

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

RENATA SCUSSEL FERREIRA LIMA

**INTERNACIONALIZAÇÃO PRODUTIVA E RELAÇÕES DE TRABALHO:
Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh**

Florianópolis

2016

RENATA SCUSSEL FERREIRA LIMA

**INTERNACIONALIZAÇÃO PRODUTIVA E RELAÇÕES DE TRABALHO:
Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh**

Monografia submetida ao curso de Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito obrigatório para a obtenção do grau de Bacharelado.

Orientador: Prof. Dr. Hoyêdo Nunes Lins

Florianópolis

2016

RENATA SCUSSEL FERREIRA LIMA

**INTERNACIONALIZAÇÃO PRODUTIVA E RELAÇÕES DE TRABALHO:
Estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh**

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 10,0 à aluna Renata Scussel Ferreira Lima na disciplina CNM 7280 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Dr. Hoyêdo Nunes Lins (Orientador) – UFSC

Dra. Marialice de Moraes- UFSC

Dra. Patrícia Fonseca Ferreira Arienti- UFSC

Florianópolis, 30 de novembro de 2016

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a minha família, em especial a minha mãe, Regina Patrícia Boos Scussel, por toda dedicação e apoio em prol da minha criação e formação.

Agradeço especialmente ao Prof. Hoyêdo pela atenção, disponibilidade e pelos valiosos comentários para elaboração desta pesquisa.

Agradeço aos docentes do curso de Relações Internacionais, e à UFSC em geral, pelos ensinamentos e aprendizados dentro e fora das salas de aula durante estes anos.

Agradeço à turma 2012.2 por terem feito parte da minha vivência universitária. Agradeço em especial aos amigos que levarei para a vida: Aline, Claudemir, Carolina, Darlan, Isabelle e Júlio - pela paciência, pelo apoio e pelas risadas durante todos estes anos.

Agradeço imensamente ao Eduardo pelo companheirismo e compreensão durante todo este processo e por alegrar todos os momentos.

“Our lives begin to end the day we become silent about things that matter”
Martin Luther King, Jr.

RESUMO

No debate sobre globalização, o processo produtivo e sua reconfiguração a nível mundial chamam atenção por influenciarem não apenas a esfera econômica internacional, mas também a esfera social. As atividades produtivas, de modo geral, se distribuem de forma desigual sobre o globo, cabendo àqueles países menos desenvolvidos atividades intensivas em mão de obra. A indústria do vestuário ganha destaque nesta nova configuração produtiva, especialmente na busca de localidades que tenham alta oferta de mão de obra a baixo custo, para que seja possível atender à demanda do mercado consumidor global. Baixo nível salarial e leis trabalhistas frouxas, portanto, influenciam diretamente a localização da produção, visto que há grande concorrência e a regra geral é produção ao menor custo possível. Neste contexto, este trabalho aborda a reconfiguração produtiva a nível global, destacando a indústria do vestuário e suas mudanças até os dias atuais. O foco são as relações de trabalho em Bangladesh e a constatação de que as leis e garantias trabalhistas não são devidamente respeitadas. A partir disto, cabe ressaltar a importância da governança privada, através de atores não tradicionais do cenário internacional, como as Organizações Não-Governamentais (ONGs), sindicatos e Organizações Internacionais (OIs) na busca por mudanças que afetem positivamente as condições dos trabalhadores em Bangladesh.

Palavras-chave: Internacionalização produtiva. Indústria do vestuário. Bangladesh. Condições trabalhistas. Governança privada.

ABSTRACT

In the debate on globalization, the productive process and its reconfiguration at world level, draws attention because they influence not only the international economic sphere, but also the social sphere. The productive activities, in general, are distributed unevenly on the globe, with the least developed countries having labor-intensive activities. The garment industry stands out in this new production configuration, especially in the search for places that have a high supply of labor at low cost, so that it is possible to meet the demand of the global consumer market. Low wage levels and loose labor laws, therefore, directly influence the location of production, since there is great competition and the general rule is production at the lowest possible cost. In this context, this research addresses the reconfiguration of production at a global level, highlighting the clothing industry and its changes to the present day. The focus is labor relations in Bangladesh and the findings that labor laws and guarantees are not properly respected. From this, it is important to emphasize the importance of private governance, through non-traditional actors from the international scene, such as Non-Governmental Organizations (NGOs), trade unions and International Organizations (IOs) in the search for changes that positively affect the conditions of workers in Bangladesh.

Key-words: Productive internationalization. Garment industry. Bangladesh. Labor conditions. Private governance.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Apropriação de valor ao longo da cadeia produtiva.....	31
Figura 2 – Apropriação de valor ao longo da cadeia produtiva do setor de vestuário	32
Figura 3 – Comparação entre as exportações de <i>ready-made garment</i> e exportações totais de Bangladesh (milhões de dólares).....	34
Figura 4 – Principais itens de vestuário exportados por Bangladesh (milhões de dólares).....	38
Figura 5 – Bangladesh: pobreza x crescimento da fabricação de produtos acabados têxteis (1980-2015)	40
Figura 6 – Número de Fábricas em Bangladesh.....	41
Figura 7 – Número de marcas participantes	92
Figura 8 – Trabalhadoras da indústria têxtil participando do movimento.....	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Exportação de roupas entre 1990-2013	38
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMF – Acordo Multifibras

BEZPA – Autoridade de Zonas de Processamento de Exportação

BGMEA – Associação de Fabricantes e Exportadores de Vestuário de Bangladesh

BKEMA – Associação de Fabricantes e Exportadores de Malha de Bangladesh

BLA – *Bangladesh Labour Act*

BLL – *Bangladesh Labour Law*

CCC – Clean Clothes Campaign

CMT – *cut, make, and trim*

CPACR – Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações

DEB – Departamento Estatístico de Bangladesh

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NGWF – Federação Nacional dos Trabalhadores Vestuaristas

OBM – *Original Brand Manufacturing*

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ODM – *Original Design Manufacturing*

OEM – *Original Equipment Manufacturing*

OI – Organização Internacional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não-Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PIB – Produto Interno Bruto

ZPE – Zona de Processamento de Exportação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.2.3 Justificativa.....	15
1.3 METODOLOGIA.....	16
2 PRODUÇÃO INTERNACIONAL: DESTAQUE PARA A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO ORGANIZADA EM CADEIAS GLOBAIS DE VALOR.....	18
2.1 O ESGOTAMENTO DA FASE EXPANSIONISTA DO CAPITALISMO NO SEGUNDO PÓS-GUERRA E A DECORRENTE RECONFIGURAÇÃO PRODUTIVA EM NÍVEL MUNDIAL	18
2.2 CADEIAS GLOBAIS DE PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO: DO ENFOQUE PRECURSOR À ATUALIDADE ANALÍTICA	22
2.2.1 Uma nota sobre a abordagem dos sistemas-mundo e o papel analítico das cadeias de mercadorias.....	22
2.3 CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS: A UTILIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DE UMA NOÇÃO CAPAZ DE CAPTAR CONTORNOS IMPORTANTES DA GLOBALIZAÇÃO	25
2.3.1 Especificidades da cadeia global produtiva do vestuário	28
3 PRODUÇÃO DE VESTUÁRIO EM BANGLADESH: NÍVEL DE INCIDÊNCIA E ASPECTOS DO TRABALHO	34
3.1 IMPORTÂNCIA E CARACTERIZAÇÃO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH	34
3.2 O CONTEXTO IMEDIATO DA EXPANSÃO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH E OS REFLEXOS NO ÂMBITO SOCIAL, NOTADAMENTE NO TRABALHO	39
4 LEGISLAÇÃO E CONDIÇÕES TRABALHISTAS EM BANGLADESH.....	45
4.1 LEIS E NORMAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS DE TRABALHO	46
4.1.1 Administração legal do trabalho e compromisso governamental com a geração de empregos.....	46
4.1.2 Diferentes aspectos das condições de trabalho: seguro-desemprego, salário mínimo e horas trabalhadas	48
4.1.3 Férias remuneradas e licença maternidade	52
4.1.4 Tipos de trabalho a serem abolidos	54
4.1.5 Estabilidade e segurança do trabalho.....	56

4.1.6 Igualdade de oportunidades e tratamento	58
4.1.7 Benefícios em caso de acidentes no trabalho, segurança e saúde ocupacional e seguridade social.....	60
4.1.8 Problemática da representação dos trabalhadores e empregadores e da interlocução entre ambas as esferas.....	66
4.2 TAZREEN E RANA PLAZA: CASOS EXTREMOS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO INDEQUADAS NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH ..	69
5 GOVERNANÇA PRIVADA E ATIVISMO INTERNACIONAL.....	76
5.1 ATIVISMO SOCIAL INTERNACIONAL NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH: ONGs E SINDICATOS	86
5.1.1 A atuação das ONGs.....	87
5.1.2 A atuação dos sindicatos.....	96
5.1.3 Outras Organizações.....	101
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS	109

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

A presente pesquisa visa abordar a questão da internacionalização produtiva e os impactos em países periféricos, especificamente o caso da indústria do vestuário em Bangladesh. Estima-se que, em nível global, uma em cada seis pessoas trabalha em algum setor da indústria da moda, fazendo dela a indústria mais dependente de mão de obra do mundo, especialmente na etapa da confecção. Portanto, por ser um setor que se caracteriza por alta demanda de trabalho intensivo para seu funcionamento, a produção pode ser facilmente dispersa para diferentes regiões e países em busca de melhores condições de atuação, o que envolve oferta de mão de obra abundante e de baixo custo.

Bangladesh se constitui, historicamente, em um dos principais destinos das grandes corporações quando o assunto é produção a baixo custo, ficando apenas atrás da China na lista de maiores exportadores de vestuário do mundo. O país tem se mostrado um local no qual as condições trabalhistas na produção de roupas e o descaso com os direitos básicos chegaram ao extremo, ficando evidente para a comunidade internacional a situação imensamente precária e problemática que prevalece em muitos ambientes de fabricação, algo que chamou atenção especialmente após o incêndio em uma fábrica têxtil em 2012 e o acidente de Rana Plaza, em Daka em 2013. (BBC BRASIL, 2015; THE TRUE COST, 2015).

Como pano de fundo cabe assinalar o funcionamento da economia internacional, desde a segunda metade do século XX, associado com a intensa globalização econômica, em particular das atividades produtivas, que está provocando mudanças em diversos níveis do desenvolvimento econômico e social, em especial na divisão internacional do trabalho, com vários reflexos (LIPIETZ, 1988). Com estruturas produtivas internacionalizadas e cadeias globais de valor (o sentido dessa expressão será abordado posteriormente neste trabalho) cada vez mais comuns na dinâmica econômica, nota-se a transferência de etapas produtivas a países ditos subdesenvolvidos e periféricos, sobretudo setores fortemente demandantes de mão de obra numerosa e com o menor custo possível, já que tais países interessam ao capital muito mais como espaços de produção do que como espaços de consumo. Como afirma Chesnais (1996):

Agora o capital está à vontade para pôr em concorrência as diferenças no preço da força de trabalho entre um país - e, se for o caso, uma parte do mundo - e outro. Para

isso o capital concentrado pode atuar, seja pela via do investimento, seja pela terceirização. (CHESNAIS, 1996, p. 28).

Isso ocorre, em grande parte, devido ao baixo custo e grande oferta de mão de obra em tais países e pela fácil mobilidade do capital e da produção. Ou seja, os baixos salários, grande número desempregados e leis trabalhistas frouxas formam o cenário ideal para que grandes corporações garantam lucros crescentes em situação de deterioração das condições trabalhistas em países historicamente desfavorecidos pela economia global.

As grandes empresas globais, com destaque para as do ramo do vestuário, costumam apresentar estruturas bastante hierarquizadas, desde a etapa de criação dos produtos até o envio destes ao mercado, procurando assegurar, dessa maneira, a maior lucratividade possível. Neste sentido, geralmente estas mantêm em seus países de origem atividades como concepção, inovação, marketing e design, entre outras etapas que concorrem para a construção da marca e representam maior agregação de valor à mercadoria. Ao mesmo tempo, essas empresas, buscando reduzir os custos ao máximo possível, dirigem a fabricação de seus produtos para países periféricos, geralmente através de terceirizações e subcontratações junto a empresas locais, e não, na maioria dos casos, por meio de instalações de unidades produtivas próprias. (LUPATINI, 2007).

Como ressaltado anteriormente, a produção de roupas em geral requer alta demanda por mão de obra e, assim, as grandes corporações pressionam negativamente a situação das condições de trabalho nos países onde buscam mão de obra a baixo custo. Mostra-se frequente no cenário internacional a ocorrência de tragédias em ambientes de trabalho, em meio a situações trabalhistas caracterizadas por infraestruturas problemáticas, comprometimento dos salários, aumento da jornada diária e desrespeito aos direitos básicos, como pode ser observado nas relações de trabalho em Bangladesh.

Para o desenvolvimento deste trabalho, portanto, faz-se primordial compreender as leis trabalhistas de Bangladesh e, ao constatar-se que o Estado não assegura as devidas condições e direitos, destacar atores não governamentais que atuam no sentido de fiscalizar e regulamentar as condições de trabalho no país, complementando a atuação pública.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a dinâmica da cadeia global de valor da indústria do vestuário no período atual e examinar o problema das relações de trabalho em Bangladesh, com respeito às respectivas atividades, bem como identificar e examinar as ações de agentes não governamentais que atuem no sentido de buscar melhores condições trabalhistas e garantir direitos básicos aos trabalhadores deste setor.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Sistematizar literatura relevante sobre as estruturas produtivas e comerciais vinculadas às cadeias globais de valor, particularmente no que concerne ao setor do vestuário, dando ênfase aos aspectos relativos à divisão espacial do trabalho e às relações e condições trabalhistas.
- Caracterizar o envolvimento de Bangladesh como espaço de produção de artigos de vestuário por encomenda (em terceirização ou subcontratação) para empresas internacionais, destacando o problema das relações e condições de trabalho, incluindo o aspecto do cumprimento da legislação trabalhista nacional.
- Verificar a ocorrência de iniciativas, e analisá-las inclusive quanto ao desempenho, de instituições com abrangência internacional - como organizações não governamentais e sindicatos – que atuem na fiscalização e na promoção das condições de trabalho em indústrias como a do vestuário, salientando o seu envolvimento com a situação de Bangladesh.

1.2.3 Justificativa

Diante dos inegáveis avanços da internacionalização produtiva, no âmbito de cadeias de valor, especialmente pela transferência da etapa fabril aos países periféricos, é visível o aumento da preocupação em diferentes meios da comunidade internacional em relação às questões relacionadas ao meio ambiente e direitos humanos. A indústria do vestuário, por ser a segunda maior poluente do mundo e extremamente intensiva em mão de obra (THE TRUE COST, 2015), chama atenção pelo modo como se estabelece a dinâmica da sua cadeia de valor. Ademais, as constantes denúncias e relatórios envolvendo marcas famosas, acerca das condições precárias de trabalho e suas consequências, sobretudo em países da periferia global,

como Bangladesh, são sugestivas sobre o poder que a dinâmica das cadeias produtivas globais tem sobre o Estado e seu desenvolvimento em diversos níveis. Neste sentido, considera-se ter relevância o estudo e a análise das ações de agentes com escopo de atuação internacional, que defendem avanços e melhorias nas condições trabalhistas, sociais, humanas em Bangladesh, como ONGs, OIs e sindicatos.

1.3 METODOLOGIA

Para atender os objetivos e o propósito da presente pesquisa, na discussão sobre as condições trabalhistas na indústria do vestuário em Bangladesh relacionada às ações de agentes não tão tradicionais - além do próprio Estado -, o método utilizado é de caráter exploratório, visto que se tem como intuito expor mais uma visão crítica sobre o tema a partir do delineamento do estudo. Além disso, constitui-se em uma pesquisa qualitativa, visto que o foco é a compreensão e análise da realidade de um grupo social, no caso os trabalhadores da indústria do vestuário em Bangladesh, bem como a atuação de outros atores e organizações neste âmbito. Para a fundamentação dos argumentos e das conclusões, entretanto, utilizam-se dados quantitativos e estatísticos. A coleta de dados para a realização do trabalho é realizada através de pesquisa bibliográfica e documental, com a utilização de livros tradicionais da área, publicações periódicas, artigos acadêmicos, fontes secundárias como relatórios de organizações internacionais e tabelas estatísticas. (GIL, 1993; LAKATOS; MARCONI, 2010).

Diante da atualidade do assunto, a pesquisa pode ser limitada pela escassa disponibilidade de dados para fins comparativos. Além disso, por se tratar de um país asiático, muitas informações disponibilizadas pelo governo não possuem versão em língua ocidental.

O corpo da monografia encontra-se dividido em quatro capítulos, além deste primeiro, que contém a introdução. No segundo capítulo, o assunto é a produção internacionalizada e reflexos nas condições de trabalho, com base em sistematização de bibliografia relevante sobre a produção industrial internacionalizada, com foco no setor do vestuário. No terceiro capítulo aborda-se o caso específico de Bangladesh como espaço de produção de artigos de vestuário e suas características e problemas trabalhistas sociais. Neste capítulo também se desenvolve uma análise das leis trabalhistas de Bangladesh em contraposição às práticas trabalhistas empregadas, para constatar se as leis são cumpridas ou negligenciadas. Já no quarto capítulo, a pauta é o ativismo social internacionalizado em defesa das condições e direitos trabalhistas em

Bangladesh. Busca-se identificar atores que auxiliam na garantia de direitos e melhores condições de trabalho, analisando suas ações e o nível de impacto destas. São considerados como principais atores as ONGs, sindicatos e OIs. O quinto capítulo, por fim, é destinado às considerações finais da pesquisa e à análise da governança na dinâmica trabalhista da indústria do vestuário em Bangladesh.

2 PRODUÇÃO INTERNACIONAL: DESTAQUE PARA A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO ORGANIZADA EM CADEIAS GLOBAIS DE VALOR

A prática de internacionalizar a produção se fortaleceu juntamente com o processo de globalização, sendo considerada uma de suas principais características, inclusive. Esta prática cresceu ainda na década de 1970, devido à debilidade da situação econômica em termos gerais – viviam-se tempos de estagflação em vários países –, o que, por consequência, fez com que diversas empresas buscassem explorar condições mais favoráveis fora de suas fronteiras. Nos anos seguintes houve rápido desenvolvimento nos meios de transporte e de comunicação, além de avanços nos processos de desregulamentações financeiras e comerciais, e isso levou à intensificação ainda maior da internacionalização e, por conseguinte, do processo mais geral de reconfiguração produtiva, em diferentes setores industriais. (LINS; SILVA, 2015).

Cabe ressaltar que a busca por custos produtivos mais competitivos estava intimamente relacionada com menores salários e com regulamentações trabalhistas frouxas e mal monitoradas (quando aplicadas). A busca de tais condições pelas empresas apontava, em geral, para países da Ásia e a América Latina (LIPIETZ, 1988). Esses “movimentos” da produção impulsionaram aspectos centrais do que se procura designar, na atualidade, com o uso do termo globalização.

Na sequência, aborda-se primeiramente, e em grandes traços, o processo de reconfiguração produtiva que ganhou vigor durante a década de 1970, intensificando-se desde então. Depois, focaliza-se o tipo de estrutura que passou a marcar a organização das atividades produtivas e também comerciais com abrangência mundial desde, pelo menos, a passagem para o século XXI: o relativo às cadeias globais de valor.

2.1 O ESGOTAMENTO DA FASE EXPANSIONISTA DO CAPITALISMO NO SEGUNDO PÓS-GUERRA E A DECORRENTE RECONFIGURAÇÃO PRODUTIVA EM NÍVEL MUNDIAL

No início do século XX, um novo modo de organização do trabalho e da produção difundiu-se nos Estados Unidos da América (EUA) e em parte da Europa, era o nascimento do taylorismo. A principal característica deste novo sistema, que tem Frederick Winslow Taylor como mentor, era a organização e divisão de atividades dentro de uma empresa objetivando

obter o máximo de eficiência e rendimento no menor tempo. Neste cenário, o trabalhador deveria focar em exercer sua tarefa no menor tempo possível sem, muitas vezes, ter o conhecimento de como o resultado final seria alcançado. As atividades, portanto, tornaram-se padronizadas e repetitivas. O taylorismo acabou por aperfeiçoar a organização técnica do trabalho ou, em outras palavras, a divisão do trabalho (LIPIETZ, 1988).

Quando a facilidade de produzir com máquinas é incorporada ao pensamento taylorista, surge, falando-se em termos gerais, o fordismo, na segunda década do século XX. A partir desta visão, os funcionários trabalhavam cada qual em sua função específica e ainda contavam com máquinas sustentando seus modos de produzir. A produção em massa, através da linha de produção, é fundamentada em inovações técnicas e organizacionais que visam implementar a produção capitalista de forma a incrementar não apenas a produção em massa, mas – numa projeção intuída pelo próprio Henry Ford, criador do fordismo – também o consumo em massa.

Deste sistema produtivo “resulta um acréscimo rápido da produtividade do trabalho, e pela mecanização, um aumento do volume de capital fixo per capita.” (LIPIETZ, 1988, p. 51). O aumento da produtividade faz com que, conseqüentemente – e pensando-se num escopo macroeconômico do fordismo, isto é, o Fordismo como modelo de desenvolvimento, conforme observado em vários países do centro do capitalismo no Segundo Pós-Guerra –, o consumo das massas se adapte à oferta proporcionada pelos novos padrões produtivos. A partir daí é possível observar a existência de novas formas de consumo induzidos, especialmente, pela organização da indústria produtiva, sendo o padrão de vida dos assalariados elevado e, em certo sentido, padronizado.

De acordo com Lipietz (1988) o sistema produtivo fordista tem como foco a transformação interna dos processos produtivos industriais. Ou seja, um objetivo do modelo de desenvolvimento do qual a produção fordista é um dos pilares (o pilar produtivo, justamente), é o crescimento do mercado interno através do aumento do poder de aquisição dos assalariados, como se viu nas décadas subsequentes ao fim da Segunda Guerra Mundial. Sendo assim, as trocas internacionais tendiam a ficar em segundo plano naquele cenário. Muitos países do Sul do globo, por exemplo, tinham suas atuações restritas ao fornecimento de matérias-primas e mão-de-obra, principalmente entre 1945 até 1965, onde as relações econômicas se davam principalmente entre países do Norte. Japão, Europa e EUA são as regiões que, após a Segunda Guerra Mundial, compartilharam provisoriamente regimes de acumulação similares, ainda que com ritmos de crescimento e atuações internacionais distintas.

Esta fase do fordismo é chamada por Lipietz (1988) de fordismo central, caracterizada pelo regime de acumulação de capital especialmente nos países membros da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), como Japão e nações da Europa Ocidental. Tal acumulação intensiva de capital foi o que possibilitou o aumento da produtividade, do capital per capita e, conseqüentemente, do consumo em massa.

A crise do modelo fordista, percebida como crise de “rentabilidade”, se dá a partir de 1967, especialmente devido à desaceleração geral dos ganhos de produtividade e da acumulação. Um dos fatores de destaque é um dos próprios princípios do sistema produtivo taylorista e fordista: a questão de que o trabalhador apenas deve exercer sua função, repetitivamente, sem quaisquer conhecimentos sobre o resultado final, não podendo, assim, atuar diretamente para elevar a produtividade. Aos capitalistas, portanto, restava o caminho do investimento constante em capital fixo, ou seja, em máquinas e equipamentos. Mas tais investimentos já não se revelavam tão compensadores, tendo em vista o início do declínio da taxa média de lucro. Era o fim da era de expansão fordista.

A principal resposta para a crise foi a internacionalização da produção. Entre os anos 1950 e 1960 já era possível observar-se a taylorização primitiva em países periféricos. “Aquilo que é “deslocado” são estações de trabalho parcelizadas e repetitivas, porém não conectadas através de um sistema automático de máquinas” (LIPIETZ, 1988, p. 92) Ou seja, havia a sistematização da força de trabalho nas empresas, muitas delas, inclusive, multinacionais, que buscavam mão de obra a um custo mais baixo do que em seus países de origem, não havendo preocupação com melhorias para os trabalhadores ou até mesmo com o desenvolvimento do mercado consumidor interno.

A noção de fordismo periférico, de sua parte, está relacionada ao fato do desenvolvimento incompleto do modo de produção fordista em países como Brasil e México, por exemplo. Nas palavras de Lipietz (1988): “trata-se de um fordismo autêntico, com um verdadeiro processo de mecanização e um acoplamento da acumulação intensiva e do crescimento dos mercados do lado dos bens de consumo duráveis” (p. 97). Contudo, é caracterizado como periférico pois o processo produtivo qualificado e relacionado à engenharia permanece concentrado nos países ditos centrais. Em relação ao mercado consumidor, entretanto, tem-se o consumo das classes médias locais, associado ao aumento do consumo dos operários do setor fordista sobre os bens de consumo popular duráveis, além das exportações, para os países centrais, de tais manufaturados a preço competitivo.

A partir deste momento, é possível observar uma nova divisão internacional do trabalho. Vale ressaltar que ainda prevalecia a atividade econômica de exportação de bens primários em países de baixa renda e em países “intermediários-inferiores”, bem como em países “intermediários-superiores” e naqueles exportadores de petróleo. A rápida industrialização em países intermediários fez com que este cenário evoluísse de forma que produtos manufaturados passassem a fazer parte da pauta de exportação destes países. Além disso, os países do Norte desenvolveram a agricultura industrializada e tornaram-se responsáveis por boa parte do fornecimento de comida ao “Terceiro Mundo”.

A nova divisão internacional do trabalho pode ser entendida da seguinte forma: i) regiões focadas em desenvolver tecnologia avançada e engenharia; ii) regiões que produzem de forma padronizada, mas cujas atividades demandam certo grau de qualificação, e, por fim iii) regiões que produzem através de atividades que não demandam qualificação especializada alguma, constituindo-se de tarefas que podem ser facilmente aprendidas. (LIPIETZ, 1988). Neste novo cenário, o papel dos países do Sul como mercado consumidor de bens industriais e de capital, em geral, ganha destaque. A antiga visão de que países centrais produziam bens manufatureiros e países da periferia exportavam bens primários, exclusivamente, é deixada de lado.

Ao lado de todas estas mudanças no cenário internacional, especialmente no que diz respeito à estrutura produtiva, ocorreu aprofundamento da dependência em relação às instituições financeiras e às empresas multinacionais. Em outras palavras, cresceu a dependência financeira e tecnológica. Com efeito, “A nova divisão do trabalho tende a se limitar a um deslocamento, em benefício apenas do centro e desejado pelas empresas desse centro, dos níveis de baixa qualificação da tripartição fordista.” (LIPIETZ, 1988, p. 116). É importante ressaltar que as corporações multinacionais se deslocam para países periféricos não apenas em busca de mão de obra barata. Em diferentes casos, ocorre também a busca por novos mercados consumidores, sendo esta a lógica do fordismo periférico.

A nova divisão internacional do trabalho evidencia as relações capitalistas desiguais entre os países, tanto pelas relações e organização do trabalho, como pelo crescimento de mercados consumidores e mudanças nos padrões de vida. A internacionalização da produção, que em um primeiro momento surgiu como resposta à crise do modelo fordista, tornou-se um princípio essencial para a organização produtiva das grandes empresas. O desenvolvimento de transportes e comunicações constituiu estímulos importantes para este processo, além da

desregulamentação comercial e financeira observada em diversos países não centrais e que, em geral, era sugerida por organismos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI).

2.2 CADEIAS GLOBAIS DE PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO: DO ENFOQUE PRECURSOR À ATUALIDADE ANALÍTICA

É importante situar analiticamente a presença crescente, em estudos que se ocupam da internacionalização econômica no período atual, da noção de cadeia global de valor. Isso implica considerar a abordagem precursora no emprego de tal noção. Daí a estrutura deste subcapítulo: inicia-se falando sobre o enfoque dos sistemas-mundo, no qual a ideia de cadeia de mercadorias tem uma grande importância, e depois se volta a atenção para o uso atual da referida noção.

2.2.1 Uma nota sobre a abordagem dos sistemas-mundo e o papel analítico das cadeias de mercadorias

Nos anos 1970, ganhou visibilidade crescente uma abordagem sobre a trajetória e a dinâmica do sistema capitalista identificada na literatura como “enfoque dos sistemas mundo”. Os autores principais, representando, a rigor, os efetivos pilares intelectuais dessa abordagem, são Immanuel Wallerstein e Giovanni Arrighi. Uma inspiração maior da obra desses autores, representando uma referência incontornável nas respectivas, é a obra de Braudel (1998), no âmbito da qual foi cunhada a noção de economia-mundo.

Para Braudel (1998), economia-mundo representa uma parte economicamente autônoma do planeta, é uma associação de espaços que, juntos, são capazes de formar unidades que, praticamente, bastam-se a si próprias, por meio de suas ligações e trocas internas em determinada época e região do mundo. De acordo com essa perspectiva, economias locais e relativamente autônomas, ao decorrer do tempo, organizaram-se em cadeias de mercados regionais, as quais foram interligando-se em redes que deram origem as economias de mercado. Tais economias tendiam sempre a girar em torno de um único centro de dinamismo, o qual, por sua vez, utilizava estas redes de modo a satisfazer suas necessidades e integrando-as à sua dinâmica econômica. Para esse autor, portanto, o capitalismo “escolhe” regiões com elevado

grau de dinamismo econômico que atendam sua necessidade de reprodução crescente de capitais.

A estrutura interna das economias-mundo é hierarquizada entre espaços economicamente desiguais, estando a região mais próspera localizada no centro. As outras regiões, polarizadas pelo centro, adaptam suas lógicas econômicas às necessidades da região central.

Os autores da abordagem dos sistemas mundo consideram que no alvorecer do século XVI surgiu no noroeste da Europa uma economia-mundo com características particulares: a economia-mundo capitalista. A geografia dessa economia-mundo é “discriminatória”, com divisão em três zonas hierarquizadas: i) centro capitalista dominante; ii) regiões secundárias com economias de mercado bem desenvolvidas e iii) as grandes periferias. (BRAUDEL, 1998).

