

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

DIREITOS SOCIAIS E *FAST FASHION*: o novo padrão de responsabilidade social das
empresas multinacionais da indústria da moda

LETÍCIA LESSA RODRIGUES PEREIRA

RIO DE JANEIRO
2021

LETÍCIA LESSA RODRIGUES PEREIRA

DIREITOS SOCIAIS E *FAST FASHION*: o novo padrão de responsabilidade social das empresas multinacionais da indústria da moda

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Veronica Lagassi.**

**RIO DE JANEIRO
2021**

LETÍCIA LESSA RODRIGUES PEREIRA

DIREITOS SOCIAIS E *FAST FASHION*: o novo padrão de responsabilidade social das empresas multinacionais da indústria da moda

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Veronica Lagassi**.

Data da Aprovação: ___ / ___ / ____.

Banca Examinadora:

Professora Dra. Veronica Lagassi - Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO
2021**

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Humberto e Rosiane, e às minhas irmãs, Nathalia e Carolina, por todo o apoio e ajuda que me deram durante todos os anos de minha trajetória escolar e, em especial, durante esse último ano desafiador.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pelo apoio demonstrado ao período em que me dediquei a este trabalho. Agradeço especialmente à Alessandra, à Beatriz e à Fernanda por todo o caminho que juntas trilhamos na Faculdade Nacional de Direito.

Aos professores, por todos os ensinamentos que proporcionaram ao meu processo de formação profissional ao longo do curso. À professora Dra. Veronica Lagassi, por ter sido minha orientadora e por ter desempenhado tal função com dedicação incomparável.

Ao DEPIS, grupo de pesquisa de Direito Econômico, Propriedade Intelectual e Sustentabilidade, por ter sido a grande inspiração para minha pesquisa.

Por fim, agradeço a todos aqueles que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho.

RESUMO

A presente pesquisa tem o objetivo de analisar o papel do direito, especialmente do direito comercial, enquanto vetor de um novo padrão de responsabilização social das empresas globais da Moda. Percebe-se que as normas internacionais de direitos humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e as normas internacionais emitidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) não dispõem sobre normas coercitivas para o efetivo cumprimento por parte das empresas multinacionais. Além disso, as normas nacionais de combate ao trabalho degradante e de responsabilização civil não são suficientes para garantir a efetiva responsabilidade das grandes corporações que movem a indústria da moda. A pesquisa mostra que o sistema de produção da indústria da moda se beneficia da ausência de normas que atinjam coercitivamente às corporações. Ademais, as recentes alterações legislativas nas leis internas e a Pandemia do COVID-19 acabaram por agravar o quadro de violência contra os direitos sociais dos trabalhadores da indústria da moda.

Palavras-chave: Direito comercial. Globalização. Empresas multinacionais. Direitos Humanos. Indústria da Moda. Responsabilidade. Pandemia de COVID-19.

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of law, especially commercial law, as a vector of a new pattern of social responsibility for global fashion companies. It is noticed that the international human rights standards of the United Nations (UN) and the international standards issued by the International Labor Organization (ILO) do not provide for coercive standards for effective compliance by multinational companies. In addition, national standards for combating degrading work and civil liability are not enough to guarantee the effective responsibility of the large corporations that drive the fashion industry. Research shows that the fashion industry's production system benefits from the absence of norms that can coercively reach corporations. Furthermore, recent legislative changes in internal laws and the COVID-19 Pandemic ended up aggravating the situation of violence against the social rights of workers in the fashion industry.

