.

GEREFFI, G.; LEE, J. **Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters.** Journal of Business Ethics, v. 133, n. 1, p. 25–38, jan. 2016.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). **Linking G4 and the UN Guiding Principles.** Amsterdam, 2015. Disponível em:

[https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/gri-ungp\\_linkagedoc.pdf](https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/gri-ungp_linkagedoc.pdf).

Último acesso em: 03 ago 2020.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Value chain development for decent work: how to create employment and improve working conditions in targeted sectors.** Geneva: ILO, 2015.

INSTITUTO C&A. **Série dados e fatos: indústria da moda**, 2019. Disponível em: <https://institutocea.org.br/pt/results/publicacoes-pdf/serie-dados-e-fatos-1-industria-da-moda-v4.pdf>. Último acesso em: 07 jul 2020.

INSTITUTO C&A. **Série Dados e fatos: informalidade na indústria da moda.** Disponível em: <https://institutocea.org.br/pt/results/publicacoes-pdf/serie-dados-e-fatos-2-informalidade-v2.pdf>. Último acesso em: 02 jul 2020.

INSTITUTO C&A. **Série Dados e fatos: justiça de gênero na indústria da moda.** Disponível em: <https://institutocea.org.br/pt/results/publicacoes-pdf/serie-dados-e-fatos-3-justica-de-genero-v2.pdf>. Último acesso em: 04 jul 2020.

INSTITUTO C&A. **Série Dados e fatos: trabalho análogo à escravidão na indústria da moda.** Disponível em: <https://institutocea.org.br/pt/results/publicacoes-pdf/serie-dados-e-fatos-4-trabalho-escravo-v2.pdf>. Último acesso em: 15 jul 2020.

INSTITUTO C&A. **Série Dados e fatos: trabalho infantil na indústria da moda.** Disponível em: <https://institutocea.org.br/pt/results/publicacoes-pdf/serie-dados-e-fatos-5-trabalho-infantil-v2.pdf>. Último acesso em: 04 jul 2020.

LEBARON, G. et al. **Confronting root causes: forced labour in global supply chains.** p. 100, 2018.

MARCELO, Camila Vitorino. **Vestuário de moda luxo no Brasil: um estudo sobre a qualidade e a terceirização no processo produtivo**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós- Graduação em Têxtil e Moda.

MARTIN-ORTEGA, Olga; DAVIES, Andy. **Protecting human rights in the supply chain: a guide for public procurement practitioners**. London Universities Purchasing Consortium, University of Greenwich, Chartered Institute of Procurement and Supply. 2017. Disponível em: [https://www.lupc.ac.uk/sites/default/files/Knowledge%20LUPC%20-%20Protecting%20Human%20Rights%20in%20the%20Supply%20Chain\\_1.pdf](https://www.lupc.ac.uk/sites/default/files/Knowledge%20LUPC%20-%20Protecting%20Human%20Rights%20in%20the%20Supply%20Chain_1.pdf). Último acesso em: 15 jul. 2021.

MERK, J. **Jumping Scale and Bridging Space in the Era of Corporate Social Responsibility: cross-border labour struggles in the global garment industry**. Third World Quarterly, v. 30, n. 3, p. 599–615, abr. 2009.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Fluxo Nacional garante atendimento adequado a vítimas de trabalho escravo**, mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/marco/fluxo-nacional-garante-atendimento-adequado-a-vitimas-de-trabalho-escravo#:~:text=O%20Fluxo%20Nacional%20de%20Atendimento,aos%20trabalhadores%20resgatados%20dessa%20condi%C3%A7%C3%A3o.&text=%22Isso%20facilita%20a%20nossa%20atua%C3%A7%C3%A3o,adequado%20ao%20trabalhador%22%2C%20acredita>. Acesso em 15 jul, 2021.

MORO, Rita de Cássia Lopes. **Responsabilidade social na cadeia de fornecedores do varejo de vestuário de moda: estudo de múltiplos casos**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Têxtil e Moda, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT**. Genebra, Revisão de 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_579899/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_579899/lang--en/index.htm).

OXFAM BRASIL. **Por trás das suas compras: uma análise da responsabilidade corporativa com respeito aos direitos humanos nas cadeias produtivas dos maiores supermercados do Brasil.** Informe da Oxfam Brasil, 2020.

PICKLES, J. **Economic and Social Upgrading in Apparel Global Value Chains: Public Governance and Trade Policy.** SSRN Electronic Journal, 2013.

POSTHUMA, A. Beyond 'regulatory enclaves': Challenges and opportunities to promote decent work in global production networks, in A. Posthuma and D. Nathan (eds): **Labour in global production networks in India.** Oxford University Press, New Delhi, 2010.

RECH, Sandra Regina. **Cadeia produtiva da moda: um modelo conceitual de análise da competitividade no elo de confecção.** Tese de Doutorado-Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

RECH, Sandra Regina. **Estrutura da Cadeia Produtiva da Moda.** Santa Catarina: modaPalavra- UDESC, Ano 1, n.1, p. 7-20, jul 2008. Disponível em: <http://www.revistas.udesc.br/index.php/modapalavra/index>. Último acesso em 10 jul 2020.

RESENDE, Roberta Araujo; CARPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro. **Um estudo da qualidade do processo de fiação por meio de técnicas de controle estatístico de processo - CEP.** Rio de Janeiro: Anais, 1999.

RUGGIE, John. **Global Governance and “New Governance Theory”: Lessons from Business and Human Rights.** IN: The Global Forum, 2014, p. 5–17.

SCHELTEMA, Martijn. **The mismatch between human rights policies and contract law: improving contractual mechanisms to advance human rights compliance in supply chains.** 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WGSubmissions/2018/MartijnScheltema.pdf>. Último acesso em: 15 jul. 2021

SEGATTI et al. Trabalho escravo: reflexões sobre a responsabilidade na cadeia produtiva. In: FIGUEIRA, R.R.; PRADO, A.A; GALVÃO, E. M (org). **Discussões contemporâneas sobre trabalho escravo: teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2016.

SOUZA, Patrícia de Mello. **A modelagem como implemento do processo de desenvolvimento do produto de moda**. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, Universidade Estadual Paulista, 2006.

STURGEON, T.; GEREFFI, G. **O Brasil nas cadeias globais de valor: implicações para a política industrial e de comércio**. IN: Revista Brasileira de Comércio Exterior, 2013, v. 115.

TAPLIN, I. M. **Who is to blame?: A re-examination of fast fashion after the 2013 factory disaster in Bangladesh**. Critical perspectives on international business, v. 10, n. 1/2, p. 72–83, 25 fev. 2014.

TAYLOR, Mark B.. **The Ruggie Framework: Polycentric regulation and the implications for corporate social responsibility**. Nordic Journal of Applied Ethics, 5(1), pp. 9-30, 2011.

UNIETHOS. **Sustentabilidade e competitividade na cadeia da moda**. São Paulo, 2013. Disponível em: [estudo\\_sustentabilidade\\_uniethos.pdf \(abit.org.br\)](#).

UNITED NATIONS, Working Group on Business and Human Rights. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. Geneva, 2016. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf).

VARGO, S. L. et al. A systems perspective on markets - Toward a research agenda. **Journal of Business Research**, v. 79, p. 260-268, out. 2017.