Wallerstein (1998 apud MARIUTTI, 2004, p. 96), por sua vez, define sistema-mundo como “um sistema social que possui limites (potencialmente variáveis), estruturas, regras de legitimação e um certo grau de coerência. É dinâmico, pois os grupos que existem em seu interior estão constantemente envolvidos em uma luta para modelar o sistema em seu proveito”. Devemos considerar o próprio sistema como a unidade em torno da qual o pensamento e análise devem se estruturar.

A expansão geográfica da economia-mundo capitalista ocorre paralelamente, sendo em grande medida assimilada a isto, à ampliação do escopo espacial das cadeias de produção e comercialização das mercadorias necessárias à reprodução do sistema social e histórico que ela, a economia-mundo capitalista, representa. Com efeito, a divisão internacional do trabalho em constante expansão, tendo como vetores básicos a produção e a comercialização de mercadorias nos mercados mundiais, no intuito de obter lucros cada vez maiores, é uma das principais características da economia-mundo capitalista.

À medida que as diferentes regiões fossem sendo incorporadas aos mercados mundiais, diferentes modos de produção seriam nelas desenvolvidos em atividades especializadas conforme a distribuição local de recursos humanos e naturais para melhor adequá-las às demandas da economia-mundo capitalista, em uma forte tendência à especialização regional. (CHANG, 2012, p. 19).

A problemática das desigualdades de desenvolvimento é implicitamente evocada nesse tipo de reflexão. De fato, naquela lógica, a existência de regiões desproporcionalmente desenvolvidas acaba por determinar um processo acelerado de acumulação no centro em

contraposição ao atraso da periferia. Esta disparidade é algo inevitável quando se tem um sistema capitalista estruturado através da divisão do trabalho ao nível global, onde o principal objetivo é a acumulação crescente de capital.

Wallerstein (1998 apud MARIUTTI, 2004), de sua parte, propõe uma divisão analítica do espaço mundial em três níveis de hierarquia: países centrais, semiperiféricos e periféricos.

Os países centrais compõem uma área geográfica relativamente pequena, onde há maior concentração de lucros. Em geral, tais países dominam as atividades mais sofisticadas e rentáveis nas cadeias produtivas, como atividades financeiras e de alta tecnologia. Já a semiperiferia abrange os países que possuem razoável nível de desenvolvimento industrial, mas que, em geral, ainda apresentam alguns sinais de debilidade e dependência em seus desenvolvimentos. De acordo com Arienti e Filomeno (2007, p.108), são “regiões que participam das cadeias mundiais de mercadorias [e que] podem ter, simultânea e paralelamente, atividades centrais e periféricas, ou atividades que absorvem valor de atividades periféricas, de um lado, e transferem valor para atividades centrais, de outro.” Por fim, os países periféricos são aqueles caracterizados por alto nível de dependência externa, onde predominam as atividades econômicas menos rentáveis e há abundância de mão de obra barata pouco qualificada.

De acordo com Arienti e Filomeno (2007), a relação centro-periferia relaciona-se à divisão internacional do trabalho comandada pelos Estados nacionais mais fortes, que por sua vez asseguram aos seus capitalistas locais o controle sobre as etapas produtivas e comerciais e, desta forma, possibilitam que estes tenham acesso à maior parte do excedente de capital gerado nesse processo como um todo. Ainda segundo os autores, a distribuição do excedente de capital se dá não somente pela disposição desigual de vantagens econômicas, como, por exemplo, a dotação desigual de fatores naturais, as diferenças tecnológicas ou organizacionais, mas também pela relação de forças entre as burguesias nacionais e seus Estados.

Historicamente, capitalistas e Estados organizam o processo de produção mundial entre várias regiões geográficas, de forma que haja uma concentração de atividades monopolistas em determinadas regiões, tornando-as regiões centrais (que podem coincidir com territórios de Estados nacionais), e atividades sem condições de escapar da concorrência de seus competidores e da troca desigual dos monopolistas em outras regiões, tornando-as regiões periféricas (da mesma forma, podendo coincidir com territórios nacionais ou mesmo continentais). (ARIENTI; FILOMENO, 2007, p. 108).

A relação de trocas desiguais resulta da divisão do trabalho entre as regiões centrais, semiperiféricas e periféricas, o que faz com que haja transferência automática do excedente de

atividades produtivas periféricas para atividades centrais e, conseqüentemente, tem-se como resultado a distribuição desigual do valor da produção internacionalizada e, ainda, a diferenciação entre as unidades do sistema mundial, ao passo que, quando os Estados nacionais concentram as atividades centrais em seus territórios, estes se beneficiam do maior excedente que é destinado às suas burguesias locais. (ARIENTI; FILOMENO, 2007).

Atualmente, o capitalismo tem utilizado diversas formas de transferir o excedente originado da atividade periférica para os capitalistas monopolistas que, por sua vez, costumam reter taxas de lucro altas também devido às trocas desiguais. É importante ressaltar, ainda neste sentido, que os capitalistas utilizam o mercado para realizar as trocas desiguais e para absorver o excedente gerado pelo trabalho realizado em outras etapas das cadeias produtivas mundiais.

Nota-se, portanto, que as disparidades que existem entre os países guardam forte relação com a estrutura na qual o sistema-mundo opera, que é baseada na divisão internacional do trabalho, fundada na busca da acumulação incessante de capital. Desta forma, a relação centro-periferia acaba por influenciar o desenvolvimento desigual entre as diferentes regiões do globo. O capitalismo, por sua natureza, não permite que todos os países alcancem o mesmo nível de desenvolvimento ao mesmo tempo. Pode-se dizer, portanto, que para um país passar do status de semiperiférico para central, é necessário que outro país passe de central para semiperiférico, visto que não há espaço para todos serem centrais, além de que a lógica da economia capitalista não seria capaz de sobreviver em tal cenário.

Como se pode perceber, desempenha um papel central nesse tipo de abordagem sobre a economia mundial a noção de cadeias de mercadorias. É o seu alastramento que subjaz à própria expansão multissecular do capitalismo, e é o seu funcionamento que interliga regiões diferentes do sistema mundial, em diferentes patamares de desenvolvimento.

2.3 CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS: A UTILIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DE UMA NOÇÃO CAPAZ DE CAPTAR CONTORNOS IMPORTANTES DA GLOBALIZAÇÃO

A noção de cadeia de mercadoria, central na abordagem dos sistemas mundo, como se falou, tem papel de destaque, igualmente, em estudos atuais sobre indústrias organizadas internacionalmente. De fato, na globalização, o aprofundamento do caráter internacional da produção passou a ser estudada através da ótica das cadeias globais, tendo Gary Gereffi (1999)

como um dos principais autores, aparecendo aqui como autor mais utilizado no desenho desta pesquisa.

Cadeias globais, conforme a literatura atual correspondente, são conjuntos ou redes de atividades que envolvem etapas que passam desde o design, até a produção e comercialização de determinada mercadoria. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), os processos de produção mostram-se dispersos geograficamente, ou seja, com estágios produtivos passando por vários países, especialmente devido ao fato de as empresas estarem utilizando cada vez mais redes de fornecedores independentes e suas próprias subsidiárias (OECD, 2013).

De acordo com Gereffi (1999), as cadeias globais podem ser divididas em dois tipos: as comandadas por produtores e as comandadas por compradores. As cadeias globais comandadas por produtores são caracterizadas pela presença de setores intensivos em capital e tecnologia, onde o controle produtivo é centralizado em empresas transnacionais havendo, contudo, subcontratação internacional para produção de peças e componentes em países periféricos. São exemplos a indústria aeronáutica, a automobilística e a de computadores.

Já as cadeias comandadas por compradores são aquelas em que grandes varejistas internacionais, empresas de comercialização e donos de grandes marcas, detêm o poder de coordenar e determinar a forma produtiva a diversas outras empresas. A configuração básica, dessa forma, é a produção descentralizada e altamente competitiva. A partir daí são formadas redes de produção de bens de consumo principalmente sob encomenda, onde empresas de países periféricos e semiperiféricos trabalham fabricando bens com o emprego intensivo de mão de obra. A indústria do vestuário é, portanto, evidentemente uma cadeia global comandada por compradores. A citação abaixo de Fernandez-Stark, Frederick e Gereffi (2011) comenta a operação da cadeia global da indústria do vestuário, objeto deste trabalho:

Apparel has been the classic “buyer-driven” global value chain. Unlike producer-driven chains, where profits come from scale, volume and technological advances, in the buyer-driven global apparel value chain, profits come from combinations of high-value research, design, sales, marketing, and financial services that allow the retailers, designers and marketers to act as strategic brokers in linking overseas factories and traders with product niches in their main consumer markets. The companies that develop and sell brand-name products have considerable control over how, when, and where manufacturing will take place, and how much profit accrues at each stage, essentially controlling how basic value-adding activities are distributed along the value chain. (FERNANDEZ-STARK; FREDERICK; GEREFFI, 2011, p. 11).

Em geral, em ambos os tipos de cadeias, as empresas líderes usam “barreiras de entrada” para garantir e gerar diferentes formas de lucro. Estas barreiras podem ser tangíveis, como maquinário específico, intangíveis, como as marcas, ou ainda intermediárias, como habilidades de marketing. O lucro nas cadeias comandadas por compradores deriva não da escala e da tecnologia, como nas cadeias comandadas por produtores, mas sim de combinações de ações de design, vendas, marketing e serviços financeiros que permitem que varejistas, comerciantes e fabricantes de marcas possam agir de forma estratégica, ligando a produção em fábricas no exterior com o desenvolvimento de nichos de produtos nos principais mercados consumidores. (GEREFFI, 1999).

De acordo com Gereffi (1999), as cadeias globais comandadas por compradores estão mais associadas com “lucros relacionais”, que estão ligados às distintas formas de interação entre as empresas. Nessas interações estão incluídas, e têm destaque, técnicas de gestão da cadeia de suprimentos, que conectam grandes montadoras com pequenas e médias empresas, a construção de alianças estratégicas, a aglomeração de pequenas empresas em determinado local, manifestando elementos de eficiência coletiva, e rendas geradas pelo peso do nome da marca comercial e pela realização de campanhas publicitárias milionárias.

Torna-se evidente que em indústrias que demandam a utilização de grande volume de mão de obra – nas cadeias comandadas por compradores –, como no setor do vestuário, o debate sobre globalização e cadeias produtivas costuma colocar em foco a esfera produtiva. Isso ocorre porque a etapa produtiva se desdobra sobre diferentes regiões e países, envolvendo vínculos de terceirizações, encomendas e subcontratações. Isso, por consequência, atrai a atenção para a questão das desigualdades em que esta cadeia se fundamenta, não apenas em relação à tecnologia e pesquisa, mas especialmente em relação aos diferentes aspectos trabalhistas, envolvendo desde qualificação e remuneração até as condições mais básicas de trabalho.

As condições trabalhistas e a divisão espacial do trabalho constituem um importante foco de atenção quando o assunto é produção internacionalizada, seja ela realizada pelas próprias corporações ou através de subcontratações e encomendas dirigidas a fabricantes e prestadores de serviços externos. A divisão espacial desigual do trabalho é, como indicado no capítulo introdutório, o objeto principal deste trabalho, dentro da cadeia global de valor da indústria do vestuário, visto que suas atividades demandam processos produtivos e de trabalho bastante diferenciados e desiguais entre os países ou regiões envolvidas.

2.3.1 Especificidades da cadeia global produtiva do vestuário

A indústria têxtil mundial passou por diversas migrações produtivas desde os anos 1950, e todas possuíram alguma ligação com o continente asiático. O primeiro movimento de realocização produtiva teve origem na América do Norte e na Europa Ocidental, em direção ao Japão, quando a produção de roupas foi fortemente afetada pelo significativo aumento das importações do Japão entre os anos 1950 e 1960. A segunda mudança se concretizou do Japão para Hong Kong, Coréia do Sul e Taiwan, e fez com que estes três países liderassem mundialmente a exportação de roupas nos anos 1970 e 1980. Ainda nos anos 1980, foi possível observar o início da migração produtiva vestuarista para diversos países em desenvolvimento do sudeste asiático e, em especial, para a China. Na década de 1990 observou-se o aumento de novos fornecedores exportando peças de vestuário originárias do sul asiático e da América Latina. (GEREFFI, 1999).

Nos anos 1960, os EUA produziam 95% dos artigos de vestuário em território nacional, enquanto atualmente esta porcentagem é de 3%. Esta diminuição significativa se deu não porque os norte-americanos diminuíram o seu consumo de roupas, mas sim devido ao fato da deslocalização produtiva vestuarista para regiões mais competitivas do globo. (THE TRUE COST, 2015).

É preciso compreender o motivo de tantas mudanças comerciais produtivas na cadeia global da indústria do vestuário. O estudo de Gereffi (1999) é de grande utilidade para tal compreensão. A primeira explicação decorre do fato de que a etapa produtiva de roupas e artigos de vestuário caracteriza um dos segmentos mais intensivos em mão de obra entre todas as cadeias globais. Assim, é fácil compreender as razões pelas quais esta etapa passou a se concentrar em regiões do planeta nas quais a remuneração da mão de obra é mais baixa.

Além disso, é importante destacar o papel das taxas de câmbio e políticas comerciais na realocização produtiva de têxteis e vestuários. Por exemplo, o declínio das exportações de Taiwan e Coréia do Sul no final da década de 1980 teve como fator decisivo a forte valorização de suas moedas locais frente ao dólar.

A principal política que influenciou as importações estadunidenses de artigos de vestuário, entretanto, foi a relacionada às quotas e tarifas preferenciais. Desde o início da década de 1970, as quotas no comércio de vestuário e têxtil foram regulamentadas pelo Acordo Multifibras (AMF). Este acordo foi utilizado, especialmente, por EUA, Canadá e diversos

países da Europa para impor limites quantitativos de importação em uma grande variedade de categorias de produtos.

Embora a real intenção do AMF fosse proteger as empresas de países desenvolvidos de uma avalanche de importações a baixo custo que as ameaçariam competitivamente, o resultado observado foi o oposto. De acordo com Gereffi (1999), este protecionismo impulsionou as capacidades competitivas dos produtores dos países em desenvolvimento, que aprenderam a fabricar mercadorias mais sofisticadas e, com isso, aumentaram seus lucros. Em outras palavras, a tentativa de proteger indústrias nacionais por parte dos países centrais acabou diversificando o escopo e habilidade da concorrência estrangeira.

A indústria do vestuário demanda grande quantidade de mão de obra em sua etapa produtiva, sendo que não é necessário grau elevado de qualificações para exercer as atividades, especialmente na etapa de confecção. Trata-se, na verdade, da indústria mais dependente de mão de obra do mundo. É evidente que a confecção de roupas é uma atividade que pode facilmente migrar de um local para outro em busca dos melhores custos e condições competitivas, os quais, em geral, são encontrados nos países com grande oferta de mão de obra, forçando os salários para baixo. (THE TRUE COST, 2015).

No nível organizacional, a Ásia se destaca pelo seu desenvolvimento industrial na cadeia produtiva do vestuário em decorrência dos rápidos fluxos de informação e alto potencial de aprendizagem associados com o aprimoramento das relações entre compradores e vendedores, que foram estabelecidas entre empresas líderes de diferentes categorias (fabricantes, comerciantes e varejistas). De acordo com Gereffi (1999), o progresso na cadeia de produção de vestuário na Ásia envolve, de fato, o uso de redes para criar novas fontes de competitividade nacional e internacional.

Realmente, a modernização na produção vestuarista no continente asiático passou pelo processo de construção de redes locais de produção e de marketing integrado, envolvendo a relação direta com compradores estrangeiros. Em seguida tem-se a internacionalização da cadeia e a inclusão de novos fornecedores de mercadorias a baixo custo na Ásia, como resposta às restrições e pressões externas. Houve ainda a coordenação desta cadeia comandada por compradores por meio de diferentes tipos de redes comerciais, juntamente com a regionalização da cadeia de *commodities* de vestuário no resto da Ásia.

O aprimoramento econômico da participação de determinado país na cadeia de valor da indústria do vestuário se dá, em geral, em quatro fases. A primeira fase é a produção simples

baseada em: montagem, corte, fabricação e finalização. É conhecida como pela sigla *cut, make, and trim* (CMT) e se refere aos fabricantes de vestuário que cortam e costuraram tecidos ou malhas diretamente a partir dos fios. A segunda etapa seria a produção *full package* (pacote completo) ou *Original Equipment Manufacturing* (OEM), na qual o fabricante de vestuário é responsável por todas as atividades de produção, incluindo as atividades da CMT, bem como o acabamento. A empresa deve ter capacidades de logística, incluindo aquisição (*sourcing* e financiamento) das matérias-primas necessárias, peças e guarnições necessárias para a produção. (FERNANDEZ-STARK; FREDERICK; GEREFFI, 2011).

A fase seguinte de aprimoramento é conhecida como “*full package with design*” ou *Original Design Manufacturing* (ODM) e consiste em um modelo de negócio no qual há foco em desenvolver e agregar valor ao produto final através de capacidades de design. A quarta e última fase diz respeito à produção conhecida como *Original Brand Manufacturing* (OBM), onde o modelo de negócio está focado na produção e venda fundamentada na identidade de uma determinada marca. (FERNANDEZ-STARK; FREDERICK; GEREFFI, 2011).

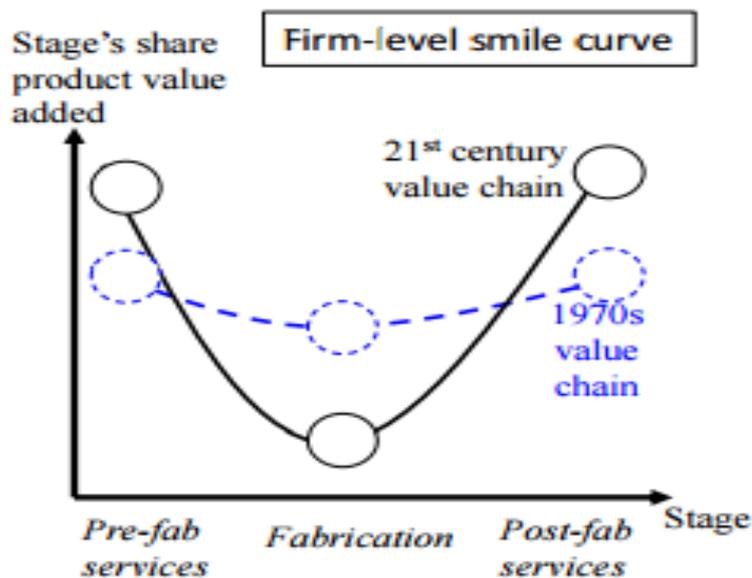
A modernização na indústria do vestuário está relacionada com a mudança da simples etapa de confecção (costura) para a produção do “pacote completo”, isto é, fabricação com o design e demais características especificadas pelo comprador. Comparada com a linha de montagem a partir insumos importados, a produção *full-package* altera fundamentalmente a relação entre fornecedor e comprador em uma direção que possibilita maior autonomia e potencial de aprendizagem para o desenvolvimento industrial da empresa fornecedora. Além disso, este tipo de produção se faz necessário tendo em vista que os varejistas e comerciantes do ramo vestuarista não possuem conhecimento para realizá-la. Os países asiáticos souberam usar a produção *full-package* para criar uma vantagem duradoura no desenvolvimento orientado para exportação.

É importante ressaltar a existência de hierarquia dentro das cadeias globais de valor, especialmente em setores intensivos em força de trabalho. A hierarquia é bastante visível desde o nível de criação até a venda, implicando o acesso aos mercados finais. Por consequência, os diferentes níveis hierárquicos recebem remunerações distintas, de acordo com suas atividades.

A Figura 1, contendo gráfico que traz a conhecida *smile curve* (BALDWIN; ITO; SATO, 2014), mostra a evolução da apropriação de valor ao longo dos diferentes estágios de uma cadeia produtiva, comparando a década de 1970 com os tempos atuais. Pode-se notar que o primeiro estágio envolve serviços anteriores à fabricação da mercadoria em si, como

concepção, design e inovação, e possui alta capacidade de gerar e absorver valor. A fabricação do produto caracteriza a segunda etapa e representa o nível mais baixo do gráfico de apropriação de valor. O último ponto do gráfico, assim como o primeiro, possui capacidade de gerar e absorver valor e representa os serviços pós-fabricação do produto, como logística, marketing, propaganda e o acesso aos mercados consumidores finais.

Figura 1 – Apropriação de valor ao longo da cadeia produtiva

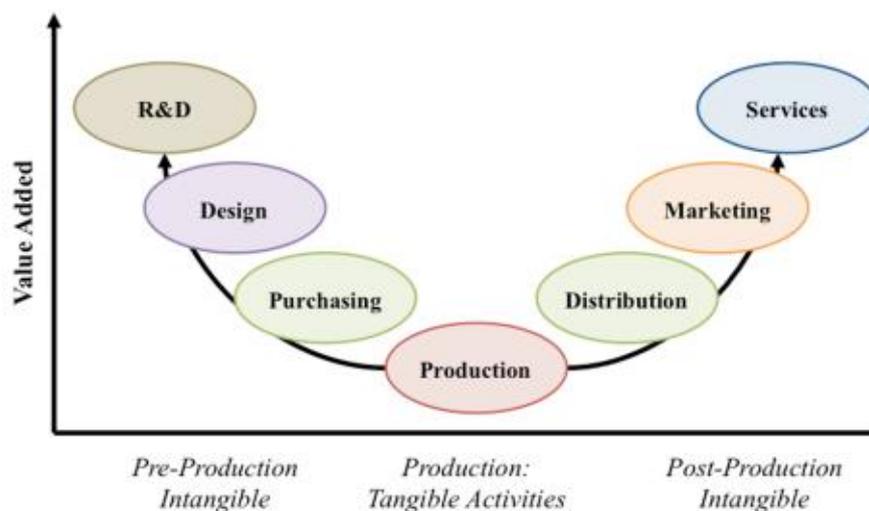


Fonte: Baldwin, Ito e Sato (2014).

É interessante notar que nos anos 1970 já era possível observar uma hierarquia na apropriação de valor ao longo de uma cadeia produtiva, porém não era tão acentuada como observamos nos dias de hoje. Atualmente, a hierarquia entre os três estágios é grosseiramente visível e o ponto mais intensivo em força de trabalho é o que menos se apropria de valor ao longo da cadeia. Esta mudança pode ser explicada, em geral, pela crescente facilidade em internacionalizar a produção, através de subcontratações e terceirizações, que naturalmente leva a regiões onde há grande oferta de mão de obra a baixo custo. Ademais, destaca-se a facilidade em deslocar a produção para locais que apresentem condições mais lucrativas, fazendo com que exista competitividade entre os países periféricos e também lhes forçando, de certa forma, a aceitar baixos salários e condições débeis de trabalho como forma de mantê-los inseridos na cadeia produtiva.

A indústria do vestuário é um claro exemplo da situação que a figura 1 e 2 ilustram. Em termos gerais, a primeira etapa concentra-se em países centrais, onde se localizam as matrizes industriais responsáveis pela concepção da marca, design e inovação, ou seja, serviços anteriores à fabricação da mercadoria. A etapa de produzir as roupas e artigos de vestuário raramente encontra-se no mesmo país da matriz industrial, já que a forma mais competitiva de produção se dá através das subcontratações e terceirizações em países periféricos ou semiperiféricos. A etapa final, quando o produto já está pronto para ser vendido, também se concentra nos países centrais e suas matrizes industriais é que são responsáveis pela logística de acesso aos mercados consumidores finais e aos grandes varejistas, assim como pela publicidade e propaganda da marca e controle da oferta.

Figura 2 – Apropriação de valor ao longo da cadeia produtiva do setor de vestuário



Fonte: Fernandez-Stark, Frederick e Gereffi (2011)

O ponto mais baixo da figura 1 e 2 e sua baixa apropriação de valor ao longo da cadeia produtiva do vestuário constitui o assunto principal deste trabalho. Ásia e América Latina representam os principais locais nos quais a etapa produtiva de confecção de roupas e artigos do vestuário ocorre. A Ásia, entretanto, se destaca historicamente neste ramo por ser uma região com grande oferta de mão de obra - o que acaba puxando os salários para baixo -, pela fácil mobilidade produtiva entre os países e pelas regulamentações trabalhistas frouxas e mal aplicadas. Na sequência do trabalho, dirige-se a atenção para Bangladesh, como indicado na

introdução e nos objetivos. No foco está o conjunto de especificidades da etapa produtiva da indústria do vestuário, as quais, inevitavelmente, envolvem as relações de trabalho.

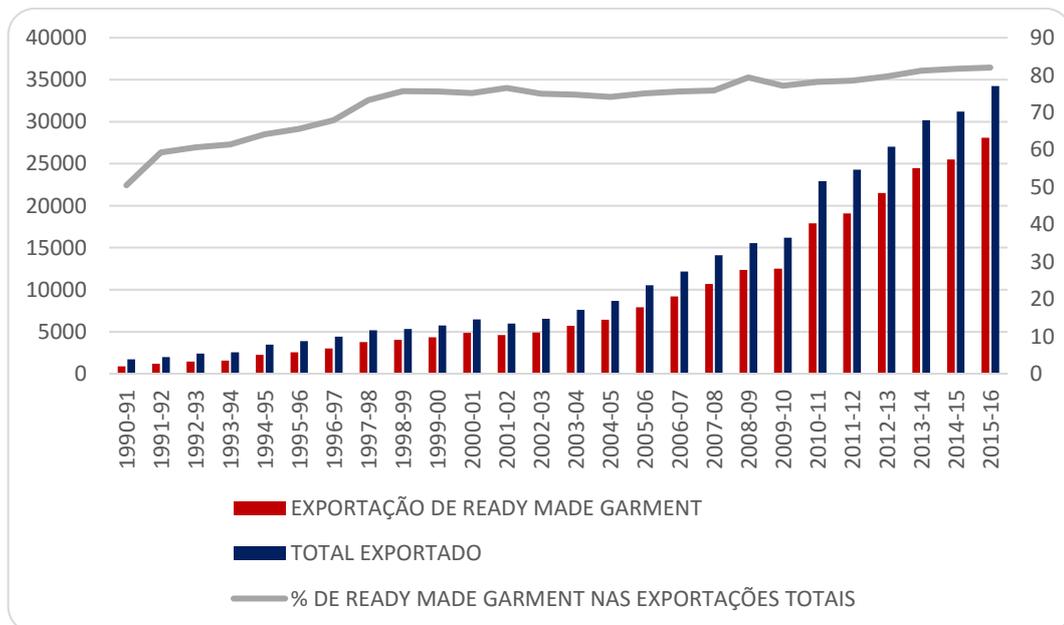
3 PRODUÇÃO DE VESTUÁRIO EM BANGLADESH: NÍVEL DE INCIDÊNCIA E ASPECTOS DO TRABALHO

Bangladesh está localizado ao sul da Ásia, entre Índia e Mianmar, e tem sua independência do Paquistão ainda recente, datada de 1971. Apesar de ser um país relativamente novo, apresenta um histórico de crescimento do seu Produto Interno Bruto (PIB) e de acordo com dados de 2015 do Banco Mundial é o país com o 45º maior PIB do mundo. O Fundo Monetário Internacional (FMI), afirma que a economia de Bangladesh está crescendo, em 2016, a uma taxa de 7,1%, sendo a segunda economia mundial que mais cresceu até então.

3.1 IMPORTÂNCIA E CARACTERIZAÇÃO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH

O país tem sua base econômica fundamentada no setor agrícola e vestuarista sendo este último a principal fonte das receitas de exportação, conforme possível observar na Figura 3 as receitas crescentes de exportação de *ready-made garments*¹.

Figura 3 – Comparação entre as exportações de *ready-made garment* e exportações totais de Bangladesh (milhões de dólares)



Fonte: Elaborado pela autora.

¹ Produtos têxteis acabados produzidos em massa; feitos para compra e uso imediato.

No que segue apresentam-se diferentes aspectos do envolvimento de Bangladesh com essa indústria. A fonte principal é o trabalho de Fernandez-Stark, Frederick e Gereffi (2011). Quando alguma outra fonte for utilizada, será feita a devida indicação.

Nos anos 1980, a indústria de vestuário de Bangladesh estava concentrada principalmente na fabricação e exportação de roupas tecidas. No início da década seguinte, a seção de tecelagem da indústria emergiu e superou as exportações de tecidos. Em ambas as categorias, o país está em processo de passar da produção CMT para arranjos OEM para fornecer recursos logísticos, de abastecimento e *sourcing* e para operações *full-packages*.

O investimento estrangeiro desempenhou um papel central no estabelecimento da indústria do vestuário em Bangladesh, no entanto a indústria é agora dominada por empresas de propriedade local. Os principais compradores incluem empresas americanas, europeias e como JC Penney, GAP, Levi Strauss, H&M e entre outras. Existem três tipos diferentes de fabricantes de vestuário em Bangladesh: i) fabricação integrada, onde as fábricas importam o algodão e fazem o resto do processo de produção (fição, tecelagem, tricô, corte e costura) por conta própria; ii) fábricas que importam fios e, em seguida, completam o resto da fabricação; iii) as fábricas que importam tecidos e costuram as roupas em fábricas CMT.

As primeiras exportações de vestuário em Bangladesh ocorreram por volta de 1976, seguido por um *boom* na indústria no início dos anos 1980. Durante esse período, foi criada a Autoridade de Zona de Processamento de Exportação de Bangladesh (BEZPA) em 1980, e as duas Zonas de Processamento de Exportação² (ZPEs) mais significativas foram criadas em Chittagong (1983) e dez anos depois em Dhaka (1993). No início dos anos 1990, Bangladesh também estabeleceu um setor de malhas e tricôs. Neste momento, a grande maioria das empresas eram fábricas CMT – até os anos 2000, dois terços das empresas de vestuário em Bangladesh estavam envolvidas na produção CMT.

A indústria de exportação de vestuário do Bangladesh floresceu sob a estrutura do AMF, onde havia quotas de importação menos restritivas para Bangladesh em comparação com os exportadores tradicionais de vestuário, como China, o que ajudou a indústria de exportação de Bangladesh a crescer.

² Espaços voltados prioritariamente à produção de itens destinados ao mercado externo. O objetivo é criar empregos, facilitar a transferência de tecnologia, aumentar os ganhos através do comércio e acirrar a competitividade. (SILVA, 2013)

Quando a indústria de vestuário de Bangladesh começou a expandir-se em meados da década de 1980, não havia treinamento sistemático e organizado para os trabalhadores. Sendo assim, as firmas contrataram jovens trabalhadoras de áreas rurais com pouca ou nenhuma educação ou treinamento formal. Elas foram contratadas pela primeira vez como "ajudantes" por um período de 3 a 6 meses até que adquiriram as habilidades necessárias para se tornarem operadoras de máquinas. Os supervisores foram selecionados internamente pelos operadores de máquinas mais experientes e de nível mais alto e foram promovidos sem receber treinamento adicional.

Os programas formais de desenvolvimento da força de trabalho foram introduzidos pela primeira vez no final da década de 1980 por iniciativa de agências doadoras e das duas principais associações da indústria privada: Associação de Fabricantes e Exportadores de Vestuário de Bangladesh (BGMEA); Associação de Fabricantes e Exportadores de Malha de Bangladesh (BKEMA). As empresas estrangeiras nas ZPEs começaram a oferecer uma formação interna mais sistemática e organizada, seguida pelas empresas locais em torno de 1990, muitas vezes através de uma combinação de pressão e assistência técnica fornecida pelos compradores. Os compradores estrangeiros passaram a estabelecer academias de treinamento em pequena escala e projetos de assistência técnica financiados por meio de seus orçamentos com seus fornecedores preferenciais. Em 1995, o setor público também começou a oferecer programas de formação de habilidades que ofereciam educação técnica e treinamento vocacional para fornecer à indústria de vestuário trabalhadores mais qualificados, tanto no nível de operadores quanto no nível médio de gestão.

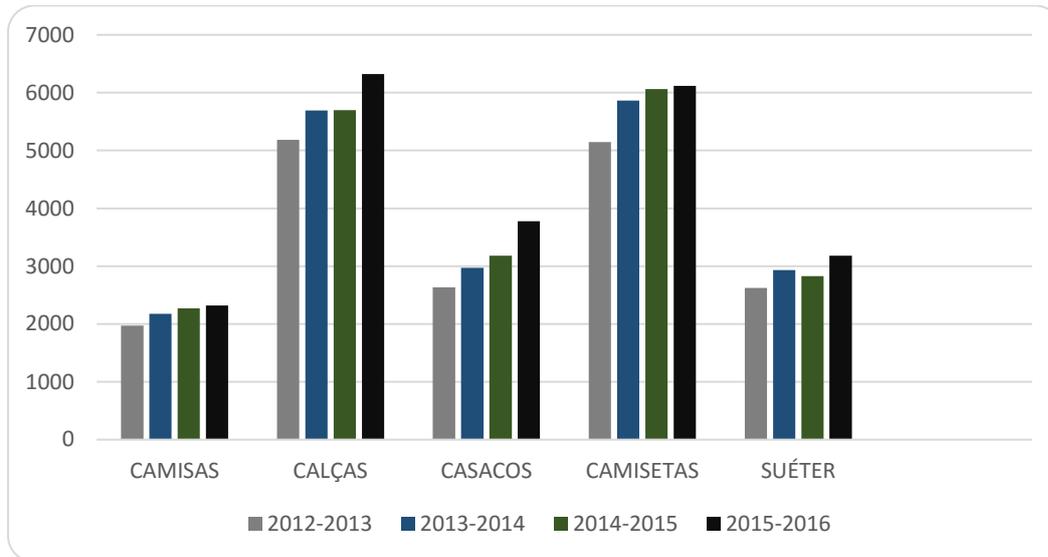
Mais recentemente, com a migração da produção CMT para OEM, o foco está no aumento da produtividade da força de trabalho e preparação dos funcionários para a modernização em segmentos de maior valor. Com isso, houve um aumento da procura de programas de formação e desenvolvimento para o setor, tanto a nível técnico como universitário, impulsionado pelas empresas sob pressão de compradores globais para aumentar a sua produtividade após o fim do regime de quotas em 2005.

Novas organizações de treinamento externo emergiram para atender a essa demanda, a mais notável é o Instituto de Moda e Tecnologia (IMT), criado em 1999 pelo BGMEA. Os cursos do IMT se concentraram nas habilidades de mercado necessárias para profissionais de gestão e designers de moda para a indústria de vestuário. Nos últimos dez anos, outras universidades de Bangladesh estabeleceram departamentos específicos sobre têxteis,

oferecendo cursos como Engenharia Têxtil. Os graduados são absorvidos quase inteiramente pela indústria de vestuário nacional.

Em 2005, o governo considerou que o reforço das competências no setor têxtil seria fundamental para impulsionar o crescimento contínuo da produção OEM e começou a atuar para reduzir a escassez de qualificações através da criação de institutos mais técnicos e profissionais. O governo atualizou o Campus de Engenharia e Tecnologia Têxtil de Bangladesh para uma universidade têxtil, abriu instalações têxteis em todas as universidades técnicas, ofereceu o tema “têxtil” como matéria no currículo de todas as escolas técnicas, faculdades e institutos técnicos e entre outras ações. Com isso, houve aumento na disponibilidade de mão-de-obra em diferentes níveis de formação.

Grandes marcas e varejistas internacionais terceirizam suas produções e vendem roupas e artigos de vestuários fabricados em Bangladesh, como Zara, H&M, Walmart, Nike, Benetton, GAP, J.C. Penney, C&A, Primark, Abercrombie & Fitch e entre tantas outras de acordo com dados da ONG *Clean Clothes Campaign*. Cabe ressaltar que grande parte dessas marcas e varejistas estão enquadrados no que caracterizamos como *fast fashion*, ou seja, comercializam roupas da moda, a baixo custo e renovam suas coleções quinzenalmente ou mensalmente e, em alguns casos, até semanalmente, fazendo com que o nível de consumo se mantenha elevado. Algumas marcas, como a Abercrombie & Fitch por exemplo, não se caracterizam como *fast fashion* considerando o preço mais alto pelo qual as roupas são vendidas, porém ainda assim internacionalizam suas produções de forma a buscar o menor custo produtivo possível e, portanto, maior lucratividade.

Figura 4 – Principais itens de vestuário exportados por Bangladesh (milhões de dólares)

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com a OIT, em 1990, Bangladesh foi responsável por apenas 0,6% das exportações mundiais de vestuário; em 2011, sua participação tinha subido para quase 5%. Durante o mesmo período, as exportações de vestuário aumentaram de cerca de 5% do PIB do Bangladesh para mais de 23% em 2011. E hoje, conforme os dados da Tabela 1, o setor representa mais de 80% da economia de exportação do país. (STUDIES..., 2013).

Tabela 1 – Exportação de roupas entre 1990-2013

Exportação de roupas entre 1990-2013							
Países	Valor em milhões de dólares					Participação nas exportações totais de mercadorias (%)	
	1990	2000	2011	2012	2013	2005	2013
Mundo	108129	197635	417724	422573	460268	2,7	2,5
Bangladesh	643	5067	19214	19788	23501	74,1	80,7
Paquistão	1014	2144	4550	4214	4549	22,5	18,1
China	9669	36071	153774	159614	177435	9,7	8,0
Macao, China	1111	1844	133	111	89	66,8	7,8
India	2530	5965	14672	13833	16843	8,8	5,4
Indonésia	1646	4734	8045	7524	7692	5,7	4,2

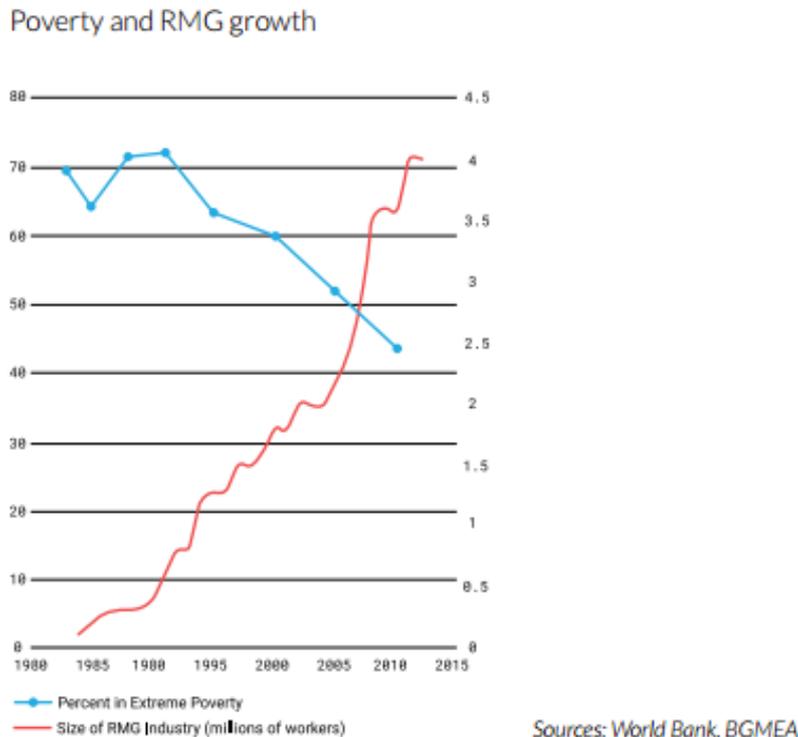
Fonte: WTO (2013).

3.2 O CONTEXTO IMEDIATO DA EXPANSÃO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH E OS REFLEXOS NO ÂMBITO SOCIAL, NOTADAMENTE NO TRABALHO

Os maiores obstáculos para o desenvolvimento econômico de Bangladesh são a alta densidade populacional, infraestrutura pública deficiente, corrupção, instabilidade política e implementação lenta de reformas econômicas e sociais. Além disso, apesar de algumas melhorias nos últimos anos, grande parte da população urbana ainda vive abaixo da linha da pobreza, ou seja, com menos de dois dólares por dia – cerca de 150 milhões de pessoas, 26% vivem nesta situação. (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015; OIT, 2013).

A Figura 5 mostra com a linha azul o percentual de pessoas vivendo na extrema pobreza, enquanto a linha vermelha mostra a evolução da fabricação de produtos têxteis acabados. Pode-se observar que entre os anos 2000 e 2010 houve drástica diminuição da quantidade de pessoas vivendo na extrema pobreza enquanto que, ao mesmo tempo, a quantidade (em milhões) de pessoas empregadas na indústria têxtil cresceu significativamente. Portanto, parece possível imaginar a existência de alguma relação entre a diminuição da extrema pobreza e o crescimento do setor vestuarista no país, mas tratar-se-ia somente de uma hipótese, naturalmente. (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015).

Figura 5 – Bangladesh: pobreza x crescimento da fabricação de produtos acabados têxteis (1980-2015)



Fonte: Labowitz e Baumann-Pauly (2015, p. 11).

Muitos empregos foram criados, principalmente para as mulheres, a partir da inserção do país na dinâmica internacional produtiva da indústria do vestuário no início dos anos 1990. Desde então, a participação de Bangladesh na cadeia produtiva global na indústria do vestuário só vêm aumentando. Em 2009, o país ultrapassou a Índia nas exportações de vestuário para os EUA (principal importador da categoria) e atualmente é o segundo maior exportador de roupas e artigos de vestuário do mundo, apenas atrás da China. (TASLIM; HAQUE, 2011; THE TRUE COST, 2015).

O destaque do setor de vestuário em Bangladesh representa, em muitos aspectos, as possibilidades oriundas da inserção em uma cadeia de fornecimento global. Isto é, ao longo dos últimos trinta anos, a indústria do vestuário ajudou a alimentar o crescimento econômico e de empregos no país; como se observou, a taxa de pobreza extrema caiu ao passo que a indústria de vestuário vem crescendo. (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015). Em 2008 o setor empregava 2,8 milhões de pessoas em um cenário no qual havia 4.743 fábricas de vestuário no país, atualmente com cerca de 7 mil fábricas estima-se que mais de 4 milhões de pessoas estejam em empregadas neste setor. (FERNANDEZ-STARK; FREDERICK; GEREFFI, 2011).

Não há dúvida de que os negócios no ramo de vestuário tem sido uma força motriz para o desenvolvimento econômico e social em Bangladesh. Mas, por outro lado, cabe ressaltar que este modelo de negócio e de industrialização vem acompanhado de custos significativos, especialmente para a saúde, a segurança, e o bem-estar dos trabalhadores do setor, cujo número atinge cerca de 4,5 milhões de pessoas. (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015).

É importante ressaltar que internamente há uma divisão entre os fornecedores diretos e indiretos da indústria do vestuário. Há mais de 7.000 fábricas vestuaristas que produzem para o mercado de exportação, divididas entre as fábricas de abastecimento direto e indireto, conforme ilustrado na Figura 6. Fornecedores indiretos são importantes em nível de produção global para Bangladesh, visto que impulsionam a capacidade do setor em responder a flutuações sazonais nas encomendas (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015).

Figura 6 – Número de Fábricas em Bangladesh



Fonte: Labowitz e Baumann-Pauly (2015, p. 20)

De acordo com Labowitz e Baumann-Pauly, 2015, existem algumas diferenças básicas entre os exportadores diretos e indiretos. Os fornecedores diretos, por exemplo, possuem relacionamento com marcas estrangeiras, relações com os fornecedores estrangeiros de insumos básicos, como tecidos, linhas, materiais de embalagem e acessórios (principalmente da China), recebem encomendas pagas através de Carta de Crédito em dólares americanos e possuem acesso a créditos de exportação. Exportadores diretos assumem a responsabilidade por todos os aspectos da produção, desde a aquisição de materiais básicos, até o corte, costura, acabamento,

embalagem e transporte. Isto requer um investimento significativo de capital, relações internacionais aprimoradas e sólidas, bem como capacidade para suportar atrasos de produção devido ao atraso na entrega de materiais ou outros fatores.

Este tipo de produção exige um nível de sofisticação nas práticas de negócios e exposição aos padrões internacionais que não são encontrados em fornecedores indiretos. Os fornecedores indiretos se especializam em processos produtivos de “baixa qualificação”, como corte, costura, lavagem e tingimento, não possuem acesso aos créditos à exportação e tampouco estabelecem relações com marcas internacionais. (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015).

Os fornecedores diretos estão propensos a aumentar a supervisão das condições de trabalho e elevar os padrões de segurança e infraestrutura. Mas essas fábricas são apenas a ponta do iceberg, pois, de acordo com Labowitz e Baumann-Pauly (2015), para cada instalação na qual as condições de trabalho estão melhorando, há muito mais fábricas onde os trabalhadores labutam em condições de risco à saúde e à segurança e sofrem com abusos aos seus direitos trabalhistas. As fábricas que indiretamente abastecem o mercado de exportação são vitais para a capacidade de Bangladesh para produzir grandes volumes de roupas a baixo custo em resposta às flutuações da demanda sazonal. Todavia, elas operam nas sombras. Com efeito, Labowitz e Baumann-Pauly (2015) afirmam que:

If the indirect sourcing model was conducted within an effective regulatory framework and efficient markets, it could allocate and re-allocate production according to the competitive advantages of each actor in the supply chain. The absence of those conditions, however, has resulted in a supply chain driven by pursuit of the lowest nominal costs. This has undermined wages and working conditions, investment in technology and training, and improvements in productivity and quality. (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015, p. 23).

Terceirização indireta é prática rotineira internacional de subcontratação produtiva que, muitas vezes, é realizada de forma pouco transparente para os compradores e reguladores. Tornou-se, desta forma, uma característica essencial para o setor de vestuário em Bangladesh como estratégia competitiva para aumentar margens de lucros, aumentar capacidade de produção e, ao mesmo tempo, manter os custos baixos. Na ausência do cenário regulatório ideal, a predominância desta estratégia tem como resultado uma cadeia de abastecimento global orientada pela busca dos menores custos possíveis. Fato este que, conseqüentemente, contribuiu para o aumento de riscos para empresas e trabalhadores, minando salários e condições laborais,

bem como o investimento em tecnologia e treinamento e obstaculizando melhorias na produtividade e qualidade.

Os riscos para os trabalhadores são, de fato, dramaticamente reais. Faz mais de dois anos desde que aproximadamente mil e duzentos trabalhadores vieram a óbito na tragédia do colapso do prédio Rana Plaza, no subúrbio da capital do país, Daca. Essa tragédia foi um marco para a indústria internacional da moda e para aqueles que dela se beneficiam: consumidores estadunidenses e europeus que nunca foram tão capazes de comprar tantas roupas de forma tão barata como nos dias de hoje; as marcas de moda que são algumas das maiores empresas do mundo e líderes de Bangladesh, os quais sabem que sua economia é profundamente dependente do crescimento contínuo da fabricação de roupas e artigos de vestuário. Rana Plaza foi um símbolo de uma verdade desconfortável sobre como a cadeia global da moda opera e sobre o que está por trás do *glamour* do “fast fashion” (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2015; THE TRUE COST, 2015).

É preciso compreender os motivos que fazem Bangladesh ser destaque na etapa produtiva da cadeia de abastecimento da indústria vestuarista global. É evidente que a grande disponibilidade de mão de obra contribui para atração de tais serviços. Quando se considera, entretanto, que uma blusa da “moda” pode ser vendida nas lojas de departamento internacionais por 5 dólares, pode-se indagar sobre como é possível produzir a tão baixo custo e, ainda, como obter altos lucros a partir disto.

Considerando-se ser necessário, para produzir a baixo custo em um setor que é intensivo em mão de obra, empregar trabalhadores que não recebem elevadas remunerações, pode-se presumir que este seja um dos principais aspectos que possibilitam a produção de roupas e artigos de vestuário a um preço baixo – numa intensidade talvez nunca antes vista na história desta indústria.

O cenário ideal para uma boa governança do setor vestuarista requer leis trabalhistas consolidadas e adequadas à realidade do país, que não é o caso da realidade observada em Bangladesh. Antes mesmo da tragédia em Rana Plaza, governos estrangeiros, empresas, sindicatos e outros grupos da sociedade civil já exerciam pressão sobre o governo de Bangladesh para revisar suas leis trabalhistas e, ao mesmo tempo, as adequar às normas e práticas internacionais.

É evidente que o ocorrido em Rana Plaza fez com que a pressão internacional sobre o governo aumentasse consideravelmente, colocando o país em foco nos debates sobre direitos

humanos, cadeias globais, consumismo e produção sustentável. Como resultado, o parlamento de Bangladesh finalmente promulgou alterações no *Bangladesh Labour Act* (BLA) em 15 de julho de 2013. A lei passou a incluir diversas disposições destinadas a melhorar a segurança no trabalho, abrangendo o reforço da inspeção do trabalho, a criação de comissões de segurança e saúde no trabalho, além de algumas melhorias no regime de compensação.

No intuito de atingir um dos objetivos específicos desta monografia, realiza-se no próximo capítulo uma abordagem geral sobre as leis trabalhistas em Bangladesh. A ideia central é observar em que medida tais dispositivos são respeitados no setor vestuarista do país. Também são destacadas algumas normas e práticas internacionais originais da OIT.

4 LEGISLAÇÃO E CONDIÇÕES TRABALHISTAS EM BANGLADESH

Como apontado no primeiro capítulo, uma das principais dificuldades encontrada para elaboração desta pesquisa, diante da atualidade do tema, é a disponibilidade de informações oficiais do governo de Bangladesh em língua ocidental. Em decorrência disso, a análise das leis trabalhistas desse país é, em grande parte, fundamentada no relatório “Decent Work Country Profile: Bangladesh” publicado em 2013 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013).

A OIT dedica-se à criação de oportunidades para que mulheres e homens obtenham trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Em cada Estado-Membro, a OIT promove o trabalho decente como um objetivo nacional e apoia os seus membros tripartidos e outras partes interessadas a fazer progressos no sentido de alcançar esse objetivo. O Programa Nacional de Trabalho Decente é o principal instrumento de cooperação entre a OIT e um país específico durante um período que pode variar de quatro a seis anos.

O relatório foi realizado pelos técnicos e especialistas da OIT em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Departamento Estatístico de Bangladesh (DEB). Em 2010, foi realizado um seminário de consulta para saber como mensurar o grau de trabalho decente no país e, então, foram apontados indicadores legais e estatísticos os quais deveriam ser analisados à luz do contexto social e econômico do país. Já em 2012, o perfil de Bangladesh foi discutido entre o MTE, Comissão de Planejamento de Bangladesh, Ministério das Finanças, Ministério das Indústrias, DEB, representantes da Federação dos Empregadores e Comitê de Coordenação Nacional para a Educação dos Trabalhadores. A partir disso, o relatório analisa o perfil de Bangladesh em relação às condições trabalhistas sob a perspectiva de indicadores legais preestabelecidos.

No que segue, lança-se mão de informações, na abordagem de diferentes aspectos da legislação e da problemática do trabalho em Bangladesh, sobre a ratificação (ou não), nesse país, de diferentes convenções da OIT, assim como de análises e diagnósticos em documentos de cunho técnico que se debruçaram recentemente sobre o assunto.

4.1 LEIS E NORMAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS DE TRABALHO

4.1.1 Administração legal do trabalho e compromisso governamental com a geração de empregos

O primeiro tópico analisado no relatório é a administração legal do trabalho. O quadro jurídico do governo de Bangladesh tem sofrido diversas mudanças ao longo dos anos, sendo que atualmente o Ministério do Trabalho e Emprego é responsável pelo estímulo à criação de oportunidades de empregos, formulação de políticas relacionadas à área e por supervisionar os diversos organismos subordinados ao Ministério. As agências responsáveis pela implementação das políticas incluem o Departamento de Trabalho, Departamento de Inspeção de Fábricas e Estabelecimentos, Secretaria de Mão de Obra, Secretaria de Emprego e Formação, Conselho de Salários Mínimos, Tribunal de Apelação do Trabalho e outros sete tribunais. Sobre as últimas políticas adotadas a nível nacional, tem-se que em 2010, o governo de Bangladesh finalmente aprovou o plano de política nacional do trabalho, o qual incluía planos nacionais de ação como o Plano Perspectiva 2010-2020, Política de Desenvolvimento de Competências Nacionais 2010-2015 e o Plano Nacional de Educação Para Todos.

O Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações (CPACR), órgão subordinado à OIT, a fim de evidenciar a implementação destas e outras políticas trabalhistas, apontou que a ineficácia do Departamento de Inspeção de Fábricas e Estabelecimentos poderia ser atribuída ao orçamento insuficiente, à falta de funcionários treinados responsáveis pela aplicação das políticas, à falta de apoio logístico, às sanções inadequadas quando do não cumprimento da lei e à falta de treinamento para os inspetores do trabalho. Assim, solicitou que o governo identificasse o órgão responsável para a inspeção do trabalho, especialmente nas ZPEs. O governo, por sua vez, reconheceu que o financiamento da administração do trabalho de Bangladesh precisa ser melhorado.

Em relação à indústria do vestuário, a inspeção das fábricas é um fator primordial para evitar que novas tragédias e acidentes em locais de trabalho ocorram. Muitas vezes estas fábricas operam em construções e infraestruturas precárias que colocam em risco a vida dos trabalhadores e, em prol da redução de gastos, os donos fazem “vista grossa” para tal situação. Como foi o caso no desabamento do edifício Rana Plaza, em 2013.

Em termos de política de educação, a Constituição Nacional determina que cada cidadão de Bangladesh tenha igual direito à educação. De acordo com o relatório da OIT, entretanto, quase um terço (29,7%) das crianças de 5 a 17 anos em 2010 não estavam frequentando a escola, enquanto uma alta proporção, embora decrescente, de crianças economicamente ativas encontravam-se combinando trabalho e educação simultaneamente. Apesar disso, a percentagem de crianças que não frequentam a escola tem caído nos últimos anos. Já a taxa de alfabetização de adultos aumentou de 47,8% em 2001 para 59,8% em 2010, sendo que os homens continuam a ser mais alfabetizados do que as mulheres (63,9% contra 55,7%), por causa do acesso limitado destas aos programas de alfabetização para adultos.

Também avaliado no relatório foi o compromisso demonstrado pelo governo com o pleno emprego. Apenas uma pequena proporção de jovens de 15 a 24 anos em Bangladesh (1,9% em 2010) permanece na escola até a formatura do ensino superior. O governo está consciente de que muitos jovens são incapazes de continuar com os estudos no ensino superior por conta própria, e, como resultado, acabam por ingressar no mercado de trabalho precocemente. Portanto, a fim de lidar com esta realidade, o governo definiu 14 anos completos como idade legal mínima de admissão ao emprego. A realidade, porém, mostra que muitas mães empregadas na indústria do vestuário, deslocadas de suas cidades natais em busca de emprego, acabam não tendo condições de colocar seus filhos em escola e acabam levando consigo ao local de trabalho (THE TRUE COST, 2015).

O acesso ao emprego com um salário razoável, levando em consideração a quantidade e qualidade do trabalho, é uma responsabilidade fundamental do Estado (artigo 15 da Constituição). O governo de Bangladesh, então, comprometeu-se a reduzir a taxa de desemprego, incluindo o subemprego, em 15% em seu Plano Perspectiva 2010-21. (OIT, 2013).

É evidente que Bangladesh encontra dificuldades na geração de empregos formais. A percentagem de trabalhadores no emprego informal é elevada, tendo aumentado de 76,2% em 1999-2000 para 87,5% por cento em 2010. Durante o mesmo período, foi constatada uma maior proporção de mulheres do que de homens no envolvimento com o setor de empregos informais. Pode-se aferir que o setor de vestuário contribui para que existam mais mulheres empregadas no setor informal do que homens, visto que o trabalho manual e detalhado é altamente demandado na fabricação de roupas, criando oportunidades às mulheres, que são 80% da mão de obra empregada no setor como um todo.

Trabalhadoras mulheres são preferidas nas fábricas de vestuário e 80% do total de trabalhadores do setor são mulheres. Em geral, as mulheres que trabalham no setor do vestuário tendem a ser jovens, solteiras, empobrecidas, não-sindicalizadas e mais tolerantes às condições de trabalho precárias, longas horas de trabalho e salários baixos. Por outro lado, o emprego nesta indústria ajudou a tornar as mulheres visíveis nas estatísticas nacionais de emprego e trouxe algumas mudanças sociais. Trabalho em fábricas é uma das poucas formas socialmente aceitáveis para que as mulheres sem educação ou com baixa escolaridade ganhem a vida. (FERNANDEZ-STARK; FREDERICK; GEREFFI, 2011)

Uma pesquisa realizada pela *War on Want*, Organização Internacional baseada em Londres, em parceria com a Federação Nacional dos Trabalhadores Vestuaristas (conhecida como NGWF, sigla em inglês) entrevistou mais de 1200 trabalhadores do setor em Bangladesh e levantou informações que mostram o não cumprimento de leis trabalhistas:

A lei torna obrigatório para os empregadores emitir cartas de nomeação para todos os trabalhadores. Uma carta de nomeação serve como um contrato de fato e permite aos trabalhadores provar seus status de trabalhadores que implica toda a gama de direitos. No entanto, 53% dos trabalhadores entrevistados como parte da pesquisa não receberam uma carta de nomeação e, portanto, não tinham nenhuma posição legal em relação ao empregador. (WAR ON WANT, 2009, p. 2, tradução nossa).

É importante citar que Bangladesh não ratificou junto à OIT a Convenção sobre Política de Emprego, 1964 (No. 122). Por meio dessa Convenção, os países comprometem-se a promulgar e aplicar uma política ativa a fim de promover o pleno emprego produtivo, devendo consultar as organizações de empregadores e trabalhadores quanto a tais políticas para considerar suas experiências e opiniões na tomada de decisão. (OIT, 1966).

4.1.2 Diferentes aspectos das condições de trabalho: seguro-desemprego, salário mínimo e horas trabalhadas

O seguro-desemprego, fator primordial na proteção dos trabalhadores, especialmente contra as flutuações econômicas graves, ainda não é um recurso existente em Bangladesh. Além disso, o país não ratificou a Convenção de Segurança Social (norma mínima) (no. 102, 1952) e nem a Convenção de Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego (no. 168, 1988).

Observe-se que a Convenção sobre Segurança Social é de extrema importância, visto que é o único instrumento internacional baseado nos princípios básicos de segurança social:

cuidados médicos; benefícios em caso doença; seguro desemprego; benefícios de aposentadoria; benefício em caso de acidentes de trabalho; benefícios familiares; benefícios de maternidade e benefícios em caso de invalidez. Já a Convenção de 1988, objetiva realizar a promoção de empregos, em especial a orientação profissional, a formação e a reabilitação, além de garantir melhores condições e proteção contra os efeitos negativos do desemprego involuntário. Considerando o que desemprego involuntário continua existindo, a Convenção busca assegurar, então, que os sistemas de segurança social promovam assistência ao emprego e suporte econômico às pessoas nesta situação. (OIT, 2013).

Como resultado, muitos trabalhadores não têm a menor condição de permanecerem desempregados enquanto não encontram outras oportunidades e, por isso, tendem a buscar oportunidades no setor informal, onde estão propensos a ganhar muito menos do que no emprego formal. Sendo assim, o governo deveria criar medidas para expandir as oportunidades de empregos formais e, ainda, proporcionar seguro-desemprego para proteger os trabalhadores de choques econômicos e outros fatores que possam influenciar suas rendas.

Outra questão essencial refere-se ao salário mínimo. Nos casos em que a negociação coletiva falha, o governo, a pedido dos empregadores ou dos trabalhadores, pode fixar um salário mínimo para uma determinada indústria, mediante solicitação ao Conselho de Salários Mínimos. O Conselho pode decidir fixar taxas mínimas de acordo com o tempo de trabalho, sendo por hora, dia, semana ou mês. As taxas de salário mínimo, para qualquer indústria, podem ser revistas de cinco em cinco anos, e o não cumprimento pode levar à prisão por até um ano e/ou o pagamento de multa. Até 2013, o Conselho de Salários Mínimos havia fixado salários mínimos para 42 subsectores industriais e comerciais, incluindo o setor de *ready-made garment*.

Ao determinar salários mínimos, os critérios que o Conselho de Salários Mínimos deve considerar incluem: custo de vida dos trabalhadores, custo de produção, produtividade, preço dos produtos, capacidade de negócio, condições econômicas e sociais do país e nível de desenvolvimento da localidade em questão, de acordo com a seção 141, do *Bangladesh Labour Law*, 2006 (mais conhecido como BLL). O Conselho é obrigado a rever as suas recomendações se em quando alguns desses critérios sofrem alguma mudança.

Desde 2007, o salário mínimo foi fixado em 1.800 Tk. (aproximadamente USD 23) para todos os setores econômicos, não abrangidos por salários específicos da indústria. Em novembro de 2010 o salário mínimo para os trabalhadores do setor de *ready-made garment* aumentou de 3.000 Tk. (USD 38) para 9.300 Tk. (USD 118) por mês, dependendo da categoria.

O salário mínimo para os trabalhadores jovens não qualificados, em todos os setores industriais privados em Bangladesh, foi fixado em 1.500 Tk. (USD 19), em 2007. Depois de 21 anos, em novembro de 2010, a Autoridade de Zonas de Processamento de Exportação de Bangladesh, conhecida como BEPZA (sigla em inglês), aumentou o salário mínimo para os aprendizes de 1.400 Tk. (USD 17) para 2.700Tk. (USD 34), e para outros trabalhadores de 2.100 Tk. (USD 26) para 3.350Tk. (USD 43). Entretanto, grande parte dos trabalhadores está envolvida no setor informal e não é diretamente abrangida por tais disposições legais, fazendo com que nem sempre receba remuneração justa.

Bangladesh não ratificou a Convenção de Fixação de Salários Mínimos da OIT (no. 131, 1970), que objetiva ser um instrumento complementar essencial na proteção dos trabalhadores contra salários indevidamente baixos, especialmente focada em países em desenvolvimento: cada membro deve comprometer-se a instituir um sistema de salários mínimos que abranja todos os grupos de assalariados onde as condições de trabalho e o salário correspondente seja adequado de acordo com os padrões estabelecidos nas normas da Convenção. (OIT, 2013)

De um modo geral, a política de salário mínimo em Bangladesh é insuficiente para proteger os trabalhadores, especialmente os trabalhadores informais. Além disso, segundo a OIT, o governo enfrenta problemas de não conformidade e aplicação de suas políticas de salário mínimo, o que acaba sendo uma brecha para que exista a prática de remuneração abaixo do ideal, especialmente em setores informais da economia. Em relação ao setor do vestuário, especificamente, tem-se que:

The arduous hours and unpaid overtime are made all the more shocking by the frequency with which workers are cheated out of payment for hours worked. Over two thirds of workers interviewed received no wage slip or other documentation of their earnings, making it impossible for workers to verify that they are being paid the proper amount. [...] Garment workers must also contend with late payment of wages. Less than 10% of workers interviewed for this research received their wages within the legal timeframe established under the 2006 Labour Law. Over a third of the workers interviewed reported that they typically receive their pay towards the end of the month following that which they worked, which is three weeks later than the legally mandated payment deadline. (WAR ON WANT, 2009, p. 4).

Quanto ao problema das horas trabalhadas, o padrão inicial estabelecido pela OIT considera 48 horas semanais como o máximo para o exercício de atividades laborais em condições decentes. Existem diversos estudos, organizados pela própria OIT, apontando as

desvantagens de trabalhar mais do que 48 horas por semana, como por exemplo, a redução do desempenho nas atividades e a maior propensão ao desenvolvimento de lesões e outras doenças. Todavia, embora as normas e convenções internacionais sejam bastante claras sobre as jornadas de trabalho ideais, as práticas e legislações nacionais diferem entre os países. Bangladesh ratificou, em 1972, a Convenção da OIT sobre Horas de Trabalho da Indústria (no. 1, 1919) mas não ratificou a Convenção sobre Horas de Trabalho no Comércio e Escritórios (no. 30, 1930), no entanto, o país possui soberania para impor seus próprios limites legais sobre tempo de trabalho.

Em Bangladesh, o limite para horário de trabalho, sem ser considerado excessivo, é de 48 horas semanais, de acordo com as Convenções números 1 e 30 da OIT. A seção 2 do BLL descreve "horas de trabalho" como: o tempo durante o qual os trabalhadores estão à disposição do empregador, excluindo intervalos para descanso e refeições. As horas diárias e semanais de trabalho e as horas extras são reguladas pelo capítulo IX do BLL, que determina que o máximo de horas trabalhadas em uma semana deve ser 48 horas, e que são permitidas mais 12 horas trabalhadas como horas extras, permitindo, ainda, outras exceções. Avisos sobre os períodos nos quais os trabalhadores são obrigados a trabalhar devem ser exibidos em cada estabelecimento. Já as horas extras devem ser pagas considerando o cálculo a partir do dobro do salário base. No entanto, o governo possui autoridade para isentar determinado setor do cumprimento de tais regulamentos, em um período máximo de seis meses, caso considere essencial para o interesse público e vital para o desenvolvimento econômico do país.

Oito horas por dia e 48 horas semanais é o que se considerada como jornada normal de trabalho. Em relação às horas extras, tem-se que o máximo são duas horas por dia e doze horas por semana e, sendo assim, o total de horas de trabalho, em média, para um adulto não deve exceder 56 horas por semana. A duração máxima da jornada de trabalho para jovens entre 16 e 18 anos de idade, que trabalham em fábricas ou minas, é de cinco horas por dia e 30 horas por semana - para outros estabelecimentos o máximo são sete horas por dia e 42 horas por semana - (seção 41, BLL apud OIT, 2013). É interessante notar que, de acordo com o relatório, em 2005, 48,1% dos trabalhadores trabalhavam mais do que 48 horas semanais e que em 2010 este número aumentou para 51,5%, o que permite concluir que há falta de fiscalização ou, ainda, que as autoridades acabam sendo coniventes com qual situação.

A questão do salário mínimo e das horas de trabalho não estavam sendo respeitadas no caso dos trabalhadores que sofreram a tragédia de Rana Plaza, por exemplo, e pode-se presumir

que em outros estabelecimentos também não - e tudo isso em prol da maximização dos lucros. De acordo com *War on Want* (2009), apesar da legislação limitar o tempo de trabalho a não mais de oito horas por dia e 48 horas por semana, o excesso de horas de trabalho continua a ser a norma e não a exceção. Quase metade dos trabalhadores entrevistados na pesquisa afirmou que trabalhava entre 13 e 16 horas por dia, 67% afirmaram que trabalhavam regularmente mais de oito horas por dia e cerca de 78% dos trabalhadores foram colocados no turno da noite, às vezes permanecendo na fábrica até 3 horas da manhã e retornando às 7 horas na mesma manhã para outro dia de trabalho. Além disso, 45% dos entrevistados afirmaram que seus salários finais não refletiam o número total de horas trabalhadas. Neste sentido:

A fim de cumprir as quotas de produção, muitos trabalhadores são obrigados a trabalhar muito mais horas por dia do que o permitido pela lei, o que equivale a horas extras obrigatórias. Quase 70% dos entrevistados relataram que são forçados a cumprir metas diárias que são estabelecidas de forma irrealista. Mais de metade dos trabalhadores entrevistados afirmou que eles trabalhavam sete dias por semana para atingir esses objetivos e ganhar o suficiente para viver. Sob a lei de Bangladesh todos os empregadores devem conceder trabalhadores pelo menos um dia de folga por semana. [...] Em muitos casos, os trabalhadores receberam peças de identificação com muito menos valor jurídico, como cartões de identificação ou cartões de presenças. Esses documentos oferecem proteção limitada contra práticas fraudulentas dos empregadores e, em complemento, muitos trabalhadores relataram que os gerentes detinham seus cartões de presenças, deixando-os sem um registro de suas horas trabalhadas. (WAR ON WANT, 2009, p. 3, tradução nossa).

O governo de Bangladesh afirmou que apesar de não ter ratificado a Convenção sobre Horas de Trabalho no Comércio e Escritórios (no. 30, 1930), alguns dos seus princípios e disposições acabam sendo implementados através da prática e da legislação nacional do país. Pode-se afirmar que as normas do BLL sobre jornada de trabalho são aplicáveis aos trabalhadores empregados no setor formal, enquanto, na verdade, na prática é muito difícil controlar o tempo de trabalho daqueles que estão envolvidos no enorme setor informal do país.

4.1.3 Férias remuneradas e licença maternidade

Outro tópico analisado no relatório diz respeito às férias anuais remuneradas. As disposições relativas ao direito dos trabalhadores às férias pagas são as seguintes: i) um dia de férias com pagamento é concedido para cada 18 dias trabalhados durante os últimos 12 meses, para um trabalhador adulto que trabalhe em qualquer loja ou estabelecimento comercial ou industrial ou qualquer fábrica ou estabelecimento de transporte rodoviário; ii) um dia de férias

por cada 22 dias trabalhados para trabalhadores em plantações de chá; iii) um dia de férias por cada 11 dias trabalhados para trabalhadores do meio jornalístico.

Para trabalhadores adolescentes a norma é um dia de férias para cada 15 dias de trabalho em uma fábrica, ou um dia de férias para cada 18 dias de trabalho em plantações de chá, ou ainda, um dia de férias para cada 14 dias de trabalho realizado durante os últimos 12 meses em outras lojas ou estabelecimentos comerciais ou industriais. É possível, ainda, acumular férias para o ano seguinte (seção 117, BLL apud OIT, 2013). Além disso, todos os trabalhadores têm direito a onze dias de férias pagas por ano na época de festivais (seção 118, BLL apud OIT, 2013).

De acordo com a pesquisa realizada pelo *War on Want* (2009), mais de 700 trabalhadores do setor vestuarista afirmaram que receberam menos de 10 dias de férias anuais sendo que apenas 9% receberam a totalidade de férias de acordo com a lei.

Nas ZPEs os trabalhadores têm direito a um dia de férias pagas para cada 22 dias de trabalho realizado nos últimos 12 meses (seção 11(a), BEPZA Instrução nº 1 de 1989). Eles podem, ainda, transferir até 30 dias de férias para serem usufruídas no ano seguinte. Os empregadores, por outro lado, podem recusar conceder férias remuneradas caso seja contra os interesses da empresa e sob a condição de compensar financeiramente o trabalhador.

Nenhuma evidência de implementação de tais normas foi disponibilizada às entidades de supervisão da OIT. Bangladesh não ratificou a Convenção de Férias Pagas (no. 52, 1936), nem a Convenção de Férias Pagas no setor Agrícola (no. 101, 1952) e tampouco a Convenção de Férias Pagas Revisada (no. 132, 1970). Entretanto, a lei garante que todos os trabalhadores devem ser amparados naqueles estabelecimentos nos quais o BLL é aplicável. Apesar da licença remunerada não ser considerada um direito em Bangladesh, as disposições legais (Capítulo IX do BLL e Parte V, artigo 11 da BEPZA Instrução nº 1, de 1989) existem para regulamentar as férias dos trabalhadores em empresas do setor formal, sendo importante assinalar ter sido constatado que férias pagas também são concedidas, às vezes, no setor informal, mesmo estando fora escopo do BLL.

O direito à licença maternidade é mais uma questão abordada no relatório. Os benefícios de maternidade são cobertos pelo Capítulo IV do BLL, pelo Artigo 10 Parte V do BEPZA Instrução no. 1, de 1989, e pela seção 197 do Regulamento de Serviços em Bangladesh.

As trabalhadoras abrangidas pelo BLL têm direito a licença-maternidade remunerada se tiverem trabalhado para o seu empregador por seis meses antes de darem a luz e se tiverem

apenas um filho. Mulheres com dois ou mais filhos têm direito a licença de maternidade não remunerada. Parte V, artigo 10, da BEPZA Instrução nº 1, de 1989 estabelece um mínimo de dez meses de serviço contínuo e especifica que a licença de maternidade para um segundo filho é admissível apenas três anos após a primeira licença. Uma mulher pode se beneficiar de licença de maternidade apenas duas vezes no curso de sua vida ativa e isto também se aplica às mulheres empregadas no setor público.

Em relação ao setor do vestuário, especificamente, a maioria das mulheres é privada da licença de maternidade garantida por lei. Em muitos casos, as mulheres têm de negociar individualmente com a gerência caso a caso. A algumas mulheres são concedidas algumas semanas de licença remunerada, enquanto outras acabam aceitando um salário reduzido ou até mesmo a licença não remunerada. (WAR ON WANT, 2009).

As mulheres que trabalham nas ZPEs têm direito aos benefícios em decorrência da maternidade seis semanas antes e seis semanas após ao parto, porém a Instrução nº 1, de 1989 da BEPZA não especifica o nível de tais benefícios. Já as trabalhadoras que são abrangidas pelo BLL têm direito aos benefícios oito semanas antes e oito semanas depois do parto. Embora as normas do BLL não se apliquem às mulheres empregadas no setor informal, elas são assistidas pelo subsídio do governo à maternidade e programas de assistência financeira para comunidades pobres em áreas rurais e urbanas sob o *Bangladesh Labour Welfare Foundation Rules*, 2010.

Em relação às normas internacionais, Bangladesh não ratificou a Convenção de Proteção à Maternidade (revisada) (no. 103, 1952), a Convenção de Proteção à Maternidade, (no. 183, 2000), nem a Convenção de Segurança Social (norma mínima), (nº 102, 1952). Isso faz com que o país acabe deixando ainda mais “frouxa” e fora dos padrões internacionais sua legislação nacional referente a este assunto.

4.1.4 Tipos de trabalho a serem abolidos

O documento também se refere aos tipos de trabalho que devem ser abolidos. Como definido na Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado (no. 29, 1930), na Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado (no. 105, 1957), na Convenção sobre Idade Mínima (no. 138, 1973) e na Convenção sobre Piores Formas de Trabalho Infantil (no. 182, 1999), trabalhos que

devem ser abolidos envolvem, notadamente, trabalho forçado e trabalho infantil. Bangladesh ainda não ratificou a Convenção no. 138, mas ratificou as outras três convenções relevantes.

Considerando que não há nenhum dado oficial disponível sobre o trabalho forçado no país, este tópico se concentra essencialmente no trabalho infantil. O compromisso do governo para eliminar as piores formas de trabalho infantil é expresso através do Plano Nacional de Ação e da Política Nacional de Eliminação do Trabalho Infantil. Para que os Planos tenham sucesso é fundamental que as crianças não apenas tenham acesso, mas que frequentem a escola regularmente, já que muitas com idade inferior a 18 anos ainda o fazem. Sob a Lei de Educação Primária, de 1990, a educação primária gratuita é obrigatória para todas as crianças com idades entre 6 e 10 anos.

Qualquer pessoa com idade inferior a 14 é considerada criança e está proibida de trabalhar, de acordo com a seção 34 do BLL. Os pais ou responsáveis que prometem o trabalho de uma criança em troca de quitação de dívidas ou outros favores e empregadores que empregam crianças são punidos com multas. O BLL, entretanto, não proíbe a servidão por dívida no caso de crianças com idade superior a 14 anos. Qualquer estabelecimento que empregue adolescentes entre as idades de 14 e 17 anos deve apresentar uma notificação especificando os seus períodos de trabalho. O CPACR observou que a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças com menos de 18 anos para atividades ilícitas não é prática proibida pela legislação nacional. (BLL apud OIT, 2013)

A idade geral de admissão ao emprego foi definido pelo governo em 14 anos. As crianças são, no entanto, autorizadas a exercerem trabalhos leves a partir dos 12 anos, desde que a atividade não ponha em risco sua saúde e desenvolvimento e não interfira sua educação (seção 44, BLL apud OIT, 2013).

Quanto aos trabalhos perigosos, os adolescentes não estão autorizados a limpar, lubrificar ou ajustar quaisquer partes de máquinas, enquanto tal parte estiver em movimento, ou trabalhar em máquinas perigosas, sem terem sido instruídos sobre as precauções necessárias e os possíveis perigos e sem terem recebido treinamento suficiente. Além disso, os adolescentes não estão autorizados a trabalhar sob a terra ou submersos (BLL apud OIT, 2013).

Em 2007, com base em dados estatísticos fornecidos pelo Departamento de Estatística de Bangladesh, o CPACR declarou que a prática no país era inconsistente com a legislação nacional e com a Convenção sobre Idade Mínima (Indústria) (no. 59, revisada, 1937). Além disso, em 2009, Comitê sobre os Direitos da Criança expressou preocupação com a falta de

execução e monitoramento de leis específicas para proteger os direitos das crianças no ambiente de trabalho. A Constituição de Bangladesh proíbe o trabalho forçado (artigo 34) e garante a liberdade de pensamento e de consciência (artigo 39) e o Código Penal de 1860, prevê penas de prisão que podem envolver o trabalho duro e multas em casos de trabalho forçado (artigo 367). A Lei da Criança de 1974, por sua vez, prevê sanções contra o trabalho forçado de crianças com idade inferior a 16 (seção 35).

Em decorrência do elevado grau de pobreza, do acesso limitado à educação superior, da percepção dos pais sobre a importância da educação e da procura de trabalho infantil, o governo enfrenta sérios desafios para avançar no combate ao trabalho forçado e trabalho infantil. Além disso, o Ministério da Educação precisa desenvolver uma estratégia eficaz para manter as crianças na escola e para persuadir a sociedade e os pais que o acesso de crianças à educação não só contempla os direitos da criança, mas também proporciona maiores benefícios econômicos e sociais a longo prazo.

Capacitar os pais para terem acesso a recursos financeiros estáveis, de maneira a proporcionar educação para seus filhos, tem-se mostrado um meio eficaz de combate ao trabalho infantil. Cabe ressaltar ainda que a lei precisa ser fortemente reforçada, principalmente em relação ao recrutamento de crianças em atividades econômicas, ao passo que o governo deve desenvolver sistemas de monitoramento mais eficazes para prevenir o trabalho infantil e o trabalho forçado.

4.1.5 Estabilidade e segurança do trabalho

Igualmente objetos de atenção são a estabilidade e a segurança do trabalho. O trabalho precário caracteriza-se pela presença de atividades e postos em que faltam estabilidade e segurança no emprego. Sua definição pelo Departamento de Estatística de Bangladesh de inclui os trabalhadores pagos irregularmente, os diaristas e os empregados domésticos e autônomos. Como não há em tais situações relações de trabalho permanentes, ocorrendo o engajamento somente quando necessário e na forma julgada adequada pelas empresas, os trabalhadores que são empregados de forma irregular raramente têm proteção social e muitas vezes têm dificuldade em aderir aos sindicatos e outros grupos representativos nos locais de trabalho.

O trabalho ocasional é frequentemente visto como um produto negativo da globalização e da liberalização do comércio, processos que desde a década de 1990 impuseram mais pressão

sobre os governos nacionais para que estes removessem a rigidez do mercado de trabalho e mantivessem uma força de trabalho mais flexível. Em Bangladesh, a situação é agravada pelo temor de crises econômicas internacionais, o que faz com que algumas empresas utilizem trabalhadores temporários como um meio de manter os custos trabalhistas flexíveis, de modo a reduzi-los rapidamente em tempos de dificuldades econômicas.

O emprego constante de trabalho ocasional, no entanto, pode ter implicações negativas para a produtividade do trabalho e para o dinamismo da economia em geral. Por exemplo, em Bangladesh os empregados casuais, em 2010, - muitos no setor informal - receberam apenas cerca de dois quintos do salário médio dos empregados regulares. O setor informal em Bangladesh faz contribuição significativa para a economia nacional, correspondendo por 87,5% do emprego e cerca de 30% do PIB (cf. informado na Tabela 1). Além disso, o emprego informal aumentou desde o final de 1990, elevando-se em mais de dez pontos percentuais ao final de 2010.

Alguns sindicatos argumentam que o trabalho no setor informal nunca pode e nem poderá ser considerado decente. No entanto, deve notar-se que os empregos informais variam em termos de qualidade e alguns são mais semelhantes a um trabalho digno do que outros. O desafio para os tomadores de decisões políticas, além da "formalização do informal", é reconhecer que o setor informal não vai diminuir tão rapidamente enquanto a economia cresce e, portanto, é necessário atuar para estender os aspectos fundamentais do trabalho digno para os trabalhadores informais e seus ambientes de trabalho.

Em relação à cessação da relação laboral tem-se que, de acordo com o BLL, o emprego pode ser encerrado por demissão devido à má conduta, (seções 23 e 24), em razão da incapacidade (seção 22), por causa da redução de despesas por razões econômicas (seção 21) e sem causa (seção 26). Destaque-se que justificativas são necessárias apenas nos três primeiros casos. Os empregadores são proibidos de encerrar o emprego de um trabalhador em razão de filiação sindical (seção 195 (d)) e não podem cessar o emprego de membros de sindicatos cujo pedido de registro está pendente (seção 186 (2)). A Seção 228 da BLL proíbe os empregadores de dispensar ou encerrar o emprego de um trabalhador enquanto processos relativos a litígios industriais estiverem pendentes em um tribunal de trabalho ou de um árbitro, exceto com a autorização desse organismo e em razão de má conduta não relacionada à disputa.

O período de pré-aviso para o corte de despesas é de um mês (seção 20 (1), BLL). Em caso de rescisão sem justa causa, o empregador deve dar ao funcionário aviso prévio de acordo

com os seguintes procedimentos, quando couberem: 120 dias para trabalhadores regulares pagos mensalmente; 60 dias para os outros trabalhadores regulares; 30 dias para os trabalhadores temporários pagos mensalmente; e 14 dias para os outros trabalhadores temporários.

Um empregador pode optar por pagar os salários de um trabalhador em lugar do aviso prévio nos casos de contenção de gastos (seção 20 (1)), rescisão sem relacionamento com conduta ou com capacidade (sessão 26 (3)). Todos os trabalhadores despedidos têm o direito de buscar reparação dentro de um período de 30 dias, levando sua queixa ao empregador (seção 33). Nos casos em tal iniciativa não tenha sucesso, a situação pode ser submetida a um tribunal de trabalho.

Demissões coletivas não estão definidas e não há nenhuma obrigação por parte do empregador de realizar consultas aos representantes dos trabalhadores sobre os planos para redução de despesas. O BLL exige que o agente de negociação coletiva e o Inspetor Geral do Trabalho devem ser notificados (seção 20 (2)). A regra "último a entrar, primeiro a sair" aplica-se na ausência de qualquer outro acordo (seção 20 (4)). Cabe assinalar novamente que os trabalhadores empregados em empresas do setor informal não são cobertos pelo BLL e, mesmo em empresas do setor formal, às vezes é difícil controlar a aplicação efetiva das leis. Além disso, Bangladesh não ratificou a Convenção de Cessação de Emprego da OIT (no. 158, 1982).

Nota-se que o mercado de trabalho permanece, em grande parte, segmentado, e que uma proporção esmagadora e crescente da força de trabalho está envolvida em empregos precários e informais, como se observa notadamente na agricultura e na indústria do vestuário. A tendência na relação emprego-população sugere que mais oportunidades de trabalho foram criadas, mas a maior parte parece ter a forma de trabalho precário.

4.1.6 Igualdade de oportunidades e tratamento

Também examinado é o assunto da igualdade de oportunidades e tratamento. O direito à igualdade de oportunidades (artigo 19), o direito de entrar em qualquer profissão lícita ou ocupação e conduzir qualquer comércio ou negócio legal (artigo 40), a não discriminação em razão de religião, raça, casta, sexo ou local de nascimento, para admissão à educação e ao emprego no setor público (artigos 28, 29), e a promoção da participação das mulheres na vida nacional (artigo 10), são todos princípios incorporados na Constituição de Bangladesh,

garantindo assim a igualdade de tratamento perante a lei. Em complemento, o BLL proíbe a discriminação em razão da filiação sindical.

O CPACR e o Comitê sobre Conferência e Aplicação de Normas observaram que o BLL não proíbe a discriminação no emprego e ocupação em relação ao acesso à formação profissional, ao acesso ao emprego e às diferentes profissões e aos termos e condições do emprego, e não está, portanto, em conformidade com a Convenção sobre Discriminação (emprego e ocupação) (no. 111, 1958). Além disso, o CPACR considera que o conteúdo da seção 332 do BLL, a qual proíbe o tipo de comportamento em relação às mulheres "que possa parecer indecente ou repugnante à modéstia e honra do trabalhador do sexo feminino", mostra-se bastante vago em suas disposições.

Apesar de Bangladesh ter ratificado a Convenção sobre Igualdade de Remuneração (no. 100, 1951) e a Convenção sobre Discriminação (emprego e ocupação), (no. 111, 1958), o CPACR observou que existem graves desigualdades com base no gênero no mercado de trabalho em Bangladesh e que o governo, por sua vez, não demonstra que está tratando ativamente a questão da posição desvantajosa das mulheres no emprego e ocupação.

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho também é uma questão presente na Constituição e no BLL. A participação das mulheres na vida nacional (artigo 10), o direito à igualdade de oportunidades (artigo 19), direitos iguais para mulheres e homens em todas as esferas da vida pública e a proibição de discriminação com base no sexo (artigo 28), são garantidos pela Constituição de Bangladesh. Todavia, em declaração à pesquisa realizada pelo *War on Want* (2009), trabalhadoras do setor vestuarista afirmaram que são obrigadas a trabalhar mais por menos remuneração em comparação aos homens: "The wage disparity is the result of two interrelated factors. Male garment workers are far more likely than women to hold jobs that traditionally pay more, such as quality control and floor supervisor, and men also earn more than women who perform the same work." (p. 5).

Já a seção 345 do BLL estipula que a fixação dos salários para todos os trabalhadores deve ser fundamentada no princípio de salário igual - para os trabalhadores masculinos e femininos - por trabalho de igual natureza ou valor e que nenhuma discriminação pode ser feita em razão do sexo. Os salários são definidos na seção 2 (XLV) do BLL como sendo remunerações expressas em termos de dinheiro pago em cumprimento dos termos de emprego. No entanto, a definição exclui alojamento habitacional, fornecimento de luz, água, assistência

médica ou de outras instalações, a contribuição do empregador para qualquer fundo de pensão ou fundo de previdência, abonos de viagem e os reembolsos de despesas de especiais.

O CPACR não considera o fato de que não há casos ou queixas dos trabalhadores recebidas sobre igualdade de remuneração (seção 345, BLL apud OIT, 2013) como prova suficiente da ausência de discriminação. Sendo assim, solicitou ao governo que avaliasse a natureza e a extensão do fosso salarial entre gênero a fim de reduzi-lo nos setores formais e informais. O CPACR também tomou nota da tendência para definir salários mais baixos para os setores nos quais empregam predominantemente mulheres, como o setor do vestuário.

Enquanto todos os trabalhadores do setor de vestuário enfrentam condições precárias e baixos salários, a pesquisa do *War on Want* (2009) revelou que as trabalhadoras sofrem mais em determinadas situações. Também foram relatados casos generalizados de abuso físico e verbal em fábricas por parte dos gerentes e administradores, sendo as mulheres o alvo principal. O abuso pode assumir a forma de linguagem obscena e humilhação, bem como castigos corporais, espancamentos e ofensas. Algumas trabalhadoras relataram que são oferecidos privilégios de trabalho às mulheres jovens em troca de sexo, e que aquelas que recusam são, muitas vezes, espancadas ou demitidas. No total, 90% de todos os trabalhadores (cerca de 1100 pessoas) relataram estar sendo sujeitos a algum tipo de abuso.

Apesar de ser possível observar o progresso de Bangladesh na questão da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego ainda existem alguns desafios significativos que impedem maiores avanços. De acordo com o relatório da OIT (2013), é necessário ampliar as oportunidades de educação e emprego para as mulheres, garantindo igualdade salarial, reduzindo as desigualdades ainda consideráveis entre homens e mulheres no emprego casual e informal e, ainda, reforçar a proteção dos trabalhadores migrantes no exterior, trabalhadores domésticos e outros grupos vulneráveis. Embora Bangladesh já tenha implementado políticas para este fim, um grande esforço envolvendo políticas eficazes e bem aplicadas ainda é necessário para que o país realize plenamente o objetivo da igualdade de oportunidades e de tratamento para todos no mercado de trabalho, independentemente da sua origem ou gênero.

4.1.7 Benefícios em caso de acidentes no trabalho, segurança e saúde ocupacional e seguridade social

Outro ponto analisado diz respeito aos benefícios para quem sofre acidentes em ambiente de trabalho. O artigo 15 (d) da Constituição de Bangladesh diz que o governo deve garantir o direito à segurança social, o que inclui assistência pública em caso de doença ou invalidez. O capítulo VII do BLL regula a compensação dos trabalhadores por danos causados em acidentes no trabalho. Os empregadores são responsáveis pelo pagamento de indenização por qualquer prejuízo causado aos trabalhadores por acidente no decurso do seu trabalho (seção 150). Mas o empregador não é responsável se: (i) a enfermidade dura menos de três dias; (ii) o trabalhador tenha estado sob a influência de álcool ou drogas; (iii) o trabalhador desobedeceu às disposições de segurança/ordens; (iv) o prejuízo não resultou diretamente do emprego.

São pagos 100.000 Tk. (USD 1270) em casos de morte e 125.000 Tk. (USD 1590) em casos de invalidez, total ou permanente. Trabalhadores com deficiência temporária têm direito a compensação por um período máximo de 12 meses: o salário mensal total é pago durante os primeiros dois meses, dois terços do salário para os próximos dois meses e a outra metade por meses subsequentes. No caso de doenças profissionais crônicas, a metade do salário mensal é paga durante o período de incapacidade por um período máximo de dois anos (seção 151, anexo V, BLL).

Embora os trabalhadores tenham direito a 14 dias de licença remunerada em caso de doença, muitos trabalhadores do setor vestuarista afirmam que seus empregadores os pressionam a trabalhar mesmo com doenças e mal-estar. Nenhum trabalhador relatou ter recebido licença remunerada em caso de doença. (WAR ON WANT, 2009).

A seção 150 (7) do BLL, define os trabalhadores abrangidos pelos regulamentos sobre a compensação por danos. Os trabalhadores independentes, trabalhadores em fábricas que empregam menos de cinco trabalhadores, empregados de escritório, trabalhadores em minas que operam a uma profundidade de menos de seis metros e que não empregam mais de 50 trabalhadores, bem como trabalhadores domésticos, não são incluídos na lei. Na prática, além dos trabalhadores do setor formal alcançados pelo BLL, os trabalhadores do setor informal são, em certa medida, abrangidos pelo Bangladesh Labour Welfare Foundation Act, 2006.

Ademais, é importante destacar que Bangladesh não ratificou a Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional (no.155, 1981), a Convenção de Serviços de Saúde Ocupacional (no. 161, 1985), a Convenção de Segurança Social (norma mínima) (no. 102, 1952) e nem a Convenção sobre Benefícios de Acidentes de Trabalho (no. 121, 1964).

A convenção de 1981 afirma que cada país membro, com base nas condições e práticas nacionais e em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, deve formular, aplicar e revisar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança no trabalho, saúde ocupacional e ambiente de trabalho. Esta política deve visar evitar os acidentes e lesões para a saúde associados ou ocorridos durante o trabalho, minimizando, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho. Já a Convenção de 1985, objetiva estabelecer padrões para manter um ambiente de trabalho seguro e saudável que facilite a saúde física e mental ótima em relação ao trabalho, onde cada membro deve se comprometer a desenvolver serviços de saúde ocupacional para todos os trabalhadores em todos os ramos das atividades econômicas. Por fim, a Convenção de 1964, em termos gerais, diz que a legislação nacional deve relativa aos benefícios em caso de acidentes de trabalho deve proteger todos os trabalhadores, sem exceção, e seus dependentes, além de sugerir que haja definição sobre o que é considerado “acidente de trabalho” de forma bastante clara e específica. (OIT, 2013).

O tópico seguinte que foi objeto de análise refere-se à inspeção do nível de segurança e saúde ocupacional. A inspeção do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho é regulada pelo BLL, e os inspetores são servidores públicos recrutados através de concurso (seção 334, BLL apud OIT, 2013). Sob a responsabilidade do Departamento de Inspeção de Fábricas e Estabelecimentos, inspetores do trabalho têm o direito de entrar em qualquer local de trabalho para avaliar se a situação está em conformidade com a lei, para solicitar registros e outros documentos e examinar qualquer trabalhador empregado dentro dos dois meses anteriores.

Segundo pesquisa realizada pelo *War on Want* (2009), mais de 850 trabalhadores do setor de vestuário (cerca de 70% dos entrevistados) afirmaram que o local de trabalho deles carecia de água potável, eram mal ventilados e frequentemente atingiam altíssimas temperaturas. Ainda nesse sentido, 87% relataram que as fábricas em que trabalhavam não possuíam saídas de emergência em caso de incêndios e apenas 23% afirmaram ter acesso a instalações sanitárias.

O CPACR salientou que inspetores não têm obrigação legal de revelar a identidade do autor de uma queixa, e constatou que os inspetores não são suficientemente treinados para o exercício das suas funções. Além disso, pode-se verificar que não houve nenhum progresso em termos de perspectivas salariais e de carreira para estes. O CPACR também apontou que a seção

317 (3) (e) do BLL impõe um fardo muito grande aos inspetores do trabalho, tornando-os responsáveis pela conciliação em conflitos laborais.

Os empregadores são obrigados a comunicar os acidentes de trabalho e doenças (seções 80, 82 e 290, BLL), e os trabalhadores e sindicatos têm direito ao recurso judicial de acordo com os termos da seção 313 do BLL. Através de um decreto presidencial, em 2008, houve uma emenda na seção 307 do BLL para aumentar a pena pela violação das regras de saúde e segurança, de 1.000 Tk. (USD 12) para 25.000 Tk. (USD 318). Se ocorrer morte como resultado de uma violação do BLL, a seção 309 prevê pena de prisão de até quatro anos e/ou multa de até 100.000 Tk. (USD 1270). Outros danos resultantes da violação das obrigações do empregador são puníveis com pena de prisão até seis meses e/ou multa de até 2.000 Tk. (USD 25). Se a infração resulta em lesão corporal grave, a pena é de prisão de até dois anos e/ou multa de 10.000 Tk (USD 127).

Na prática, a inspeção do trabalho é mal executada no setor formal e completamente ausente no setor informal. O governo reconhece que o número de inspetores do trabalho é insuficiente para o número de locais de trabalho e que o apoio logístico (incluindo os veículos) é inadequado. Além disso, há deficiência na capacidade institucional para fornecer um sistema totalmente profissional objetivando a defesa das normas de segurança e saúde no trabalho. Embora o número de inspetores do trabalho tenha aumentado de 62, em 2006, para 103 em 2011, há menos de um inspetor do trabalho para cada 10.000 trabalhadores registrados de acordo com o relatório. (OIT, 2013).

Bangladesh ratificou a Convenção sobre Inspeção do Trabalho (no. 81, 1947). Entretanto, o mesmo não ocorreu em relação ao seu Protocolo de 1995, e tampouco à Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura) (no. 129, 1969).

A instrução e a formação em segurança do trabalho, protagonizadas seja pelo Estado ou pelo setor privado, são atividades praticamente inexistentes em Bangladesh. Nenhum dos principais ramos da economia, incluindo a indústria de *ready-made garment*, a construção e a mineração, possui centros de treinamento dedicados ou programas de formação de empregadores e trabalhadores na área de segurança do trabalho. Os problemas, e os decorrentes desafios, tornam-se ainda maiores no setor informal, onde as notificações e queixas de acidentes são generalizadas e a coleta de dados é insuficiente.

Assim, uma avaliação completa dos progressos no âmbito de segurança e saúde no local de trabalho é dificultada pela falta de dados, devida, em grande parte, à fraca estrutura

institucional de registros administrativos trabalhistas em Bangladesh. São fortes indícios, contudo, de que nos últimos anos os acidentes de trabalho têm se multiplicado. De todo modo, grandes e impactantes ocorrências têm ganhado destaque na comunidade internacional, inclusive na forma de acidentes fatais como a tragédia de Rana Plaza, em 2013.

A questão de seguridade social também é um ponto importante quando o assunto é o trabalho realizado sob condições decentes. O artigo 15 (d) da Constituição de Bangladesh exige que o governo preste assistência pública nos casos de aposentadoria por idade e fundos de previdências podem ser estabelecidos caso três quartos do número total de trabalhadores de determinada instituição solicitarem formalmente (seção 264, BLL). Não existe um projeto de aposentadoria para os trabalhadores assalariados no setor agrícola ou no setor informal e tampouco para trabalhadores autônomos.

Os trabalhadores empregados em determinado estabelecimento do setor formal podem se aposentar com 57 anos de idade e têm direito ao pagamento das prestações devidas a ele (seção 28, BLL). O Ministério da Previdência Social fornece um subsídio de velhice no âmbito do programa de rede de seguridade social do Governo, assim como um subsídio de aposentadoria no âmbito desse mesmo programa. Para ser elegível com vistas a receber subsídio de aposentadoria, o beneficiário deve ter pelo menos 65 anos de idade para homens e 62 anos para as mulheres, e sua renda média anual deve estar abaixo de 3.000 Tk (USD 38). Beneficiários dos subsídios de aposentadoria recebem 300 Tk (USD 3,80) por mês a cada três meses, sem limite de tempo. A prioridade é dada para aqueles que estão fisicamente e mentalmente doentes ou deficientes, não possuem herança, estão desabrigados, mostram-se sem-terra, foram combatentes da independência e são viúvos, divorciados, solteiros ou abandonados por suas famílias.

De acordo com a seção 116 do BLL todos os trabalhadores têm direito a licença por doença com remuneração integral por 14 dias por ano, sendo que um médico deve certificar que o trabalhador está doente e precisa de licença médica. Bangladesh não ratificou a Convenção sobre Benefícios de Assistência Médica e Doenças de 1969 (no. 130), mas suas normas internas atendem diversas contingências da área da saúde do trabalho.

A Constituição de Bangladesh (nomeadamente cláusulas 15, 17, 19, 20 e 29) garante a igualdade de direitos e oportunidades para todos os cidadãos. - A cláusula 19 (1) estipula que "o Estado deve envidar esforços para garantir a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos". O artigo 15 (D) compromete o Governo a introduzir um programa de segurança

social para pessoas com deficiência e para outros segmentos sociais em situação de insegurança da população.

Todos os funcionários públicos que tenham completado dez anos de serviço têm direito a pensão de invalidez. Para reivindicar o subsídio a pessoas com deficiência deve: (i) ter um rendimento anual não superior a 24.000 Tk. (USD 304), (ii) ser destituídos e enfermos, e (iii) ter mais de sessenta anos de idade. A pensão de invalidez dos trabalhadores do setor público é um pagamento ao longo da vida de 32% do último salário mensal de base do funcionário. Pessoas com deficiência são igualmente pagas durante a vida toda a uma taxa de 300 Tk. (USD 3,80) por mês.

Os trabalhadores do setor informal que se tornam inválidos, normalmente, não são abrangidos pela lei. Entretanto existem diferentes esquemas de redes de segurança social administradas pelo Governo e pelas ONGs que, muitas vezes, abrangem estes trabalhadores na prática. O *Bangladesh Labour Welfare Foundation Act*, de 2006 prevê igualmente a assistência financeira para os trabalhadores inválidos no setor informal dentro dos limites dos recursos financeiros da Fundação.

O governo de Bangladesh tem feito um esforço considerável para aumentar a cobertura de proteção social para os trabalhadores e suas famílias e isso se reflete no aumento das despesas do governo com investimentos em proteção social e nas despesas crescentes com cuidados de saúde. No entanto, uma proporção significativa dos empregados formais, todo o setor informal e os trabalhadores autônomos ainda têm pouca ou nenhuma proteção social na prática.

O desenvolvimento de um "Piso de Proteção Social" seria um instrumento através do qual o governo poderia canalizar investimentos futuros para proteção social, como muitos países da América Latina e da Ásia têm realizado com sucesso, de acordo com a recente recomendação da OIT sobre um piso de proteção social para todos. Em Bangladesh, assim como em outros países, isso exigiria um conjunto de garantias de segurança social destinadas a fornecer a segurança de renda básica e cuidados essenciais de saúde e de outras formas de assistência social (pensões, abonos familiares, etc.) para todos os cidadãos, com financiamento através de uma combinação dos regimes contributivos e transferências sociais não contributivas.

4.1.8 Problemática da representação dos trabalhadores e empregadores e da interlocução entre ambas as esferas

A questão do diálogo social e da representação de trabalhadores e empregadores constitui outro ponto fundamental para avaliar as condições trabalhistas em determinado país. Com efeito, o diálogo social é um dos pilares básicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT e representa um meio essencial para garantir o respeito básico pelos direitos humanos no local de trabalho, assim como uma “voz” apta a influenciar as decisões que afetam o mundo do trabalho.

Falar em diálogo social nesses termos significa referir ao processo de negociação, consulta e troca de informações entre os principais intervenientes no local de trabalho, ou seja, entre o governo, os empregadores e os trabalhadores, sobre questões de seu interesse, em geral de interesse comum. Tal diálogo sinaliza, portanto, a possibilidade de avanços rumo, talvez, algum grau de “harmonia industrial”, materializada em ambientes que sejam propícios ao aumento da produtividade e, por extensão, numa escala ampla de considerações, ao crescimento econômico.

Um dos princípios fundamentais do diálogo social é o direito à liberdade de constituir ou participar em grupos para a promoção e defesa dos interesses profissionais. O governo de Bangladesh ratificou as três principais convenções da OIT sobre o diálogo social: Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Sindicalização (no. 87, 1949), Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (no. 98, 1949), e a Convenção de Consulta Tripartida (Normas Internacionais do Trabalho) (no. 144, 1976).

Desde que ratificou essas convenções, o governo tem se empenhado na reforma de suas leis trabalhistas, o que teve como consequência a promulgação do BLL em 2006, que contém disposições sobre o diálogo social.

Informações sobre filiação sindical são primordiais para a compreensão de como a relação entre os trabalhadores e a administração tem se desenvolvido ao longo do tempo. O Departamento de Trabalho compila dados sobre filiação sindical por meio de periódico anual *Bangladesh Labour Journal*, que tem sido publicado regularmente desde 1981. Em termos de adesão, a filiação sindical em Bangladesh aumentou de 1.895.274 em 2001 para 2.129.698 em 2004; apesar das flutuações notáveis desde então, os sindicatos atraíram mais de 2,29 milhões de membros em 2009. A taxa de densidade sindical (ou seja, considerando apenas as pessoas

com emprego pago) é relativamente baixa e diminuiu progressivamente de 9,2% em 2001 para 7% em 2010.

Declining union density rates may be attributable in part to the growth in casual work at the expense of regular employment. Another factor is that, despite the relatively simple procedures for establishing unions, a combination of limited public awareness of the benefits of union representation and weak institutional capacity (the product of inadequate resources) may actually be preventing unions from attracting new members. (OIT, 2013, p. 51).

Ademais, por causa da falta de oportunidades de emprego e conhecimento inadequado dos direitos trabalhistas, poucos trabalhadores da grande força de trabalho envolvida no setor informal no país são membros de um sindicato. Na indústria do vestuário, por exemplo, os trabalhadores temem perder o emprego caso façam parte de movimentos sindicais, além de sofrerem constantes ameaças e até agressões por parte dos donos das fábricas, e, portanto, como consequência acabam não se envolvendo nas atividades sindicais.

O artigo 38 da Constituição de Bangladesh garante o direito de formação de associações. Os trabalhadores e os empregadores têm, assim, o direito de formar sindicatos, para elaborar suas constituições e programas a fim de organizar sua administração e atividades (seção 176, BLL). Os sindicatos podem ser formados no nível da fábrica ou estabelecimento, salvo algumas exceções (tais como transporte privado rodoviário, por exemplo) onde os sindicatos podem ser estabelecidos com base na área geográfica (seção 183, BLL). Os sindicatos devem solicitar o registro ao Diretor do Trabalho, que também atua como o Secretário dos Sindicatos (seções 178 e 179, BLL). Com a autorização de um Tribunal de Trabalho, o Diretor do Trabalho pode, por motivos especificados, cancelar o registro de um sindicato (seção 190, BLL). Os empregadores não têm o direito de demitir ou discriminar os membros de sindicatos nem tampouco restringir o direito de adesão aos sindicatos (seção 195, BLL). Os sindicatos, por sua vez, têm o direito de constituir federações e de se filiarem em organizações internacionais e confederações (seção 176 (E), BLL).

Aos funcionários públicos, à polícia, aos militares e aos guardas de segurança, é negado o direito de organizar-se e de constituir sindicatos. O CPACR criticou o âmbito limitado do BLL que, além de impor restrições globais, exclui trabalhadores de segurança, bombeiros, assistentes confidenciais, operador de telex e os operadores de fax das disposições que regem os sindicatos. Para além das exceções indicadas na seção 1 (4) do BLL, os trabalhadores em qualquer empresa no setor formal têm o direito à liberdade de constituir e se juntar formando

seus respectivos sindicatos, desde que preencham os requisitos legais e sigam as diretrizes emitidas ao longo do tempo pelo governo.

Com respeito aos procedimentos relacionados à interlocução social, a Seção 202 (4) 2 do BLL estipula que toda disputa industrial deve ser submetida a um agente de negociação coletiva. Se houver mais de um sindicato registrado em um estabelecimento, o agente de negociação é determinado por uma votação secreta realizada pelo chefe do departamento de recursos humanos. O agente de negociação é designado por dois ou três anos, se aprovado por pelo menos um terço dos trabalhadores empregados no estabelecimento. As greves são legais, caso sejam o resultado do fracasso das negociações, e deve haver o aviso sobre a sua ocorrência em até 15 dias após o fracasso do processo de conciliação.

O CPACR tem enfatizado que existem sérias discrepâncias entre a legislação trabalhista de Bangladesh e as Convenções números 87 e 98. Observou-se, ainda, que os requisitos para a configuração de um agente de negociação coletiva podem prejudicar o desenvolvimento da negociação livre e voluntária coletiva, tendo-se recomendado que onde não houver união que represente o percentual exigido de trabalhadores, o direito de negociação coletiva deve ser concedido aos sindicatos existentes em favor de seus próprios membros.

Na prática, os direitos coletivos de barganha são muito limitados. Os trabalhadores em empresas do setor público não têm acesso à negociação coletiva sobre as questões financeiras, e até mesmo no maior subsetor privado (roupas prontas) a negociação coletiva é praticamente inexistente.

* * *

Os principais desafios do trabalho digno e decente em Bangladesh foram descritos neste capítulo. Destaca-se a necessidade de promoção de novos postos de trabalho, principalmente para os jovens, que entram no mercado de trabalho pela primeira vez - estima-se que, em média, cerca de 1,8 milhões de pessoas estão entrando no mercado de trabalho a cada ano. Além disso, é preciso transformar empregos de baixa qualificação (como no setor de vestuário e de construção) e trabalhos baseados na estratégia de sobrevivência (informal) em oportunidades de trabalho decente. Por fim, faz-se essencial a promoção dos princípios e direitos trabalhistas e a existência de um maior respeito pela liberdade de associação e direitos coletivos de trabalho, com relações laborais e de diálogo social eficazes, melhores condições de trabalho e eliminação

da discriminação no local de trabalho. Tudo isso exige, com certeza, esforços sustentados de todos os principais interessados, desde os trabalhadores, empregadores e governos até instituições internacionais e organizações sociais não governamentais.

4.2 TAZREEN E RANA PLAZA: CASOS EXTREMOS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO INDEQUADAS NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH

Bangladesh caracteriza-se como um típico país periférico: alta densidade populacional, elevado nível de pobreza e economia fundamentada em produtos de baixo valor agregado. Este cenário, com grande oferta de mão de obra a baixo custo, associado às leis e instituições trabalhistas frágeis (ou coniventes) e à facilidade de mobilidade do grande capital internacional faz com que o país seja destino de diversas subcontratações e terceirizações no setor de produção de artigos de vestuário. Como já ressaltado, para manter os baixos custos produtivos é necessário tirar maior “proveito”, com respeito à etapa da fabricação, em níveis não observados em vários outros países. Neste caso, o trabalhador é o maior prejudicado, visto que suas garantias e benefícios trabalhistas são suprimidos, ou pelo menos amplamente desconsiderados, sob o argumento da busca de competitividade.

Os donos de fábricas e *sweatshops*³ não investem na infraestrutura do local de trabalho, muitas vezes não pagam o salário de acordo com a lei nem tampouco respeitam jornada de trabalho máxima permitida e, ainda, fazem ameaças e discriminam aqueles que os questionam ou se associam a sindicatos. Não apenas a segurança e saúde dos trabalhadores são colocados em risco, mas também sua dignidade e liberdade em benefício da produção ao menor custo (monetário) possível. (THE TRUE COST, 2015).

Na seção anterior foi realizada uma sistematização das leis trabalhistas de Bangladesh, ressaltando aspectos de aplicação e deficiências. Para ilustrar claramente a questão da falta de fiscalização trabalhista adequada e as condições precárias às quais os trabalhadores são submetidos diariamente, bem como a “omissão” das autoridades nacionais, cabe relatar alguns dos acidentes e tragédias ocorridos nos últimos anos, em inquietante sucessão que, desde então,

³ Termo utilizado em referência aos locais de trabalho nos quais as condições são socialmente inaceitáveis e perigosas; empregados trabalham longas jornadas por baixos salários e muitas vezes as leis não são respeitadas em tais locais. (BUSINESS DICTIONARY, 2016).

vem alertando e mobilizando ainda mais a comunidade internacional a respeito dos correspondentes problemas.

Em 24 de novembro de 2012, uma fábrica têxtil, conhecida como *Tazreen Fashions*, localizada em Savar, ao noroeste de Daca, capital de Bangladesh, pegou fogo e causou mais de cem mortes. A fábrica, que abriu em maio de 2010, empregava cerca de 1.500 trabalhadores e teve vendas de aproximadamente 35 milhões de dólares por ano, de acordo com documento publicado no site da empresa, fazendo camisetas, camisas polo e casacos de lã para grandes lojas e marcas internacionais como Walmart e C&A. (BAJAJ, 2012)

O fogo começou no armazém no piso térreo, que também era utilizado para o fornecimento da rede de fiação elétrica, e rapidamente espalhou-se para os outros andares. O prédio tinha nove andares, sendo que os três últimos estavam em construção. Apesar de muitos trabalhadores estarem de folga neste dia, mais de 600 pessoas estavam dentro do edifício fazendo horas extras. (BAJAJ, 2012).

De acordo com notícia publicada no *The New York Times* logo após a tragédia, em 25 de novembro de 2012, a maioria dos trabalhadores que morreram estavam no primeiro ou segundo andar e os bombeiros afirmaram que foram mortos pois não havia número suficiente de saídas e, portanto, os trabalhadores não conseguiram deixar o edifício a tempo. Os relatórios também sugerem que as saídas de incêndio existentes no local estavam bloqueadas e tiveram que ser quebradas pelos próprios funcionários para que conseguissem escapar. (BAJAJ, 2012).

Um documento publicado no site da *Tazreen Fashions* indicou que um funcionário "ethical sourcing" do Walmart havia sinalizado violações e/ou condições que foram consideradas de alto risco na fábrica, em maio de 2011, apesar de não especificar a natureza de tais infrações. (BAJAJ, 2012)

De acordo com Zakir Hossain, trabalhador sobrevivente, os gerentes disseram a seus funcionários não para evacuar imediatamente: "O pessoal do escritório nos pediu para ficar onde estávamos, nos dizendo para não entrar em pânico. Nós não os ouvimos e começamos a nos mover para fora. Um monte de pessoas estavam presas lá. Algumas desceram pelos andaimes amarrados contra o edifício." Testemunhas disseram que muitos trabalhadores saltaram de andares superiores em uma tentativa de escapar das chamas. Doze trabalhadores morreram por ferimentos sofridos nas quedas, disseram as autoridades nacionais, elevando o número total para 123 mortos e mais de 150 ficaram feridos. (BANGLADESH..., 2012).

Outro ponto importante exposto a partir desta tragédia é a opacidade na qual a cadeia de fornecimento global de roupas opera. Isto é a fábrica *Tazreen* estava fazendo roupas para Walmart e Sears, contudo logo após o incêndio ambos os varejistas disseram que não tinham conhecimento de tal fato e acusaram seus fornecedores de realizarem, em segredo, subcontratações dos trabalhos. (MANIK; YARDLEY, 2013).

Um acordo para realizar pagamentos especificamente para cobrir a perda de renda e de tratamento médico foi assinado pelo *IndustriALL Global Union*, o *Clean Clothes Campaign*, C&A e a Fundação C&A em 2014. O acordo levou à criação do *Tazreen Claims Administration Trust*, que supervisiona o processo de reivindicações, coopera com as organizações representativas das famílias e recolhe fundos para fazer os pagamentos e compensações com a colaboração de algumas empresas que tinham parte de suas produções no edifício. Apesar disso, durante os últimos quatro anos, muitas famílias dos mortos e feridos ainda têm lutado por compensação pela perda de seus entes queridos ou perda de sua própria capacidade de ganhar renda. (THREE..., 2015)

Outro episódio refere-se ao edifício Rana Plaza, que abrigava diversas fábricas de confecção de vestuário voltadas para exportação aos mercados consumidores americanos e europeus, localizado em Savar. Esse edifício desabou em abril de 2013. (THE TRUE COST, 2015), deixando mais de mil mortos na tragédia mais fatal da história da indústria vestuarista, além de cerca de 2 mil feridos; 200 corpos até hoje não foram ainda encontrados. A atenção internacional incidiu sobre as condições de trabalho em Bangladesh cinco meses antes desta tragédia, devido ao incêndio em *Tazreen Fashions*, e trouxe consigo promessas de funcionários do governo e muitas empresas internacionais para intensificar a fiscalização e aplicação das normas de segurança nos locais de trabalho das empresas do ramo do vestuário. O desabamento do edifício, contudo, mostrou que existiam falhas contínuas que dificultavam tomadas ações assertivas neste sentido. (MANIK; YARDLEY, 2013; INSTITUTE..., 2016a).

Cerca de 3600 pessoas trabalhavam nas fábricas de vestuário do edifício, sendo que 80% eram mulheres entre 18 e 20 anos de idade. O turno padrão destes trabalhadores era de 13 a 14 horas e meia por dia (das 08 horas da manhã até 21 horas ou 22 horas e meia da noite), trabalhando de 90 a 100 horas por semana, com apenas dois dias de folga por mês. Jovens "ajudantes" ganhavam 12 centavos por hora, já "operadores Junior" ganhavam 22 centavos por hora, aproximadamente USD 10,56 por semana, enquanto trabalhadores "sêniores" recebiam 24 centavos por hora, cerca de USD 12,48 por semana. (INSTITUTE..., 2014).

A mídia de Bangladesh informou que equipes de inspeção descobriram e alertaram sobre rachaduras na estrutura de Rana Plaza na segunda-feira, dois dias antes da tragédia. Uma agência bancária e algumas lojas localizadas nos pisos inferiores imediatamente fecharam, mas os donos das fábricas de vestuário localizadas nos andares superiores ordenaram que seus funcionários trabalhassem no dia seguinte, quarta-feira, apesar dos riscos de segurança. Na manhã do dia 24 de abril de 2013 às 08 horas, cerca de 3 mil trabalhadores se recusaram a entrar no edifício Rana Plaza porque havia rachaduras grandes e perigosas nas paredes das fábricas. O proprietário, Sohel Rana, trouxe membros de gangues pagas para bater nos trabalhadores com pedaços de paus de modo a força-los a entrar no prédio. Gestores das cinco fábricas alojadas em Rana Plaza também disseram aos trabalhadores assustados que se não voltassem ao trabalho, não haveria dinheiro para pagá-los para o mês de abril, o que significava, portanto, que não haveria comida para eles e seus filhos. Eles foram forçados a entrar no edifício e trabalhar normalmente. Às 08:45 a energia elétrica caiu e cinco geradores foram ativados, poucos minutos depois o prédio começou a desabar. (MANIK; YARDLEY, 2013; INSTITUTE..., 2014).

Rana Plaza foi um desastre esperado para acontecer visto que foram construídos ilegalmente andares superiores no edifício onde funcionavam fábricas as quais empregavam dezenas de trabalhadores. Grandes geradores de energia foram colocados nesses andares superiores, para evitar falhas de energia, e contribuíram para abalar a estrutura do edifício mal construído sempre que eles foram ligados, de acordo com o relatório. (MANIK; YARDLEY, 2013).

De acordo com notícia publicada no The New York Times, em 24 de abril de 2013, ativistas trabalhistas descobriram, ao vasculhar os escombros do edifício, que estavam sendo produzidos ali artigos de vestuário para marcas e grandes varejistas americanos e europeus, como Mango, Primark, C&A, Walmart, Benetton e Catton Fashions. De acordo com Scott Nova, diretor executivo do *Worker Rights Consortium* (organização sobre direitos trabalhistas), a responsabilidade principal sobre estas tragédias e o que fazer para evitá-las cabe ao governo de Bangladesh, entretanto o poder real está nas mãos das grandes marcas ocidentais e varejistas internacionais, começando com os principais: Walmart, Gap, Inditex e H&M. De acordo com ele, a pressão sobre os preços por parte destes compradores enfraquece qualquer possibilidade das fábricas locais realizarem os reparos estruturais e reformas necessárias para tornar os locais de trabalho seguros.

Diante deste cenário, a atuação de organizações não governamentais adquiriu grande importância para que não apenas os direitos trabalhistas fossem assegurados, mas também para pressionar pelo aumento da vigilância e inspeção em fábricas de vestuário, a fim de evitar que novas tragédias ocorram.

O Acordo sobre Fogo e Segurança em edificações em Bangladesh (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh) foi assinado em maio de 2013, logo após a tragédia de Rana Plaza. É um acordo independente, legalmente mandatário, entre marcas globais, varejistas e sindicatos, designado a construir um espaço seguro e salubre para que a indústria do vestuário (especialmente a *ready-made garment*) possa se desenvolver. Atualmente, 200 empresas internacionais são signatárias do Acordo, abrangendo 1600 fábricas de vestuário e 2 milhões de trabalhadores.

O Acordo consiste em seis premissas-chaves: i) ser um acordo legalmente vinculativo, de cinco anos, entre marcas e sindicatos para garantir um ambiente de trabalho seguro na indústria de vestuário em Bangladesh; ii) ter um programa de inspeção independente, apoiado por marcas, em que os trabalhadores e os sindicatos estejam envolvidos no processo; iii) divulgação pública de todas as fábricas, relatórios de inspeção e planos de ação corretiva; iv) compromisso por parte das marcas signatárias de modo a garantir que haja fundos suficientes disponíveis para remediar problemas e para manter boas relações de fornecimento; v) existência de comitês de saúde e segurança eleitos democraticamente em todas as fábricas para identificar e agir sobre riscos de saúde e segurança; vi) empoderamento do trabalhador através de um extenso programa de treinamento, criação de mecanismo de queixas e o direito de recusar trabalho inseguro. (ACCORD, 2015).

De acordo com o último relatório trimestral publicado pela organização principal do Acordo, em junho de 2016, 1330 fábricas foram inspecionadas pelo programa do Acordo. A segurança elétrica, estrutural e contra incêndios nas fábricas de artigos de vestuário, que produzem para as companhias signatárias do acordo, no geral, melhoraram significativamente. Aproximadamente 60% dos resultados das inspeções iniciais já foram corrigidos adequadamente. (OVI, 2016).

Outra organização criada após o colapso de Rana Plaza foi a Aliança para a Segurança dos Trabalhadores de Bangladesh, compromisso legalmente vinculativo de cinco anos para melhorar a segurança em fábricas de confecções de roupas e artigos de vestuário. A Aliança foi organizada em 2013 através do *Bipartisan Policy Center*, com discussões convocadas e

presididas pelo ex-líder da maioria do Senado dos Estados Unidos, George Mitchell e pelo ex-senador dos EUA, Olympia Snowe. O processo de colaboração envolveu empresas da indústria do vestuário e partes interessadas, incluindo: o governo dos EUA e de Bangladesh, formuladores de políticas, ONGs, membros da sociedade civil e organizações sindicais. Algumas corporações americanas famosas que fazem parte da Aliança são GAP, Macy's, Target e Walmart. (ALLIANCE..., 2016).

A Aliança busca oferecer oportunidade para membros da indústria do vestuário, varejo e grandes marcas para se reunirem e apresentarem soluções concretas e transparentes que deverão ser orientadas para os resultados, mensuráveis e verificáveis. Coletivamente, os membros da Aliança representam a maioria dos importadores norte-americanos de roupas oriundas de Bangladesh. A Aliança defende que cada membro e suas fábricas devem operar locais de trabalho que sejam seguros e eficazes para garantir a segurança estrutural das fábricas e segurança contra incêndios.

A Aliança acredita que irá melhorar substancialmente a segurança dos trabalhadores na indústria de confecções de roupas e artigos de vestuário, atualizando fábricas, educando trabalhadores e gerentes, capacitando e empoderando trabalhadores e construindo instituições que possam impor e manter condições de trabalho seguras em todo o país. Para alcançar esta visão existem cinco pilares estratégicos que apoiam as ações da organização: i) padrões e inspeções; ii) reparação; iii) empoderamento do trabalhador; iv) treinamento; v) sustentabilidade.

A Aliança atua juntamente com o governo de Bangladesh, os sindicatos e os empregadores para garantir que todos os trabalhadores estejam seguros e que seus empregos gerem desenvolvimento econômico sustentável e positivo para o país. Através das atividades e parcerias da Aliança, o objetivo é melhorar o ambiente da indústria de vestuário tornando-o mais seguro de modo que as questões de incêndio e construções inadequadas não resultem em ferimentos ou perda de vidas.

De acordo com relatório anual publicado pela própria organização em setembro de 2016 (ALLIANCE, 2016) 765 fábricas fazem parte da Aliança, totalizando cerca de um milhão e trezentos trabalhadores. 759 fábricas já passaram pela inspeção inicial, sendo importante ressaltar que aquelas que se recusam a realizar melhorias e/ou treinamentos recomendados pela Aliança são suspensas da organização – ao todo 97 já foram suspensas. Mais de um milhão de trabalhadores já receberam treinamento em segurança básica contra incêndio e até a data de

publicação do relatório cerca de 800 mil trabalhadores também já haviam recebido o curso de reciclagem. Além disso, mais de 22 mil guardas de segurança receberam treinamento de liderança contra incêndios.

5 GOVERNANÇA PRIVADA E ATIVISMO INTERNACIONAL

As últimas duas décadas foram marcadas pela proliferação de formas de governança privada, como por exemplo, códigos de conduta corporativos, certificações de produtos, padronização de processos, entre outros. De acordo com Mayer e Gereffi (2010), entende-se por governança privada a atuação de instituições não governamentais que “governam”, ou seja, são capazes de permitir ou constranger uma ampla gama de atividades econômicas em nível mundial. Tais instituições assumem funções que historicamente têm sido tarefas dos governos – mais especificamente, as de regular as externalidades negativas da dinâmica econômica.

A governança privada pode se manifestar de diversas formas: pode ser por meio do estabelecimento de padrões que afetam um vasto leque de questões, como as ligadas ao meio ambiente, as trabalhistas, na área da saúde e outras; pode ser também através de códigos de conduta criados e implantados por corporações, associações industriais e organizações não governamentais; igualmente por meio de etiquetas que dependem diretamente da demanda dos consumidores por produtos "verdes" e "comércio justo"; e até pela auto regulação por parte das empresas, sob a bandeira da responsabilidade social corporativa.

Com o passar do tempo, os acordos, certificações e códigos de conduta tornaram-se mais proativos, com as ONGs e demais organizações não aguardando mais acidentes para então agir, mas sim buscando as irregularidades e violações de forma poderem atuar preventivamente. (GEREFFI; GARCIA; SASSER, 2001)

De acordo com Mayer e Gereffi (2010), na medida em que as empresas, as cadeias produtivas e os mercados transcenderam as fronteiras nacionais, os sistemas públicos de governança econômica construídos sobre a unidade do Estado-nação se mostraram cada vez menos adequados para regulamentar uma economia crescentemente globalizada e fragmentada. A governança privada e suas diversas formas de se manifestar podem ser entendidas como respostas às pressões sociais geradas pela globalização econômica e pela inadequação das instituições de governança pública para enfrentá-las adequadamente.

Nas últimas décadas, trabalhadores, ambientalistas, ativistas de direitos humanos e outros membros da sociedade civil têm se mobilizado para exigir novas formas de governança. Parte desses movimentos se concentraram na tentativa de alterar as políticas públicas, ou seja, pressões contra as prescrições econômicas neoliberais e/ou exigências de que a abertura do mercado fosse acompanhada por medidas regulatórias. Frustrados com a percepção da

incapacidade por parte das instituições governamentais em responder aos novos desafios para governança, muitos ativistas sociais e grupos trabalhistas também se voltaram para campanhas de pressão dirigidas às corporações, além de outras estratégias destinadas a usar a pressão do mercado para regular o comportamento dos produtores. (MAYER; GEREFFI, 2010).

Mayer e Gereffi (2010) afirmam que, inicialmente, os interesses da maioria dos países em desenvolvimento residem na atração de investimentos, o que significa que eles tendem a dar menos atenção, no curto prazo, às questões regulatórias. E a nível internacional, a regulamentação pública permaneceu muito fraca. Organizações internacionais como a OIT, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) têm poderes limitados e certamente menos desenvolvidos do que as organizações de facilitação do mercado, como Organização Mundial do Comércio (OMC), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI).

De fato, a globalização econômica exige uma regulação global, mas em nível internacional as normas regulatórias são geralmente fracas e há pouca capacidade para aplicá-las e para coagir. Em complemento, cabe ressaltar que no mundo em desenvolvimento, onde a produção exige – pelo menos em alguns países – uma presença cada vez maior, muitos Estados carecem das capacidades de lei, monitoramento e fiscalização necessárias para regulamentar a indústria, mesmo quando eles têm uma legislação própria promulgada. O fracasso das instituições de governança pública em acompanhar a globalização econômica e sua dinâmica criou, portanto, um "déficit de governança" global.

Claramente este é o caso do governo de Bangladesh em relação à indústria do vestuário e as relações de trabalho. Como ressaltado nos capítulos anteriores, o país, em condições periféricas, vem aumentando ano a ano sua participação na dinâmica econômica global deste setor e, simultaneamente, exhibe carência de ação e de normas públicas que regulem esta dinâmica adequadamente. Como resultado, acidentes e denúncias sobre condições precárias de trabalho são frequentes. Especialmente após a tragédia de Rana Plaza, em 2013, tal cenário comoveu a comunidade internacional e muitos agentes não governamentais vêm atuando – muitos deles em conjunto com o governo - para que as condições melhorem.

Muitas das inovações no âmbito da governança privada começaram no setor de vestuário, que foi um precursor no processo de intensificação da internacionalização produtiva do período contemporâneo, devido à sua produção baseada em mão-de-obra intensiva e às

baixas barreiras à entrada. Levi Strauss, marca americana de jeans, foi uma das primeiras multinacionais a promover seu próprio código de conduta corporativo em 1991, usando provisões contra o uso do trabalho forçado e do trabalho infantil para justificar sua relutância em importar da China, ao contrário de muitos de seus concorrentes, que já estavam terceirizando a produção naquele país (MAYER; GEREFFI, 2010).

Em meados da década de 2000, um grande número de empresas multinacionais publicava relatórios anuais de Responsabilidade Social Corporativa. Além disso, sob a pressão de uma ampla gama de ONGs e grupos trabalhistas, os regimes de governança privada tornaram-se mais penetrantes, isto é, os códigos de conduta indústrias se proliferaram e tornaram-se mais transparentes. Os relatórios de monitoramento e listas completas de fornecedores de marcas famosas, como a Nike, foram tornados públicos e, em vez de abandonar fornecedores que violavam os códigos corporativos, as multinacionais foram pressionadas para fazer com que os fornecedores nacionais cumprissem os códigos e normas trabalhistas globais. (MAYER; GEREFFI, 2010).

Um ponto interessante a ser questionado é se de fato a massa consumidora se importa com as questões sociais por de trás das roupas que vestem. Em pesquisa publicada por Gereffi, Garcia e Sasser (2001), por exemplo, 74,1% dos americanos entrevistados afirmaram que sentem que possuem obrigação moral de realizar esforços a fim de assegurar que os trabalhadores de outros países não sejam obrigados a trabalhar em condições difíceis ou inseguras. Nesta mesma pesquisa, 75,7% dos entrevistados afirmaram que prefeririam pagar USD 5 a mais em uma peça de roupa com certificado garantindo que não foi produzida em fábricas sweatshops. Estes resultados permitem presumir que os consumidores comuns podem e possuem poder para pressionar, em conjunto com as organizações não governamentais, as grandes marcas a adotarem medidas de monitoramento e condutas trabalhistas dignas e em conformidade com as normas internacionais.

Ainda de acordo com Mayer e Gereffi (2010), apesar do impressionante dinamismo da governança privada, ela continua longe de preencher o vácuo da governança pública, pois há grande variação na cobertura e abrangência. Em alguns setores bem conhecidos, o regime de governança privada parece razoavelmente robusta e desenvolvida – como no caso do setor de vestuário, por exemplo -, mas mesmo dentro desse setor boa parte da produção permanece fora do alcance desse regime. Além disso, a existência de um código ou padrão não garante que ele será observado ou executado.

Embora haja uma grande e crescente literatura descrevendo tendências na governança privada, até o momento houve poucas tentativas de desenvolver proposições que permitam tanto explicar o padrão observado de regulação privada como prever sua trajetória provável, segundo Mayer e Gereffi (2010). A interação entre a governança privada e pública é um ponto central a ser considerado em qualquer análise sobre o tema, tanto assim que os autores afirmam que os desenvolvimentos em cada domínio têm implicações para o outro, sendo muitas vezes impossível separar os dois. Os autores descrevem ao longo do artigo “Regulation and Economic Globalization: Prospects and Limits of Private Governance” seis hipóteses sobre quando e onde a governança privada tem mais chances de obter sucesso.

A primeira hipótese diz que quanto maior a influência econômica que as grandes empresas líderes têm sobre fornecedores menores em suas cadeias de valor, maior é o potencial impacto e escopo da governança privada. Em grande medida, trata-se de uma questão de concentração de mercado: as empresas com grandes quotas de mercado, sejam comerciantes, varejistas ou produtores, geralmente têm a opção de abastecer-se de muitos fornecedores menores, que por sua vez podem ter poucas opções além de fazer negócios com a empresa líder. O predomínio de poucas corporações promove a capacidade de limitar as opções disponíveis para os outros atores, especificamente para fornecedores e trabalhadores, que desejam entrada no setor. É claro que é possível que mesmo um comprador muito grande tenha pouca influência se depender da oferta de um fornecedor pequeno, mas único, mas esta situação é pouco comum, visto que possuem mais alternativas do que os seus fornecedores e, portanto, as empresas líderes tendem a ter poder considerável sobre suas cadeias de abastecimento.

A mesma influência que pode ser usada para exigir preços mais baixos e uma melhor qualidade dos fornecedores também pode ser usada para pressionar por melhores práticas de trabalho ou métodos de produção mais ecológicos. No setor de vestuário, por exemplo, os fornecedores muitas vezes têm mais opções e as empresas líderes menos poder do que pensam. Mayer e Gereffi (2010) afirmam que para a maioria dos fornecedores de vestuário as grandes marcas globais, individualmente falando, constituem apenas uma pequena fração de seus negócios como um todo. Nesse contexto, não é explícito que os compradores globais tenham a capacidade ou influência - e muito menos a credibilidade - para pressionar esses fornecedores.

Não é por acaso, portanto, que muitos dos casos mais proeminentes de governança privada envolvem empresas líderes muito grandes, com fornecedores mais ou menos cativos. O sucesso das formas "clássicas" de governança privada na indústria do vestuário - códigos de

conduta adotados por empresas líderes como Levi Strauss, Nike e Gap e impostas a seus fornecedores - depende do poder dessas empresas líderes em suas cadeias globais de valor. Mais recentemente, observou-se a adoção da governança privada por uma gama mais ampla de varejistas, Walmart é talvez o maior exemplo divulgado. Nos últimos anos, a rede Walmart lançou um “Consórcio de Sustentabilidade” através do qual usa seu enorme poder de mercado para exigir certas melhorias ambientais por parte de seus fornecedores. Ademais, grandes empresas líderes também têm sido importantes para impulsionar a adoção de novos padrões promovidos pelas ONGs.

A segunda hipótese é de que a governança privada é mais provável para empresa e produtos de marcas caras e famosas. Quando a demanda por um produto é mais em função da identidade de marca construída do que de utilidade por si só, as empresas são mais vulneráveis à pressão social. É por essa razão que muitas das primeiras empresas líderes a promover regimes de governança privada em suas cadeias de valor foram marcas de consumo altamente visíveis, como Nike e Starbucks, cujo nicho de mercado depende mais do *marketing* do que das qualidades intrínsecas dos produtos. Cada vez mais, as empresas que competiam unicamente no preço e no produto começaram a se ver vulneráveis também. Walmart, por exemplo, historicamente usou seu poder em suas cadeias de suprimentos principalmente para baixar os preços, inclusive às vezes em detrimento das condições trabalhistas e do meio ambiente. Entretanto, nos últimos anos, até mesmo o Walmart concluiu que é preciso proteger a reputação das críticas sociais internacionais. As grandes empresas, em todos os setores, vêm buscando à adoção de medidas para reduzir os riscos às suas marcas.

Também é válido distinguir entre as normas específicas das empresas e aquelas que são adotadas em conjunto por várias empresas do mesmo setor, a fim de ver como as primeiras podem evoluir para estas últimas. No setor de confecções, uma vez que uma massa crítica de empresas líderes encontra seu interesse individual em adotar códigos privados, essas empresas têm um interesse coletivo em convergência com padrões comuns, em parte para minimizar os impactos dos fornecedores que vendem para mais de uma cadeia e em parte porque os padrões comuns permitem uma maior eficiência de monitoramento. A lógica dessa progressão é que os padrões de cada indústria se tornaram pontos centrais para coordenar os interesses compartilhados das empresas em alguma abordagem comum. Além disso, uma vez que um padrão comum é estabelecido, os primeiros atores têm forte vantagem para persuadir outros

concorrentes a adotar determinado padrão, dinâmica esta que também pode ser observada no caso do setor de vestuário.

Seguindo o artigo de Mayer e Gereffi (2010), a terceira hipótese afirma que a governança privada efetiva é mais provável em face da pressão social efetiva, que, por sua vez, depende da relativa facilidade de mobilização da ação coletiva. Implícito tanto na primeira quanto na segunda hipótese é a suposição de que o motor principal da governança privada é alguma forma de pressão social externa. A pressão social é necessária tanto para exigir novas formas de governança privada, como códigos de conduta, por exemplo, e como para garantir que tais regulamentações sejam realmente monitoradas. No entanto, essa pressão está longe de ser inevitável, dependendo da ação coletiva, seja por parte de cidadãos individuais ou de grupos organizados como ONGs e sindicatos. Mesmo quando há consenso sobre a necessidade ou desejo de algum bem coletivo, como melhores condições de trabalho, na medida em que a realização dessa meta requer os esforços coordenados de muitos e o gozo do bem não pode ser restrito àqueles que agiram para obtê-lo, a tentação do *free rider*⁴ cria um grande obstáculo à mobilização da ação coletiva.

No caso de campanhas ativistas, pode não ser necessário montar uma denúncia pública se a ameaça é suficientemente visível. Ou seja, a regulamentação individual pode resultar da necessidade de evitar possíveis campanhas ativistas voltadas para a divulgação embaraçosa de práticas trabalhistas precárias.

Um determinante importante para determinada ação coletiva ser bem-sucedida é a organização prévia referente ao assunto específico e, então, conseqüentemente a existência de organizações ambientais e sindicatos, por exemplo, reduz significativamente o custo da ação coletiva para seus membros. Quando tais organizações estão presentes, em geral, há uma maior pressão social sobre as questões em que se concentram. Outro fator relevante na determinação da ação coletiva pode ser chamado de potencial dramático inerente à questão. O drama pode estar relacionado com a magnitude real de um problema, mas está longe de ser idêntico a ele. Alguns problemas, como trabalho infantil ou tragédias como a de Rana Plaza, possuem conteúdos mais emocionais do que outros e trazem consigo um maior potencial para que se tornem um problema (porque são notáveis) e, portanto, estimulem os indivíduos a agir.

⁴ Comportamento em que um ou mais agentes econômicos acabam usufruindo de um determinado benefício, sem que tenha havido uma contribuição ou esforço para a obtenção de tal.

O movimento "anti-sweatshop" relacionado ao vestuário, em universidades, também demonstra a importância do drama na mobilização da pressão social. Nesse caso, a ação coletiva mostra-se necessária em dois níveis: organizar estudantes em vários campi e coordenar uma resposta coletiva das universidades. Casos extremos e bem divulgados de exploração em locais de trabalho proporcionaram, em algumas experiências, um ponto de encontro para os estudantes universitários, que foram então capazes de pressionar um consórcio de universidades para licenciar apenas roupas "sweatshop free". (MAYER; GEREFFI, 2010)

A quarta hipótese diz respeito ao fato da governança privada ter mais chances de ser adotada quando interesses comerciais se alinham com preocupações sociais ou ambientais. A vontade das empresas de adotar medidas regulatórias privadas depende diretamente, em geral, do custo de tais iniciativas. Na medida em que as normas podem ser cumpridas sem necessariamente acarretar em custos significativos para as grandes empresas ou, melhor ainda, quando as normas e regulamentações geram economia de custos, elas são muito mais propensas a serem adotadas. Ademais, essas medidas serão mais sustentáveis a longo prazo se houver um "modelo de negócio" para elas, porque elas estabelecem ou protegem a demanda dos consumidores pela identidade da marca, se protegem contra o risco de se tornarem alvo de ativismo internacional e/ou reduzem, de alguma forma, os custos produtivos. (MAYER; GEREFFI, 2010).

A premissa da quinta hipótese é que quanto mais a produção se concentra nas grandes economias emergentes, mais se deve esperar que a governança pública nesses países se fortaleça. Essa tendência parece marcar a realidade contemporânea.

De fato, um estudo do Banco Mundial, sobre "Cadeias Globais de Valor em um Mundo Pós-Crise", (CATTANEO, GEREFFI, STARITZ, 2010), argumenta que a crise global de 2008-09 não inverteu a globalização, mas sim acelerou duas tendências de longo prazo na economia global: a consolidação das cadeias de valor globais e a posição das empresas e a crescente proeminência das economias em desenvolvimento no Sul como mercados finais para a produção global. A consolidação da produção nas cadeias de abastecimento abre a porta para uma ênfase renovada na governança pública. Em um esforço para reduzir os custos de transação e diluir o risco do negócio, as empresas líderes estão promovendo a racionalização de suas cadeias de suprimentos globais, com ênfase em um número menor de fornecedores maiores e mais capazes localizados em um punhado de países estrategicamente selecionados. Isso pode ser visto em diferentes indústrias, como vestuário, automóveis e eletrônicos.

Como resultado dessas tendências, a produção está se consolidando cada vez mais um número relativamente pequeno de países, principalmente as grandes economias emergentes como China, Brasil e Índia. Na indústria do vestuário, por exemplo, a China mais do que duplicou sua participação nas exportações globais de vestuário entre 1995 e 2008, enquanto Bangladesh e Índia, os dois maiores exportadores de vestuário dos países em desenvolvimento, também melhoraram significativamente sua participação no mercado mundial. Não obstante a crescente concentração da produção entre as grandes economias emergentes, é possível notar também a continuação da terceirização da produção de grandes economias emergentes para outros países de menor custo, como Vietnam, Camboja e Bangladesh. Os produtores chineses e indianos, por exemplo, muitas vezes procuram escalar a cadeia de valor para atividades de maior valor e mais intensivas em habilidades. (MAYER; GEREFFI, 2010).

É importante ressaltar que a governança privada surge para preencher o déficit da governança pública. Na medida em que se tem a consolidação da produção em grandes fornecedores localizados nas economias emergentes, a capacidade desses governos para exercer controle sobre as práticas de produção em sua jurisdição precisa ser reforçada. Além disso, ao passo que as economias emergentes crescem, os padrões de vida são mais propensos a aumentar e, com eles, expectativas sociais sobre padrões de trabalho, meio ambiente, saúde e segurança. Essas expectativas podem assumir a forma de pressão política sobre o Estado para regular essas questões, assim como a procura por uma maior governança pública também pode vir por parte das próprias empresas. Essa dinâmica é evidente nas cadeias de valor do vestuário, por exemplo, onde a Nike, GAP e outros produtores aparentemente mais conscientes têm incentivo para apoiar as regulamentações governamentais que obrigam seus concorrentes “sem marcas” a adotar práticas semelhantes em suas cadeias de suprimentos.

De qualquer maneira, existiriam evidências, segundo Mayer e Gereffi (2010), sobre a presença de uma tendência de regulamentação pública mais forte nas grandes economias emergentes. Esta tendência para uma maior e melhor capacidade de governança pública, entretanto, não se limita às grandes economias emergentes. Bangladesh, que continua a ser um país extremamente pobre, adotou recentemente uma regulamentação laboral mais rigorosa para o setor do vestuário, incluindo um aumento do salário mínimo, em grande medida como resposta às pressões dos grupos de trabalhadores. Se os novos regulamentos serão devidamente monitorados e aplicados ou não, não é possível afirmar, mas as mudanças foram apoiadas por muitos dos maiores compradores de vestuário, incluindo Walmart, Tesco, H&M, Zara,

Carrefour, GAP, JCPenney, Levi Strauss, Tommy Hilfiger e entre outras corporações – compromissos estes que podem dar aos trabalhadores e seus advogados um meio de responsabilizar os empregadores.

A sexta e última hipótese de Mayer e Gereffi (2010) é fundamentada no fato de que uma regulamentação pública mais forte nos países em desenvolvimento reforçará, em vez de substituir, a governança privada e promoverá iniciativas envolvendo múltiplos atores, públicos e privados. O fortalecimento da governança pública nacional não implica o abandono da governança privada por várias razões. Em primeiro lugar, os autores afirmam que a economia global continuará a ser caracterizada pela produção distribuída internacionalmente e, portanto, os governos nacionais continuarão enfrentando dificuldades na regulamentação de atores fora de suas jurisdições. Segundo, os Estados podem usar a governança privada para seus próprios fins. Ao confiar no poder das empresas líderes, os países podem condicionar o acesso aos seus mercados às empresas líderes participantes na monitoração de seus fornecedores, em vez de se basearem na regulamentação estatal direta. Em terceiro lugar, os Estados e organizações internacionais podem achar conveniente reforçar certos tipos de governança privada. Os Estados podem ajudar a superar as falhas de informação disponíveis no mercado, fornecendo informações diretamente ou padronizando determinadas práticas, como por exemplo exigindo certo tipo de rótulos ou etiquetas.

Em países com legislação laboral e ambiental emergente ou ineficaz, a governança privada pode chamar a atenção para padrões desiguais e ajudar a mitigar tais disparidades. O desafio maior é que os Estados percebam as ações dos agentes não estatais não como uma ameaça, mas sim como uma oportunidade para melhorar e reforçar suas metas e normas trabalhistas e ambientais. (GEREFFI; GARCIA; SASSER, 2001)

Diante dessas considerações, ao invés de um simples retorno e fortalecimento do Estado, Mayer e Gereffi (2010) supõem o surgimento de uma governança *multi-stakeholder*⁵, na qual os modos públicos e privados de governança interagem e se reforçam mutuamente. As sinergias entre a governação pública e privada são possíveis não só a nível nacional, mas também a nível internacional. Existem diversas organizações internacionais, como a OIT por exemplo, estão interessadas em promover tais empreendimentos. Por exemplo, o programa *Better Work* da OIT visa melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores têxteis nas zonas francas de diversos

⁵ Termo utilizado para descrever agrupamentos da sociedade civil, do setor privado, do setor público, da mídia e de outras partes interessadas quando reunidos em prol de um objetivo comum.

países periféricos e semiperiféricos, através de uma abordagem *multi-stakeholder* envolvendo ONGs, grupos trabalhistas, empresas e governos nacionais.

As grandes corporações da indústria de vestuário estão fazendo concessões que teriam sido impensáveis há apenas alguns anos, muito devido à atuação em conjunto com organizações não governamentais, especialmente nos países nos quais ocorre a maior parte de suas produções (países da periferia global). (GEREFFI; GARCIA; SASSER, 2001)

Olhando para o futuro, é razoável esperar algum amadurecimento dos regimes privados de governança. Não obstante o impulso impressionante do movimento da governança privada, no entanto, existem limites significativos ao que se deve esperar de códigos de conduta, auto regulação corporativa, rotulagem social e outras iniciativas desse tipo. Embora existam esforços abrangentes para estender e avaliar regimes de governação privados, existem também limites significativos ao que pode ser alcançado por qualquer regime não-governamental. No ambiente econômico global altamente competitivo, a menos que haja uma vantagem competitiva sustentável associada ao comportamento socialmente responsável, será difícil sustentar uma auto regulação corporativa significativa. A maior parte do progresso nesta área até hoje veio como uma resposta à pressão social (ou em antecipação). Mas a sustentação da pressão social representa um importante problema de ação coletiva para os ativistas trabalhistas, ambientais e outros ativistas sociais.

Gereffi, Garcia e Sasser (2001) afirmam que não importa se os programas de certificação, padronização, campanhas e demais ações em favor dos direitos dos trabalhadores são desenvolvidas por associações empresariais ou por ONGs e ativistas, o fato é que o desenvolvimento de mecanismos voluntários e alternativos de governança está transformando as relações tradicionais de poder a nível global.

De todo modo, em grande medida, a governança privada representa uma esfera de ação de considerável importância em face dos desafios de governança representados pela globalização. Tendo em vista as dificuldades (e não raramente o desinteresse) de governos nacionais nos países em desenvolvimento, as pressões sociais desencadeadas pela globalização, no sentido abordado neste estudo, têm se concentrado mais nas soluções de governança privada do que de outra forma. De qualquer maneira, à medida que a globalização avança, especialmente à medida que as grandes economias dos países em desenvolvimento amadurecem, é provável e desejável que uma parte significativa das inovações da governança privada seja institucionalizada dentro dos governos nacionais desses países. No longo prazo,

isso proporcionaria uma governança mais efetiva, estável e representativa para a economia global.

5.1 ATIVISMO SOCIAL INTERNACIONAL NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM BANGLADESH: ONGs E SINDICATOS

Diante do exposto, torna-se claro que as condições de trabalho no setor de vestuário em Bangladesh constituem questão em relação à qual a governança pública, por si só, não é capaz de atuar satisfatoriamente em termos de monitoramento e regulação, acompanhando o ritmo em que a economia global opera. O dumping social, ou seja, o rebaixamento das condições de trabalho em função dos custos, é observado no país. Além disso, a situação precária do trabalho reflete, muitas vezes, a permissividade incrustada na própria legislação trabalhista e no seu monitoramento, não raramente utilizada como instrumento de atração de capital estrangeiro. O objetivo aqui, contudo, não é supor os motivos pelos quais há esse déficit na governança pública, mas sim evidenciar atores que contribuem para a melhoria, a regulamentação e o monitoramento das relações trabalhistas.

Alguns autores consideram existir, contemporaneamente, uma certa fragilidade e mesmo um declínio do papel e do poder dos Estados nas relações internacionais, em contraposição ao aumento do poder das grandes corporações, à facilidade de mobilidade do capital e à intensificação da globalização (STRANGE, 1996). Percebe-se, assim, um caráter de complementariedade nas atividades de atores não governamentais, os quais possuem a capacidade de preencher lacunas deixadas pela governança nacional, ou, em nível global, pelas Organizações Internacionais. A respeito de Bangladesh essas lacunas têm sido ressaltadas, como se observa, por exemplo, na seguinte constatação:

The poor and abusive working conditions in Bangladesh's garment factories are not simply the work of a few rogue factory owners willing to break the law. They are the product of continuing government failures to enforce labor rights, hold violators accountable, and ensure that affected workers have access to appropriate remedies. While the Bangladesh government has taken steps since the tragedy of the Rana Plaza to strengthen its capacity to monitor factories and enforce the law, it bears responsibility for its failure over the years to enforce labor rights. (HUMAN RIGHTS WATCH, 2015, s.p.)

Assim, há espaço para a atuação e o ativismo de organismos como ONGs e sindicatos, entre outros.

5.1.1 A atuação das ONGs

As ONGs internacionais têm raízes muito mais profundas do que é comumente assumido. O termo em si - "organizações não-governamentais" - entrou em uso comum através da Carta das Nações Unidas (1945) no final da Segunda Guerra Mundial. Mas mesmo antes disso, as ordens religiosas, grupos missionários, mercantis e sociedades científicas já se engajavam em atividades que cruzavam continentes. Um exemplo interessante foram os grupos anti-escavidão, estabelecidos ainda no século XVIII, que foram capazes de influenciar legislações nacionais bem como negociações internacionais. (DAVIES, 2013).

De acordo com Silva (2013), existem diversas razões associadas ao surgimento e proliferação das ONGs, entretanto todas estão fundamentadas na premissa de que cidadãos, através do trabalho conjunto, são capazes de tomar iniciativas e agir em prol da diminuição da desigualdade de oportunidades existentes na sociedade, no combate às injustiças sociais, ambientais, humanitárias e entre outras questões. Através dessas organizações é possível que cidadãos tenham alguma autonomia para desenvolver projetos, pesquisas e planos de ação conforme seus objetivos comuns, de forma que a informação sirva para conscientizar os demais sobre a importância dos temas com os quais se envolvem e para aumentar a aderência às causas. Esta atuação a nível internacional é capaz de tornar a opinião pública uma ferramenta importantíssima a favor da mudança de práticas, políticas e condutas das grandes corporações e até mesmo dos governos nacionais. Há um poder de coerção e pressão complementar que atinge a imagem de países, marcas e empresas específicas.

Existem diversas definições que podem ser relacionadas às Organizações Não-Governamentais, considerando suas diferentes atividades e abrangências. Para este trabalho, a conceituação feita pela Organização das Nações Unidas (ONU) é adequada:

Qualquer grupo de cidadãos, voluntário e sem fins lucrativos, organizado em nível local ou internacional, objetivando o atingimento de metas e conduzidos por pessoas com um interesse em comum, as ONGs performam uma variedade de serviços e funções humanitárias, trazendo as preocupações dos cidadãos aos governos, advogando e monitorando políticas e, ainda, encorajando a participação política por meio da disponibilidade de dados e informações. Algumas são organizadas em torno de causas específicas, tais como direitos humanos, meio ambiente e saúde. Elas fornecem análises e serviços especializados como mecanismos de alerta rápido, bem como auxílio à implementação e ao monitoramento de acordos internacionais. (NGO, 2016, s.p. tradução nossa).

Os governos não são capazes de inspecionar todos os locais de trabalho e punir todos aqueles que agem fora da lei, enquanto os sindicatos enfrentam uma crise mundial de organização e negociação, especialmente nas indústrias de *sweatshop*. Os códigos de conduta, portanto, oferecem uma nova opção, através da auto regulação do setor privado, tendo como suporte fundamental a vigilância por parte da sociedade civil. (COMPA, 2005)

As ONGs são necessárias frente à incapacidade de alguns governos em lidar adequadamente com questões consideradas cruciais para a sociedade, como meio ambiente e direitos humanos, por exemplo. Ora, mas em relação às condições dignas, justas e igualitárias de trabalho já não temos a OIT para suprir esta necessidade? Em um primeiro momento pode-se pensar que sim, mas é importante ressaltar as limitações da Organização.

A OIT, ainda que extremamente bem estruturada, não prevê meios coercitivos capazes de garantir que os Estados cumpram as Convenções ratificadas e demais determinações. Em outras palavras, quando determinado país assina normas, documentos e Convenções, não é possível ter certeza de que irá ou não cumprir suas responsabilidades de acordo. Isto porque o descumprimento de uma Convenção, em casos extremos, pode ocasionar a suspensão ou desligamento do país da Organização, e nada mais. Além disso, o compromisso pode ser considerado cumprido sob o ponto de vista legal, ou seja, a partir da incorporação de seus preceitos às legislações nacionais e sua entrada em vigor, sem analisar, em muitos casos, a prática de fato. (SILVA, 2013).

A luta das Organizações, em geral, é pela universalização das normas e leis de proteção ao trabalho tidas como primordiais para a dignidade humana; a OIT cumpre com excelência seu papel ao identificar e evidenciar quais são essas normas e leis. Entretanto, suas atividades são ineficientes se as normas não são livremente adotadas e executadas em cada um dos países.

Se não há poder coercitivo aplicável ao descumprimento dos compromissos pactuados em relação aos trabalhadores e seus direitos, falando mais alto o poder do capital, torna-se o próprio capital a chave para a coerção e o cumprimento das obrigações sociais dos estabelecimentos. (SILVA, 2013, p. 41).

Aspecto essencial a ser referido em relação ao problema é o interesse do capital na dinâmica econômica. Na atualidade, em setores como o de vestuário, a precarização das condições de trabalho e, não raramente, o próprio aviltamento da dignidade humana, aparecem como reflexos da defesa desse interesse, espelhada, por exemplo, na maior compressão possível dos custos de produção, como se falou anteriormente no estudo. É preciso, portanto, encontrar

um meio capaz de regular, constranger, tais ações do capital, considerando que as legislações e autoridades nacionais e internacionais não se mostram eficazes ao fazê-lo. Este meio, conforme intrinsecamente reconhecido nas ações de diversas ONGs, diz respeito ao âmago capitalismo: o lucro, que permite ao capital se perpetuar e ao sistema se retroalimentar. O lucro, por sua vez, é concretizado a partir do ato de consumir, em outras palavras, é altamente dependente e sujeito às práticas dos consumidores. É nisso, então, que as ONGs e ativistas fundamentam suas ações.

A atuação das ONGs, em complemento aos esforços internacionais em prol dos direitos trabalhistas, ocorre justamente através da percepção de que o consumo é a força coercitiva que falta à OIT e que pode e deve ser utilizada como tal, atingindo tanto países como grandes corporações. A partir do momento em que as grandes empresas percebem que, de fato, há ameaça de redução de seus lucros, conseqüentemente passam a agir e adotar condutas de acordo com direitos sociais e trabalhistas defendidos internacionalmente. Já os países, quando são expostos negativamente na comunidade internacional e considerando a facilidade da mobilidade do capital, especialmente na indústria vestuarista, se veem pressionados para mostrar eficiência de sua governança e, portanto, atuar em favor da melhoria das condições trabalhistas. A opinião pública internacional e o marketing anticorporativista integram, portanto, o rol de instrumentos centrais no combate à precarização das condições trabalhistas.

Além disso, é importante ressaltar que as pesquisas acadêmicas são frequentemente utilizadas pelas ONGs na elaboração de suas estratégias. Após vários casos de abusos trabalhistas em fábricas de vestuário americanas, latino-americanas e asiáticas que produziam para marcas de roupas bem conhecidas, grupos de estudantes e consumidores em toda a América do Norte e Europa se concentraram na questão de como promover direitos trabalhistas, condições de trabalho seguras e um salário digno em indústrias globais dominadas por poderosos e grandes compradores, por um lado, e por outro lado caracterizadas por uma força de trabalho que é, em grande parte, impotente e muitas vezes invisível para o consumidor. (BAIR, 2005).

Um significativo impulso nesse esforço foi a criação de *accountability* em indústrias globais, reivindicando a responsabilidade das firmas líderes sobre o que ocorre nas fábricas de seus fornecedores e subcontratados em nível mundial, mesmo quando, como é tipicamente o caso nessa indústria, essas firmas não tenham relações patrimoniais com as que lhes atendem os pedidos. Entre outras demandas, os ativistas *anti sweatshop* têm requerido aos varejistas e designers a implementação e imposição de códigos de conduta para garantir que seus produtos sejam fabricados em ambiente *sweat-free*. Para ser efetivo, esse tipo de enfoque exige desemaranhar as redes interfirmas que conectam compradores e fornecedores, e a estrutura das cadeias

globais de mercadorias mostrou ser um útil template nesse sentido (BAIR, 2005 apud LINS; SILVA, 2014, p. 15).

Observe-se igualmente que a intensificação de atividades não-governamentais, e das ONGs em particular, reflete o aumento da permeabilidade das fronteiras nacionais, assim como os avanços nas comunicações. Ou seja, atualmente, ONGs internacionais dispersas geograficamente e organizações comunitárias locais são capazes de desenvolver agendas e objetivos comuns no plano internacional. (VIEIRA, 2002).

A indústria do vestuário e sua dinâmica produtiva sobressaem nas investidas de governança privada e atuação de ONGs, pois representam um caso extremo, no qual a dignidade e os direitos humanos são frequentemente deixados de lado em favor do lucro. Ao expor e denunciar práticas empresariais consideradas degradantes e imorais, para a comunidade internacional – um procedimento conhecido como marketing anticorporativo - tem-se a intenção de prejudicar a imagem das grandes empresas e, conseqüentemente, prejudicar seus lucros, pressionando-as, desta forma, por ações e melhorias efetivas.

Tratando especificamente da atuação de ONGs na luta por melhores condições de trabalho na indústria do vestuário em Bangladesh, algumas ações e instituições merecem destaque, como a *Global Exchange*, *Humans Right Watch*, *Fashion Revolution*, *Clean Clothes Campaign*, e *Institute for Global Labour and Human Rights*. Muitas delas atuam há bastante tempo, porém após as tragédias de Tazreen e Rana Plaza, inevitavelmente, as ações se intensificaram e ganharam destaque na comunidade internacional e mídias sociais.

Por exemplo, em 2013, a *Global Exchange* se envolveu em um movimento, em conjunto com várias organizações locais de direitos trabalhistas, durante uma reunião de acionistas na sede da marca GAP, no centro de São Francisco, para pressionar a gigante de roupas a assinar um acordo internacional (*The Accord on Building and Fire Safety*) que visava proteger os direitos dos funcionários das fábricas de vestuário de Bangladesh. A GAP, que na época era o segundo maior comprador de roupas de Bangladesh, não assinou o acordo que foi lançado por um consórcio de grupos trabalhistas internacionais logo após o episódio de Rana Plaza. A H&M e diversas outras marcas e varejistas europeus já haviam assinado o acordo. (SOHRABJI, 2013).

Cabe ressaltar que tanto GAP como Walmart não assinaram o acordo e criaram uma iniciativa própria, conhecida como “Iniciativa para Fábricas mais Seguras”. Walmart, GAP e as corporações que optaram por se juntar a eles, não estavam dispostos a se comprometer com o Acordo, um programa sob o qual eles deveriam cumprir as promessas que fazem aos

trabalhadores e aceitar a responsabilidade financeira para garantir que suas fábricas sejam seguras. Em vez disso, eles desenvolveram a Iniciativa para Fábricas mais Seguras, que é projetada para manter o negócio como de costume: o esquema preserva o próprio modelo de negócio que tem falhado com os trabalhadores por anos e que não conseguiu evitar as mortes nas tragédias em Bangladesh. Além disso, trata-se de um sistema desenvolvido por empresas e controlado por empresas, no qual os representantes dos trabalhadores não fazem parte do acordo e não têm qualquer papel na sua administração. Não há menção ao direito dos trabalhadores de recusarem trabalhos perigosos, deixando os gerentes de fábrica livres para intimidar os trabalhadores em edifícios perigosos, como ocorreu em Rana Plaza. (CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2013).

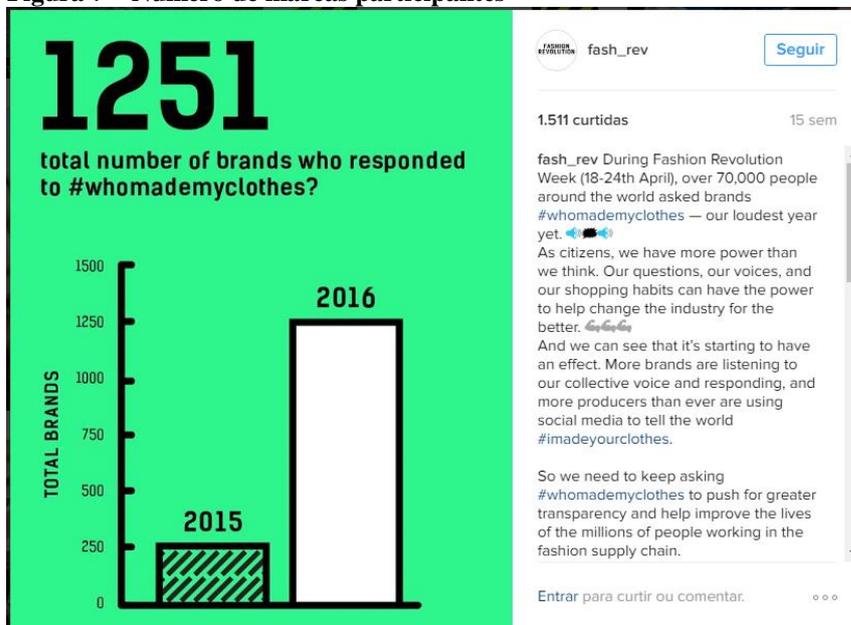
A *Global Exchange* se juntou a campanha "Sweatfree" em um esforço para garantir que as roupas, uniformes e outros produtos comprados pelas cidades e estados norte-americanos não fossem feitos em tais fábricas. O objetivo da campanha é garantir que os cidadãos comuns, como consumidores, não sejam cúmplices dos abusos que ocorrem em *sweatshops*. A campanha oferece opções de lojas e comerciantes que contenham o logo "Fair Trade Federation" e a certificação "Fair Trade USA" para que os consumidores passem a pensar melhor em suas escolhas e incentive o aumento da cobrança por *accountability* e responsabilidade corporativa.

A *Human Rights Watch* é uma ONG que defende e realiza pesquisas sobre direitos humanos. A organização atua, principalmente, através da publicação de relatórios sobre violações dos direitos humanos e normas internacionais referentes à dignidade humana. O objetivo é chamar atenção da comunidade internacional para os abusos e violações existentes e, desta forma, criar pressão sobre as empresas, mas principalmente sobre os governos, já que os relatórios e pesquisas acabam sendo assunto nos principais meios de comunicação internacional. A metodologia pela qual a ONG age resume-se em: investigar, denunciar e pressionar. Existem diversos relatórios e pesquisas realizados sobre as condições dos trabalhadores do setor vestuarista em Bangladesh, muitos deles utilizados, inclusive, para estruturar esta pesquisa, como o *Business as Usual is Not an Option* (2014) e o *Beyond the Tip of the Iceberg* (2015) – que trazem dados e denúncias bastante completos sobre as condições trabalhistas na indústria de roupas.

A organização *Fashion Revolution* é acredita que a moda deve ser uma indústria que valoriza as pessoas, o meio ambiente, a criatividade e os lucros em igual medida e que é responsabilidade de todos garantir que isso aconteça. No dia 24 de abril de cada ano, a *Fashion*

Revolution reúne todos na cadeia de valor da moda em suas campanhas, em diversos países, a fim de aumentar a conscientização sobre o verdadeiro custo da moda, mostrar ao mundo que a mudança é possível e comemorar todos os envolvidos na criação de um futuro mais sustentável. A campanha deste ano consistiu em eventos realizados ao redor do mundo, todos no mesmo dia, com palestras, debates e valorização dos fabricantes locais. Além disso, houve um movimento bastante forte nas mídias sociais online: a ideia era postar foto com a etiqueta da roupa aparecendo e questionar às marcas “quem fez minhas roupas?”. Para isso, foi criada a tag *#whomademyclothes* a fim de pressionar marcas internacionais para aumentar a transparência da cadeia como um todo e divulgarem a lista de seus fornecedores. Conforme Figura 7, o movimento teve visível aumento de adesão por parte das empresas no ano de 2016, com 1251 participantes, enquanto em 2015 apenas 250 empresas participaram do movimento. Conforme as empresas e outras organizações iam respondendo à campanha, a *Fashion Revolution* publicava o retorno em suas mídias sociais, muitas vezes indo ao local em que determinada roupa havia sido fabricada e postando uma foto com o trabalhador segurando a placa “*#Imadeyourclothes*”, como evidenciado na Figura 8.

Figura 7 – Número de marcas participantes



Fonte: Fashion Revolution (2016b)

conscientização e mobilização popular, buscando mudança de comportamento da massa consumidora e, a partir disso, sucesso em conseguir exercer influência positiva na resolução dos problemas e apoiar melhorias nas condições trabalhistas na indústria de roupas.

A CCC é uma organização extremamente importante e focada na indústria do vestuário que proporciona diversos relatórios, pesquisas e notícias sobre o assunto. No caso de Bangladesh, a instituição tem atuação relevante não apenas por pressionar os governos e empresas através de suas denúncias, mas também por agir ativamente no país. Por exemplo, ela teve um papel crucial, após a tragédia de *Tazreen Fashions*, na luta por compensações às vítimas e suas famílias.

A CCC trabalhou, em conjunto com outros grupos ativistas e sindicatos, para estabelecer o Tazreen Claims Administration Trust. A Fundação tinha como objetivo garantir que todas as famílias recebessem pagamento justo para cobrir as perdas financeiras e médicas sofridas como resultado do incêndio. A CCC convidou todas as marcas que estavam adquirindo da fábrica de *Tazreen*, incluindo Walmart, Disney, Edinburgh Woolen Mill e Karl Rieker, para contribuir imediatamente para a Fundação. A CCC declarou que apoia as vítimas que exigem que os responsáveis diretos das mortes sejam responsabilizados e insiste que as autoridades de Bangladesh realizem processos judiciais contra o proprietário de *Tazreen*, Delwar Hossain de forma rápida e transparente através dos tribunais de Bangladesh. (

Em notícia publicada em julho deste ano no site da organização, a CCC anunciou que o pagamento aos sobreviventes e famílias afetadas pelo incêndio da fábrica de *Tazreen* concluído:

Clean Clothes Campaign and the International Labor Rights Forum are delighted to report that a scheme set up to provide compensation to people affected by the Tazreen Fashions fire of 2012 has now completed its work of providing loss of income payments to all injured workers and to the dependants of those who were killed. (CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2016, s.p.)

No final de junho de 2016, a maior parte do trabalho do *Tazreen Claims Administration Trust* estava concluída: no total, haviam sido pagos cerca de 2,17 milhões de dólares para 582 membros da família de 103 trabalhadores falecidos e 10 trabalhadores desaparecidos e 174 trabalhadores que continuam sofrendo com lesões resultadas do incêndio. (CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2016).

Embora o processo de espera tenha sido longo para essas famílias, a conclusão do processo de reivindicações é uma vitória importante. Os sobreviventes de *Tazreen* finalmente tiveram o devido reconhecimento de seus direitos, depois de serem ofuscados pela escala do

desastre de Rana Plaza. O processo de reivindicação de *Tazreen* estabelece precedentes e ainda mais possibilidade de garantir que as vítimas de quaisquer desastres futuros recebam compensação financeira adequada e apoio de acordo com as normas e padrões internacionais. (CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2016).

O processo de reivindicações foi concluído com sucesso, mas a luta das famílias e sobreviventes ainda não terminou. Eles estão exigindo que os responsáveis pelas mortes e ferimentos de seus entes queridos sejam responsabilizados e continuam a aguardar a acusação de Delwar Hossain, proprietário de *Tazreen Fashions*. A CCC afirmou que continuará a apoiá-los em sua luta até que a justiça seja alcançada. (CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2016).

A tarefa restante, de acordo com a CCC, é garantir tratamento médico contínuo para os trabalhadores que ainda estão sofrendo lesões físicas e psicológicas. Aproximadamente 350 mil dólares devem ser transferidos para um fundo separado em Daca, que está em processo de ser estabelecido, para fornecer serviços de referência de tratamento para os trabalhadores feridos, tanto na tragédia de Rana Plaza como no desastre em *Tazreen*. Espera-se que este novo fundo estabeleça as bases para um serviço de referência permanente para todos os trabalhadores que sofrerem danos no local de trabalho. (CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2016).

A ONG *Institute for Global Labour and Human Rights* é dedicada à promoção e defesa dos direitos internacionalmente reconhecidos dos trabalhadores de todo o mundo. As pesquisas realizadas pelo Instituto, relatórios específicos, campanhas públicas e ampla cobertura da mídia têm sido fundamentais na criação do movimento *anti-sweatshop* nos Estados Unidos e internacionalmente.

Além de publicar constantemente nas mídias sociais denúncias e notícias sobre violações dos direitos dos trabalhadores, a organização se envolve ativamente em diversas campanhas expondo marcas internacionais famosas, como por exemplo a campanha contra a GAP e as condições em que os trabalhadores em Bangladesh produziam suas roupas. Depois que o Instituto divulgou o relatório “Gap e Old Navy em Bangladesh: traindo os trabalhadores mais pobres do mundo”, em outubro de 2013, a marca tomou medidas para melhorar as condições da fábrica *sweatshop* “Next Collections”, pagando benefícios de maternidade para as trabalhadoras grávidas e demitindo gerentes abusivos. Ainda é necessária mais intervenção a fim de corrigir as práticas ilegais de horas extras forçadas e excessivas, garantir o pagamento dos salários de acordo com a lei e o respeito ao direito dos trabalhadores de se organizarem. (INSTITUTE..., 2016b).

Outra ação importante ocorreu em parceria com a varejista H&M, em 2014, quando 10 mil trabalhadores de vestuário em Bangladesh observaram melhorias imediatas nas fábricas *Windy Group*. - H&M usava, em 2014, regularmente cerca de 250 fábricas de vestuário em Bangladesh para produzir suas roupas.

Em agosto de 2014, o Instituto contatou a H&M para falar sobre violações que a organização e os trabalhadores haviam documentado. A intervenção da gigante varejista foi rápida e eficaz. Poucos dias depois deste contato, quatro representantes da H&M foram a Bangladesh visitar a fábrica *Windy Apparels* e verificaram na prática as denúncias relatadas pela ONG. O resultado foi a regularização da jornada de trabalho e o respeito à garantia de feriados nacionais remunerados e ao direito à licença maternidade com benefícios previstos em lei. Os trabalhadores relataram que a situação melhorou bastante nas fábricas, apesar de alguns aspectos, como liberdade de associação, ainda permanecerem indefinidos. (INSTITUTE..., 2014).

5.1.2 A atuação dos sindicatos

Após a independência em 1971, Bangladesh optou por direcionar suas políticas nacionais para o socialismo. Neste cenário, o governo decidiu nacionalizar quase todas as empresas industriais, bem como prometeu uma política trabalhista progressiva, que incluiria também a instituição de um Conselho de Gestão dos Trabalhadores em todas as indústrias nacionalizadas. A implementação, contudo, não foi feita completamente devido a uma forte ala direita no partido que estava no poder. Como resultado, tem-se que havia um escopo bastante limitado de sindicatos porque todos foram incorporados em uma única organização e esta nova política colocou os sindicatos em uma condição na qual era necessário envolver o governo em todas as atividades, além de que a nacionalização das indústrias parecia aumentar a segurança dos trabalhadores e, por consequência, diminuir a necessidade de movimentos trabalhistas.

A partir de 1975 houve uma mudança radical em Bangladesh pois o país estava sendo governado, direta ou indiretamente, por ditadores militares – situação que perdurou até os anos 1990 – os quais abraçaram as políticas econômicas capitalistas e abriram o país ao investimento direto estrangeiro e ao aumento da privatização das indústrias nacionais. Neste período o movimento trabalhista pode ser bem observado visto que os primeiros sindicatos eram contra o regime militar, que limitava o seu poder, e também porque os sindicatos estavam envolvidos

em movimentos políticos a favor da democracia. Além disso, muitos sindicatos eram contra a globalização e a privatização que, além de limitar o poder de barganha, acreditavam ser a causa do fechamento de diversas fábricas e consequente aumento de demissões. Por outro lado, o crescimento do setor privado permitiu o estabelecimento de novos sindicatos em novos setores, como o setor de vestuário. (MARIANI; VALENTI, 2013; UMA et al., 2015)

As estratégias dos sindicatos no setor de *ready-made garment* durante este período não foram bem-sucedidas, na intenção de proteger os direitos dos trabalhadores. Os sindicatos fracassaram em se organizar proporcionalmente ao crescimento do setor, não tinham acesso ao crescente setor informal e, ainda, não souberam representar adequadamente os diferentes perfis de trabalhadores do setor. (MARIANI; VALENTI, 2013).

Um impacto adicional ao sistema sindicalista do país pode ser identificado em 2008, quando o governo interino, em preparação para as eleições, suspendeu toda e qualquer atividade sindical. Com a eleição do novo governo foi permitida novamente a liberdade de associação, porém durante este período de ausência de sindicatos, os trabalhadores só puderam expressar sua raiva e frustração através de protestos violentos e desorganizados. Como consequência, o governo estabeleceu, em 2010, a polícia industrial que verifica os protestos, intervém e limita ainda mais quaisquer manifestações e agitações. (UMA et al., 2015)

Como visto anteriormente, Bangladesh ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT sobre liberdade sindical e negociação coletiva, as quais estabelecem padrões internacionais que os governos deveriam respeitar para permitir que os trabalhadores formem sindicatos de sua escolha, sem quaisquer interferências, e possam negociar e empenhar-se para reformar suas leis. No entanto, o BLL, as regras trabalhistas e as leis que regem as zonas de processamento de exportação ficam aquém dessas e de outras normas de direitos internacionais. (HUMAN RIGHTS WATCH, 2016).

O Relatório Técnico da Comissão Europeia sobre o Pacto de Sustentabilidade de Bangladesh, de abril de 2015, identifica obstáculos legais à sindicalização efetiva e à negociação coletiva. Estes incluem, por exemplo, a exigência de adesão mínima de 30% dos trabalhadores para criação de uma união em nível de fábrica, limitações ao direito dos sindicatos de eleger livremente seus representantes e, também, severas limitações ao direito de greve, entre outros aspectos. Dados governamentais e sindicais mostram que, embora o número de pedidos de registro de sindicatos tenha aumentado desde a tragédia de Rana Plaza, em 2013, o governo rejeitou uma grande quantidade dessas solicitações. O Centro de Solidariedade (Solidarity

Center, como é conhecido em inglês), uma organização sem fins lucrativos, estima que as autoridades aprovaram menos da metade dos pedidos de sindicato apresentados desde 2013. Isto é, em 2015 as autoridades trabalhistas aprovaram 61 pedidos de registros sindicais, enquanto ao mesmo tempo rejeitaram 148 outras solicitações. (HUMANS RIGHTS WATCH, 2016)

O fato é que ao invés de simplificar os procedimentos de registro de uniões trabalhistas, o governo do Bangladesh emitiu novas regras de trabalho em setembro de 2015 (*Bangladesh Labour Rules*), tornando o procedimento de registro mais oneroso. Por exemplo, a regra 169 (4) diz que somente uma pessoa empregada como "trabalhador permanente" é elegível para se tornar um líder sindical - isto é, um membro da comissão executiva do sindicato e isso possibilita às autoridades uma desculpa para "verificar" a natureza do contrato, o que pode ser alegado como fundamento para rejeitar os pedidos de união. Da mesma forma, a definição de "oficial de supervisão" é vaga o suficiente, permitindo o uso arbitrário pelas autoridades para desqualificar certos trabalhadores de vestuário quanto à sua elegibilidade para participar, formar ou permanecer parte da liderança sindical. (HUMANS RIGHTS WATCH, 2016).

Se os trabalhadores querem abrir uma união em nível de fábrica, devem respeitar uma lista de critérios que estão relacionados na lei do trabalho (BLL, 2006). Alguns deles são: lista dos membros do comitê executivo, lista total de membros e constituição. Se alguns dos requisitos não forem respeitados, a direção do trabalho notificará os trabalhadores sobre as alterações necessárias e dará um prazo máximo de quinze dias para efetuar-las e/ou fornecer as informações em falta. Todo o processo de registro leva cerca de sessenta dias. (MARIANI; VALENTI, 2013).

O Centro de Solidariedade analisou 70 casos, entre 2013 e 2016, nos quais as autoridades rejeitaram a solicitação de registro de sindicatos e concluiu que existem quatro principais justificativas para isto. A primeira delas é que as autoridades nacionais afirmam que os requerentes não atingiram 30% do número total de trabalhadores para registrar um sindicato, apesar de que algumas das aplicações recusadas mostraram que atingiram ou até ultrapassaram este número. Houve também a recusa da administração das empresas em permitir que os funcionários trabalhistas do governo acessassem a fábrica para "investigar" os pedidos, mesmo que os sindicatos preenchessem os requisitos de registro, além de alegações de que as assinaturas de trabalhadores nos formulários de adesão sindical não coincidiam com aquelas nas folhas de salário. Outro empecilho citado foi a exigência de que a polícia local verificasse

se os trabalhadores se conheceram e elegeram o sindicato na data citada no pedido. (HUMAN RIGHTS WATCH, 2016).

Há relatos, ainda de acordo com esta análise, de que os funcionários de trabalho do governo conduzem "inspeções" para "verificar" os detalhes dos pedidos de sindicalizações. Tais funcionários, por sua vez, costumam entrevistar os trabalhadores que procuram formar um sindicato na presença da administração, gerente ou dono da fábrica, mesmo quando a esta está envolvida em atividades antisindicaais, expondo assim os trabalhadores à retaliação. O governo não possui meios para lidar com tais situações de forma adequada, prática e justa e para que existam atividades sindicais livres e justas no setor, o governo deve garantir a proteção dos trabalhadores envolvidos no processo. (HUMAN RIGHTS WATCH, 2016).

There are no procedures governing investigation of union-busting and other unfair labor practices by labor authorities. The 2015 Rules merely state that labor authorities should dispose of complaints within 30 days, but do not mention due process. Even if authorities find that factories have unfairly dismissed workers for unionizing, they can only file complaints in labor courts, where cases are often delayed. (HUMAN RIGHTS WATCH, 2016).

Outro fator relevante pode ser identificado na regulação dos sindicatos a nível de fábrica, onde nenhum ativista externo ou ex trabalhador é permitido no sindicato e, conseqüentemente, a falta de experiência prejudica a união nas mesas de negociação com os empregadores. Além disso, poucas são as situações em que o governo, as associações empresariais e as federações sindicais se reúnem para discutir sobre o desenvolvimento setorial e, sendo assim, poucas são as situações em que a voz dos trabalhadores é ouvida e leva em consideração. (MARIANI; VALENTI, 2013).

A situação nas zonas de exportação é ainda pior. A lei que rege estas zonas não permite que os trabalhadores formem sindicatos. Eles só podem formar "Associações de Bem-Estar do Trabalhador", as quais, ao restringir o tipo de organização ao qual os trabalhadores podem aderir, não cumprem os padrões internacionais de liberdade de associação. Os trabalhadores estão proibidos de entrar em contato com organizações não-governamentais, não devem estar associados a atividades políticas e não podem envolver "especialistas" para ajudá-los a negociar coletivamente. Uma emenda de fevereiro de 2016 às leis que governam essas zonas, que o governo elaborou sem consultar os trabalhadores ou defensores dos direitos trabalhistas, mantém essas restrições. (HUMAN RIGHTS WATCH, 2016).

Em um relatório publicado em 2015, a *Human Rights Watch* (2015) documentou diversos exemplos de interferências nas fábricas com sindicatos, incluindo agressões físicas, intimidação e ameaças, como ameaças de violência sexual contra as trabalhadoras que procuram formar sindicatos, demissão dos dirigentes sindicais e falsas queixas criminais contra trabalhadores. Desde 2013, o Centro de Solidariedade documentou mais de cem casos em que gerentes de fábricas, ou bandidos contratados por eles, espancaram ou ameaçaram trabalhadores, intimidaram suas famílias, apresentaram falsas acusações criminais ou os demitiram por estarem associados às atividades sindicais.

Bangladesh authorities have failed to initiate appropriate legal action against union-busting factories. In some cases, police have refused to record criminal complaints and failed to initiate impartial investigations. In a recent example, the Solidarity Center documented a case in February in which the police failed to register a criminal complaint when a union leader was beaten by a group of people, including some he recognized as employees of another factory owned by the same group. The 2012 murder of Aminul Islam of the Bangladesh Center for Workers Solidarity, a nongovernmental organization that protects workers' rights, has yet to be properly investigated. (HUMANS RIGHT WATCH, 2016)

Muitas vezes os trabalhadores que tomam a iniciativa de abrir sindicatos de nível de fábrica e não conseguem fazê-lo são demitidos pelo dono da fábrica e, portanto, os trabalhadores são muito pouco motivados a tomar iniciativa e acabam não se envolvendo em tais movimentos. Ultimamente, todavia, com o auxílio crescente e pressão das organizações e federações internacionais, mais sindicatos foram aceitos. (MARIANI; VALENTI, 2013).

Pode-se notar que apesar do número de registros de sindicatos ter aumentado no setor de vestuário ao longo dos últimos anos, as uniões sindicais e sua força coletiva para negociação e ação ainda permanecem bastante ineficientes. Embora o governo tenha concedido registros a alguns sindicatos do setor, estes não são capazes de desempenhar seu papel nas fábricas devido às barreiras colocadas pelos gerentes e donos das fábricas e pela falta de iniciativa e monitoramento adequado por parte do governo, além da falta de recursos e estrutura apropriada. Em outras palavras, o resultado é que mesmo com aumento do número de sindicatos no setor de *ready-made garment*, não foi possível observar, até então, progressos em termos de negociação coletiva nas fábricas. Ativistas trabalhistas afirmam que o governo aceitou algumas aplicações a fim de mostrar um aumento do número de sindicatos no setor de *ready-made garment* para a comunidade internacional. (HAQUE, 2015).

O potencial de alianças entre sindicatos e ONGs é mais forte quando ambos visam o combate às formas mais virulentas de exploração, como trabalho infantil, discriminação de gênero, condições de trabalho inseguras, demissões injustas, prisão ou assassinato de organizadores sindicais em fábricas em países em desenvolvimento. Este é o caso da indústria do vestuário em Bangladesh, um caso extremo e capaz de mobilizar e chocar a comunidade internacional, como já salientado. (COMPA, 2005).

Organizações sindicais eficientes são essenciais nas negociações para melhorar as condições trabalhistas no setor de vestuário em Bangladesh, evitar que novas tragédias ocorram e intensificar o monitoramento e inspeção de fábricas. Como ressaltado, os sindicatos nacionais, por si só, não conseguem atuar a fim de garantir estes objetivos. É necessário, todavia, que este aspecto seja melhorado a ponto de existirem sindicatos eficientes e com poder de barganha coletiva considerável e, tendo em vista, a “omissão” e/ou as dificuldades do governo nacional de agir neste sentido, acaba tornando-se necessário a atuação de outros atores como suporte (Federações, ONGs, OIs). Estes outros atores são primordiais tendo em vista que, muitas vezes, são organizações de nível internacional que auxiliam a expor dados e relatórios sobre a situação de organizações sindicais no país. Desta forma, o governo fica exposto para críticas e opiniões da comunidade internacional como um todo e acaba sendo estimulado a mudar e melhorar suas políticas e regulamentações.

5.1.3 Outras Organizações

Outro ponto importante a ressaltar é que o sistema sindical de Bangladesh está associado às Federações e, muitas vezes, portanto, há falta de acordo e de programa comum entre as instituições. Por outro lado, a associação de diversos sindicatos a uma só Federação pode ser um ponto positivo pelo fato de dar mais peso e visibilidade à instituição.

A NGWF, por exemplo, é a maior Federação de sindicatos independentes de trabalhadores do setor de vestuário de todo o país, fundada em 1984. Atualmente, existem 45 uniões sindicais afiliadas a NGWF, totalizando (até agosto de 2016) 68.525 membros, sendo 40.100 mulheres e 28.425 homens. (NGWF, 2016a).

Os principais objetivos da NGWF são: assegurar salários justos; consagrar os direitos humanos e direitos dos trabalhadores; garantir igualdade de salários e direitos entre homens e mulheres empregados no setor; melhorar as condições e o ambiente dos locais de trabalho e

lutar por uma sociedade democrática, desenvolvida e progressista. Já as principais atividades envolvem estimular a união dos trabalhadores da indústria do vestuário, conduzir movimentos a nível nacional em busca de melhores condições de trabalho, apoiar os movimentos sindicais e conscientizar trabalhadores sobre seus direitos, oferecer capacitação para os trabalhadores, fornecer assistência jurídica, oferecer suporte para os trabalhadores demitidos, lutar por melhores serviços de saúde e cooperar com os movimentos sindicais internacionais. (NGWF, 2016b).

Várias atividades desta federação também foram realizadas em parceria com sindicatos democráticos, organizações de mulheres, ONGs e organizações internacionais. Por exemplo, a NGWF foi a iniciadora e é membro do *Bangladesh Garment Workers Unity Council*, uma organização “guarda-chuva” de 10 federações de trabalhadores de vestuário, é afiliada do Acordo sobre Fogo e Segurança em edificações em Bangladesh e desde sua fundação, a Federação vem se envolvendo em todas as greves e movimentos importantes para os trabalhadores da indústria do vestuário. (NGWF, 2016a).

A NGFW desempenhou um papel importantíssimo na luta pela compensação às vítimas do incêndio em *Tazreen Fashions*. Além disso, vêm trabalhando na campanha para aumentar o número de trabalhadores com documentos legais de trabalho, realizou ações e campanhas para que o salário fosse pago dentro do tempo estimado e, por causa disso, a maioria dos empregadores está pagando os salários até o sétimo dia útil do mês seguinte. NGWF organizou uma grande quantidade de ações para a implementação de férias semanais e outros feriados e agora muitas das fábricas estão cumprindo a lei e introduziram feriados. Ademais, NGWF tornou-se bem-sucedida ao trazer pelo menos algumas das grandes corporações internacionais para compartilhar responsabilidades com as fábricas locais em caso de incêndio, morte de trabalhadores e outras necessidades de emergência.

Outra organização importante na busca por melhores condições na indústria do vestuário, como um todo, é a Associação dos Exportadores e Fabricantes de Vestuário do Bangladesh (conhecida como BGMEA, sigla em inglês), uma das maiores associações comerciais do país que representa a indústria de *ready-made garment*. Desde sua fundação, em 1983, a BGMEA dedica-se a promover e facilitar a indústria do vestuário através do apoio dado a políticas nacionais, em busca de garantia dos direitos dos trabalhadores e cumprimento social nas fábricas. Os objetivos da Associação são, em primeiro lugar, proteger e promover os interesses da indústria a fim de garantir um crescimento sustentado das receitas cambiais do

país. E, em segundo lugar, a BGMEA está empenhada em assegurar todos os direitos legítimos e os privilégios dos trabalhadores do setor. (BGMEA, 2016).

A BGMEA desenvolve diversas atividades importantes para o desenvolvimento do setor de vestuário. Por exemplo, reconhece o direito fundamental dos trabalhadores em ter acesso aos serviços de saúde e, neste sentido, administra doze centros de saúde para atender os trabalhadores do setor e suas famílias, fornecendo serviços e medicamentos. Desenvolve, também, um programa de conscientização sobre HIV/AIDS, tuberculose, saúde sexual e uso de dispositivos contraceptivos. (BGMEA, 2016).

Além disso, a Associação está comprometida com a melhoria das capacidades, habilidades e formação dos trabalhadores do setor. Executa programas de desenvolvimento de habilidades para a indústria de vestuário através de 34 centros de treinamento em diferentes regiões do país e faz parte da administração da Universidade de Moda e Tecnologia, a qual produz recursos humanos tecnicamente competentes para o mercado de trabalho. E ainda, trabalha em parceria com a OIT no programa *Better Work* que visa melhorar a reputação da indústria *ready-made garment* no país, a produtividade e a qualidade não só dos produtos mas também das condições laborais. (BGMEA, 2016).

A BGMEA também é uma fonte primordial de informações e notícias sobre o setor vestuarista em Bangladesh, disponibilizando em seu site oficial dados estatísticos e tabelas sobre as exportações do país.

Outro tipo de organização importante são as federações sindicais internacionais, como a *IndustriALL Global Union*, que representa 50 milhões de trabalhadores em 140 países nos setores de mineração, energia e manufatura e luta pela melhoria das condições de trabalho e dos direitos sindicais em todo o mundo. A *IndustriALL* desafia o poder das empresas multinacionais e negocia com elas a nível global, lutando por outro modelo de globalização e um novo modelo econômico e social, no qual as pessoas aparecem em primeiro lugar, com base na democracia e na justiça social. (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, 2015).

Em Bangladesh, 14 sindicatos e federações são afiliados da *IndustriALL*, incluindo a NGWF, e desde as tragédias de *Tazreen Fashions* e *Rana Plaza* a organização tem estado mais presente no país. Organiza diversos eventos, palestras, campanhas e movimentos em Bangladesh. Nas mídias sociais, publica e compartilha denúncias, notícias e relatórios que pressionam o governo e as grandes marcas internacionais, além de publicar relatos e entrevistas com os trabalhadores do setor. (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, 2015).

Este ano, por exemplo, durante um *workshop* Daka, filiais da *IndustriALL* em Bangladesh se comprometeram a organizar mais trabalhadores ao longo da cadeia de suprimentos no setor de confecções prontas. Ademais, teve papel fundamental na luta por alcançar 30 milhões de dólares no fundo compensação às vítimas de *Rana Plaza*. (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, 2015).

Em rápida resposta ao desastre de *Rana Plaza*, a *IndustriALL* trabalhou em conjunto com a *UNI Global Union*, que representa os sindicalizados e comerciantes das marcas e varejistas do norte global, para construir o Acordo sobre Fogo e Segurança em edificações em Bangladesh, citado anteriormente. Outras ONGs, como *Clean Clothes Campaign*, também desempenharam um papel importante para a elaboração do Acordo. (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, 2013). O Acordo alcançou diversas melhorias, como mostrado no capítulo 4 e é fonte de orgulho para a Organização que pode anunciar ao mundo o poder e a ambição desta nova força sindical global.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou a melhor compreensão do tema das relações laborais na indústria do vestuário em Bangladesh, buscando identificar o papel de Organizações Não-Governamentais no processo de luta por melhores condições de trabalho e garantias de direitos. Neste sentido, a pesquisa estruturou-se buscando demonstrar a influência do processo de internacionalização produtiva nas condições sociais e laborais de países periféricos e semiperiféricos, dando especial atenção à indústria do vestuário e ao caso de Bangladesh.

No Capítulo 2, cumprindo com o objetivo específico de discutir tal questão, foi analisada a reconfiguração produtiva ao nível internacional e o processo de transferência de setores produtivos de grandes empresas para países em desenvolvimento. Também foram sistematizados alguns aspectos importantes da abordagem sobre cadeias globais de valor, crucial para compreender o movimento mundial da indústria vestuarista. Foi examinada a especificidade da indústria vestuarista, destacando-se a sua mobilidade em busca de menores custos produtivos, considerando a alta necessidade e dependência em relação à mão de obra abundante e barata para o seu funcionamento.

Tornou-se claro o poder que as grandes marcas e varejistas internacionais da indústria da moda possuem sobre os países nos quais a produção subcontratada e terceirizada ocorre. Ora, pressionam por preços baixos que, caso não sejam atendidos, podem ser facilmente encontrados em outras localidades do globo. Por outro lado, os países da periferia global, sem muitos recursos para inserirem-se na dinâmica econômica global e temendo que as grandes empresas se desloquem para outros países, acabam cedendo às pressões.

No Capítulo 3 o foco recaiu sobre Bangladesh e sobre a importância da indústria têxtil-vestuarista para o país, bem como sobre a sua representatividade internacional nas correspondentes atividades. Ou seja, foi possível notar a importância dessa indústria para a economia do país, especialmente para as receitas de exportação, e também a sua importância global, como segundo maior exportador de roupas do mundo.

No capítulo seguinte, foram analisadas as relações de trabalho no país, em relação com uma síntese da legislação nacional trabalhista, ressaltando-se questões atinentes à indústria do vestuário. Foram apresentados e discutidos dois casos específicos, dizendo respeito aos incidentes na *Tazreen Fashions* e em *Rana Plaza*, os quais evidenciaram que as leis trabalhistas não estavam sendo devidamente cumpridas e monitoradas pelo governo nacional nos locais de

trabalho. Estes casos representaram uma espécie de alerta para a comunidade internacional, em relação aos aspectos sociais vinculados à cadeia global de valor da moda, pois ajudaram a destacar o que de fato se encontra “por trás” do seu funcionamento.

Nota-se que face à dinâmica da globalização e à emergência de novos atores, como as grandes e poderosas empresas transnacionais, os Estados têm seu poder reduzido ou “ultrapassado” para lidar de forma adequada com as novas questões sociais e econômicas, como as relacionadas com os problemas trabalhistas em países periféricos enlaçados nas tramas de vínculos em escala de cadeias globais. Como resultado, a atuação de agentes não governamentais, como ONGs, OIs e sindicatos, vêm ganhando crescente importância, especialmente para países da periferia global.

O Capítulo 5, por sua vez, cumprindo com o terceiro objetivo específico, tratou da governança privada e sua necessidade frente à incapacidade e/ou debilidade das governanças públicas nacionais, de cunho governamental, especialmente em países menos desenvolvidos. Foi abordada, em específico, a atuação de organizações não governamentais em Bangladesh na busca por melhores condições de trabalho e garantia de direitos, como os sindicatos nacionais, as ONGs e as organizações internacionais.

As condições de trabalho “por trás” de uma roupa barata chocaram o mundo. A partir disso, diversas discussões sobre a indústria da moda e a opacidade do funcionamento de sua cadeia produtiva vieram à tona. Não só questões trabalhistas, mas também ambientais, ganharam destaque e viraram alvo de crítica de diversas organizações não governamentais bem como dos próprios consumidores. Percebeu-se, a nível internacional, que o governo de Bangladesh não era capaz ou não se dedicava suficientemente para garantir os direitos básicos e a segurança dos trabalhadores do setor – setor este vital para a economia do país. O resultado, portanto, foi o crescimento do ativismo internacional em busca de condições dignas, justas e seguras aos trabalhadores.

Diante disso, foi possível notar que a atuação de organizações não governamentais têm sido de extrema importância para os trabalhadores da indústria de vestuário de Bangladesh. Estas organizações são fundamentais para pressionar o governo nacional a melhorar suas condutas e a agir ativamente na questão, visto que expõem suas “fraquezas” à comunidade internacional, bem como para pressionar as grandes marcas e varejistas internacionais a terem maior controle sobre suas cadeias de fornecedores, de maneira a garantir que todos os direitos e normas básicas à dignidade humana e ao trabalhador sejam assegurados.

Labowitz e Baumann-Pauly (2014) apontam algumas medidas necessárias para melhorar as relações de trabalho na indústria do vestuário em Bangladesh, as quais devem ser objetivadas em um período de curto/médio prazo. A comunidade internacional como um todo espera que logo o governo seja capaz de determinar quantas fábricas e instalações - grandes e pequenas, formais ou informais - participam na fabricação de vestuário para exportação. Desta forma será possível compilar e ter controle sobre todos os locais que devem ser inspecionados periodicamente, sem deixar “passar nada” por falta de conhecimento. O governo de Bangladesh deve recuperar o controle do sistema regulatório do país; não é viável terceirizar, por um longo período de tempo, essas funções para a OIT, marcas globais e outras associações.

As marcas globais, por sua vez, devem reconhecer o papel do *sourcing* indireto em suas cadeias de suprimentos e, então, começar a construir relacionamentos mais transparentes, baseados na confiança e de longo prazo com seus fornecedores primários, assim seria possível priorizar a transparência, ao invés de continuar a retórica vazia sobre políticas de subcontratações "não autorizadas". Subcontratação, contudo, pode ser uma característica viável para a cadeia produtiva do setor vestuarista, desde que feita de forma transparente e em conformidade com os padrões mínimos internacionais.

Ainda há muito a ser conquistado em termos de garantias de direitos e condições dignas de trabalho em Bangladesh, mas é possível afirmar que as organizações não governamentais têm sido um instrumento fundamental neste processo. De acordo com Mayer e Gereffi (2010), espera-se que os esforços nacionais e internacionais de atores não governamentais, cedo ou tarde, sejam institucionalizados à prática da governança pública.

Como graduanda do curso Relações Internacionais, cabe ressaltar que a pesquisa realizada representou a descoberta de uma nova forma de analisar as cadeias globais de valor e seu funcionamento, especialmente falando itens tão básicos e comuns ao nosso dia-a-dia: roupas. As questões sociais e econômicas envolvidas na produção destes artigos, notadamente em países da periferia global, chamam a atenção e merecem, sem dúvidas, ser estudados e pesquisados mais a fundo no meio acadêmico a fim de não apenas evidenciar a situação, mas também incentivar, conscientizar e buscar melhorias, sugerindo formas de *upgrading* social associado ao envolvimento nas cadeias globais. Além disso, a pesquisa não colocou o Estado como ator principal - como tradicionalmente é observado em estudos da área - dando destaque à importância crescente dos atores não governamentais que agem de forma a complementar o poder do Estado.

Interessante ressaltar, também, que o foco do trabalho foi Bangladesh, por sua importância em escala internacional nas exportações de roupas e pelos incidentes ocorridos nos últimos anos, entretanto é válido ressaltar que as violações de direitos e as más condições nos locais de trabalho são observadas em muitos outros países, inclusive no Brasil, em São Paulo por exemplo. Não é preciso ir muito longe, portanto, para observar os efeitos da cadeia produtiva global da indústria da moda.

REFERÊNCIAS

- ACCORD. **Introduction to the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**. 2015. Disponível em: <<http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/Brochure-about-the-Accord.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2016.
- ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety. **About the Alliance for Bangladesh Worker Safety**. [2016]. Disponível em: <<http://www.bangladeshworkersafety.org/who-we-are/about-the-alliance>>. Acesso em: 18 nov. 2016.
- ARIENTI, Wagner Leal; FILOMENO, Felipe Amin. Economia Política do Moderno Sistema Mundial: as contribuições de Wallerstein, Braudel e Arrighi. In: X ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 2005, Campinas. **Anais...**, 24 a 27 de maio de 2005, Campinas, São Paulo, 2005.
- ARRIGHI, Giovanni. **O longo século XX: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo**. São Paulo: Unesp, 1996. 393p.
- BAJAJ, Vikas. Fatal Fire in Bangladesh Highlights the Dangers Facing Garment Workers. **The New York Times**, Nova York, 25 nov. 2012.
- BALDWIN, Richard; ITO, Tadashi; SATO, Hitoshi. **The smile curve: Evolving sources of value added in manufacturing**. 2014. Disponível em: <<http://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/dse/e.g.i/egi2014-papers/ito>>. Acesso em: 05 set. 2016.
- BANGLADESH textile factory fire leaves more than 100 dead. **The Guardian**, Londres, 25 nov. 2012.
- BBC BRASIL. **Desabamento em Bangladesh revela lado obscuro da indústria de roupas**. 2015. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/04/130428_bangladesh_tragedia_lado_obscuro>. Acesso em: 05 set. 2015.
- BGMEA. Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association. **About BGMEA**. 2016. Disponível em: <<http://www.bgmea.com.bd/home/about>>. Acesso em: 21 nov. 2016.
- BRAUDEL, F. **Civilização material, economia e capitalismo: séculos XV-XVIII – Os jogos das trocas**. São Paulo: Martins Fontes, 1998. (volume 2)
- BUSINESS DICTIONARY. [2016]. Disponível em: <<http://www.businessdictionary.com/definition/sweatshop.html>>. Acesso em: 20 nov. 2016.
- CATTANEO, O.; GEREFFI, G.; STARITZ, C. (eds.). Global value chains in a postcrisis world: a development perspective. Washington, D.C.: **The World Bank**, 2010.
- CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996. 335p.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. **Frequently Asked Questions (FAQ) about the Bangladesh Safety Accord.** 2013. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/issues/faq-safety-accord>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. **Payment on claims from survivors and families affected by Tazreen factory fire completed.** 2016. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/press-releases/2016/07/08/payment-on-claims-from-survivors-and-families-affected-by-tazreen-factory-fire-completed>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

COMPA, L. Labor Unions, NGOs, and corporate codes of conduct. In: EADE, D.; LEATHER, A. (Eds). **Development NGOs and labor unions: terms of engagement.** Bloomfield: Kumarian Press, 2005, p. 241-248.

DAVIES, Thomas. NGOs: A Long and Turbulent History. **The Global Journal**, 24 jan. 2013.

FASHION REVOLUTION. **We made your clothes.** [2016a]. Disponível em: <<http://fashionrevolution.org/country/bangladesh/>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

FASHION REVOLUTION. **During Fashion Revolution Week (18-24th April), over 70,000 people around the world asked brands who made my clothes — our loudest year yet.** 2016b. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/BIpFnXeB141/?taken-by=fash_rev>. Acesso em: 20 nov. 2016.

FASHION REVOLUTION. **To last April, our loudest and strongest Fashion Revolution campaign yet.** 2016c. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/BI9udkmhj03/?taken-by=fash_rev>. Acesso em: 20 nov. 2016.

FERNANDEZ-STARK, K.; FREDERICK, S.; GEREFFI, G. **The apparel global value chain: economic upgrading and workforce development.** Durham: Duke University Center on Globalization, Governance and Competitiveness, nov. 2011. Disponível em: <http://www.cggc.duke.edu/pdfs/2011-11-11_CGGC_Apparel-Global-Value-Chain.pdf> Acesso em: 10 abr. 2016.

FERNANDEZ-STARK, K.; BAMBER, P.; GEREFFI, G. **Upgrading in global value chains: addressing the skills challenge in developing countries.** Durham: Duke University Center on Globalization, Governance and Competitiveness, Sep. 2012. (OECD Background Paper). Disponível em: <http://www.cggc.duke.edu/pdfs/2012-09-26_Duke_CGGC_OECD_background_paper_Skills_Upgrading_inGVCs.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2016.

GEREFFI, Gary. International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. **Journal Of International Economics.** Durham, p. 37-70. jun. 1999. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022199698000750>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

HAQUE, Moinul. **RMG Sector Trade Unions**: Number rising, but most remain ineffective. 2015. Disponível em: <<http://archive.newagebd.net/152988/rmg-sector-trade-unions-number-rising-but-most-remain-ineffective/>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

HUMANS RIGHTS WATCH. **Bangladesh**: Garment Workers' Union Rights Bleak. 2016. Disponível em: <<https://www.hrw.org/news/2016/04/21/bangladesh-garment-workers-union-rights-bleak>>. Acesso em: 20 out. 2016.

HUMAN RIGHTS WATCH. **Whoever Raises their Head Suffers the Most**. 2015. Disponível em: <<https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment#page>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **IndustriALL leading the struggle for Bangladeshi garment workers**. 2013. Disponível em: <<http://www.industriall-union.org/report-industriall-leading-the-struggle-for-bangladeshi-garment-workers>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **Action on Bangladesh**. 2015. Disponível em: <<http://www.industriall-union.org/action-on-bangladesh>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

INSTITUTE Global Labour and Human Rights. **Factory Collapse in Bangladesh**. 2014. Disponível em: <<http://www.globallabourrights.org/campaigns/factory-collapse-in-bangladesh>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

INSTITUTE Global Labour and Human Rights. **Rana Plaza**: Workers' Memorial Day in Bangladesh. 2016a. Disponível em: <<http://www.globallabourrights.org/alerts/remembering-rana-plaza>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

INSTITUTE Global Labour and Human Rights. **Gap and Old Navy in Bangladesh**. 2016b. Disponível em: <<http://www.globallabourrights.org/campaigns/gap-and-old-navy-in-bangladesh>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

KLEIN, Naomi. **Sem logo**: a tirania das marcas em um planeta vendido. Rio de Janeiro: Record, 2002. 543p.

LABOWITZ, Sarah; BAUMANN-PAULY, Dorothée. **Business as Usual is Not an Option**: Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza. 2014. Disponível em: <http://www.stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/con_047408.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

LABOWITZ, Sarah; BAUMANN-PAULY, Dorothée. **Beyond the Tip of the Iceberg**: Bangladesh's Forgotten Apparel Workers. 2015. Disponível em: <http://people.stern.nyu.edu/twadhwa/bangladesh/downloads/beyond_the_tip_of_the_iceberg_report.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 297p.

LINS, Hoyêdo Nunes; SILVA, Caroline Lopes. **Produção Internacional, Condições de Trabalho e Ativismo Institucional**: Ensaio sobre a Indústria do Vestuário. 2015. Disponível em: <<http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/final-artigo-para-abet-internacionaliza%C3%87%C3%83o-trabalho-ativismo.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

LIPIETZ, Alain. **O capital e seu espaço**. São Paulo: Nobel, 1988. 209p.

LUPATINI, Márcio. Acumulação de capital e recriação de formas “pretéritas” de exploração: a particularidade da atividade de vestuário. In: V COLÓQUIO INTERNACIONAL MARX E ENGELS, Campinas, São Paulo. **Anais...**, 2007. Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt3/sessao1/Marcio_Lupatini.pdf>. Acesso em: 05 maio 2016.

MANIK, Julfikar Ali; YARDLEY, Jim. Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead. **The New York Times**, Nova York, 24 abr. 2013.

MARIANI, Riccardo David; VALENTI, Fabrizio. **Working conditions in the Bangladeshi garment sector**: social dialogue and compliance. 2013. Disponível em: <<https://www3.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/bangladesh/WorkingconditionsintheBangladeshigarmmentsectorSocialdialogueandcompliance.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

MARIUTTI, Eduardo Barros. Considerações sobre a Perspectiva do Sistema-Mundo. **Novos Estudos**, v. 69, p. 89-103, 2004.

MAYER, F.; GEREFFI, G. Regulation and economic globalization: prospects and limits of private governance. **Business and Politics**, v. 12, n. 3, 2010. Disponível em: <<http://www.bepress.com/bap/vol12/iss3/art11>>. Acesso em: 17 jan. 2016.

NEW AGE. **RMG Sector Trade Unions**: Number rising, but most remain ineffective. 2015. Disponível em: <<http://archive.newagebd.net/152988/rmg-sector-trade-unions-number-rising-but-most-remain-ineffective/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

NGO GLOBAL NETWORK. **Definition Of NGOs**. [2016]. Disponível em: <<http://www.ngo.org/ngoinfo/define.html>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

NGWF. National Garment Workers Federation. **Brief History**. 2016a. Disponível em: <http://www.ngwfbd.com/2016/08/national-garment-workers-federation_19.html>. Acesso em: 21 nov. 2016.

NGWF. National Garment Workers Federation. **Garments Industries Of Bangladesh**. 2016b. Disponível em: <<https://www.nadir.org/nadir/initiativ/agp/s26/banglad/l/>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

OECD. **Interconnected economies: benefiting from global value chains**. 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189560-en>. Acesso em: 17 jan 2016.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convention concerning Employment Policy**. 1964. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122>. Acesso em: 20 nov. 2016.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Decent Work Country Profile Bangladesh**. 2013. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_216901.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2016.

OVI, Ibrahim Hossain. **Only 31 RMG factories fully remediated 3 years after Rana Plaza disaster**. 2016. Disponível em: <http://archive.dhakatribune.com/rmg-factories/2016/apr/23/only-31-rmg-factories-fully-remediated-3-years-after-rana-plaza-disaster>>. Acesso em: 04 set. 2015.

PORTES, Alejandro. *Globalization from Below: The Rise of Transnational Communities*. **Princeton University**, Princeton, v. 98-01, p.1-27, set. 1997.

SAPPER, Stella Lisboa. Consumo: a engrenagem do fast fashion. **Dapesquisa**, Florianópolis, n. 8, p.687-703, jul. 2011. Disponível em: http://www.ceart.udesc.br/dapesquisa/edicoes_anteriores/8/files/05MODA_Stella_Lisboa_Sapper.pdf>. Acesso em: 04 set. 2015.

SILVA, Caroline Lopes. **A Atuação das Organizações não-governamentais no combate à precarização das condições de trabalho em países periféricos: A produção têxtil no Sudeste Asiático**. 2013. 99f. TCC (Graduação) - Curso de Relações Internacionais, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em: <http://cnm.ufsc.br/files/2014/01/Monografia-da-Caroline-Lopes-Silva.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2015.

SOLIDARITY CENTER (Org.). **Two Years after Fatal Tazreen Fire, Life Worse for Survivors**. 2014. Disponível em: <http://www.solidaritycenter.org/two-years-after-fatal-tazreen-fire-life-worse-for-survivors/>>. Acesso em: 05 set. 2016.

SOHRABJI, Sunita. **Protestors Demand Gap Sign Bangladesh Worker Safety Accord**. 2013. Disponível em: <http://www.globalexchange.org/news/protestors-demand-gap-sign-bangladesh-worker-safety-accord>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

STRANGE, Susan. **The Retreat of the State**. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.

STUDIES on growth with equity. **Bangladesh: seeking better employment conditions for better socioeconomic outcomes**. 2013. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2016.

TASLIM, M. A.; HAQUE, M. S. **Export Performance of Bangladesh**. 2011. International Growth Center. Disponível em: <<https://www.theigc.org/wp-content/uploads/2015/02/Haque-Taslim-2011-Working-Paper.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2016.

THE TRUE COST. Direção de Andrew Morgan. Produção de Michael Ross, 2015. P&B. Disponível em: <<http://truecostmovie.com/>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

THREE years after Tazreen factory fire Walmart still refuses to pay. 2015. Disponível em: <<https://cleanclothes.org/news/press-releases/2015/11/18/three-years-after-tazreen-factory-fire-walmart-still-refuses-to-pay>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

UMA, Zakiatunnesa et al. **Scenario of Trade Unions in Bangladesh**. Sylhet, p.5-17, ago. 2015. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/masumhussain1650/trade-unions-in-bangladesh>>. Acesso em: 20 out. 2016.

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e Globalização**. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

WAR ON WANT. **Ignoring the Law Labour rights violations in the garment industry in Bangladesh**. Disponível em: <<http://media.waronwant.org/sites/default/files/Ignoring%20the%20Law%20-%20Labour%20Rights%20Violations%20and%20the%20Bangladeshi%20Garment%20Industry.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

WTO. **Statistics**: international trade statistics. 2013. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2014_e/its14_merch_trade_product_e.htm>. Acesso em: 18 nov. 2016.