Keywords: Commercial Law. Globalization. Multinational corporation. Human Rights. Fashion Industry. Responsibility. COVID-19 Pandemic.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 7 |
| CAPÍTULO I - O MODELO DE PRODUÇÃO DO <i>FAST FASHION</i> | 11 |
| 1.1 Histórico do modelo de produção | 13 |
| 1.2 Aspectos caracterizadores da indústria: as empresas multinacionais | 16 |
| 1.3 Análise do trabalho degradante na indústria da moda | 18 |
| 1.4 Paradigmas da cadeia produtiva nacional | 21 |
| 1.5 Outros elementos caracterizadores da indústria nacional: a terceirização da cadeia produtiva | 24 |
| 1.6 Dificuldade de responsabilização das empresas multinacionais e a importância do direito comercial | 27 |
| CAPÍTULO II - ANÁLISE LEGISLATIVA | 29 |
| 2.1 As normas internacionais de direitos humanos: normas norteadoras do ordenamento jurídico pátrio | 29 |
| 2.2 As convenções da organização internacional do trabalho (OIT): análise acerca da proteção aos direitos sociais dos trabalhadores | 33 |
| 2.3 As medidas nacionais de combate ao trabalho degradante: considerações sobre o ordenamento jurídico brasileiro e a Indústria da Moda | 40 |
| 2.3.1. <i>O Código Penal brasileiro</i> | 41 |
| 2.3.2 <i>A Constituição Federal de 1988</i> | 43 |
| 2.3.3 <i>Medidas institucionais de combate à violação dos direitos sociais</i> | 45 |
| 2.3.4 <i>Teoria Clássica da responsabilidade civil</i> | 48 |
| CAPÍTULO III - QUESTÕES ATUAIS SOBRE A TEMÁTICA | 51 |
| 3.1 Problemáticas contemporâneas: mudanças jurídicas e a Pandemia do COVID-19 .. | 52 |
| 3.2 A submissão do direito à economia: impactos na responsabilização das empresas multinacionais | 57 |
| 3.3 O papel do direito: a necessidade de repensar o modelo tradicional tendo em vista as novas formas de empresas | 60 |
| CONCLUSÃO | 67 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 71 |

INTRODUÇÃO

Inicialmente, ressalta-se que a pesquisa visa abordar os impactos sociais ocasionados pelo modelo de produção do *fast fashion* – estratégia de produção adotada pelas empresas têxteis que visam uma produção de grandes proporções e com baixos custos – quanto aos direitos dos trabalhadores a partir da análise da legislação atual – em especial das normas internacionais de direitos humanos e da OIT – que se entende não ser suficiente para impedir o desrespeito dos direitos sociais dos trabalhadores, tendo em vista, principalmente, a enorme fragmentação da cadeia produtiva da indústria da moda. Assim, busca-se analisar o papel do direito, especialmente do direito comercial, enquanto vetor de um novo padrão de responsabilização social das empresas globais da Moda.

Nesse seguimento, importante destacar que é da globalização corporativa que desponta esse modelo de produção, de consumo, e principalmente, de relações de trabalho, o que traz uma série de novos desafios à efetividade do cumprimento de seus deveres e também à proteção de seus direitos. Esses desafios, ou seja, os impactos sociais causados pela indústria da moda se mostram presentes, talvez mais do que nunca, em tempos de Pandemia do COVID-19, a qual é responsável por uma forte crise econômica e social dos ordenamentos, visto que com as medidas preventivas adotadas no combate à Pandemia houve queda significativa no mercado de varejo, o que levou a grandes nomes da moda varejista a cancelarem o pagamento à cadeia de fornecedores, levando, inevitavelmente ao agravamento das relações de trabalho. Além disso, conforme discorreremos ao longo da presente monografia houve ainda uma precarização das medidas institucionais adotadas no combate ao trabalho degradante.

Assim, a pesquisa pretende tratar dos impactos sociais ocasionados pela moda agilizada, tendo em vista, principalmente, os recentes acontecimentos trazidos pelas medidas de contenção adotadas em razão da Pandemia do COVID-19.

A indústria da moda é efetivamente uma das maiores indústrias mundiais, movimentando anualmente milhões de dólares nos mercados nacional e internacional. Esse fato, por si só, demonstra de forma efetiva a relevância da presente pesquisa, sendo a mesma fortalecida pela necessidade de se entender os impactos da Pandemia no mercado nacional e,

principalmente, a importância do direito enquanto ferramenta de possível solução da precariedade social, agravada pelo COVID-19.

É essencial entender que o modelo de produção do *fast fashion* sustenta uma cadeia produtiva que se encontra localizada, em geral, em países subdesenvolvidos, que possuem menor regulamentação e fiscalização de práticas sustentáveis em diversos aspectos. Por isso, entende-se que é necessário que o direito comercial e os direitos humanos atuem em conjunto para formular possíveis soluções para a realidade precária dos trabalhadores das *garment factories*, em razão da insuficiência do modelo tradicional de responsabilização civil direta e das normas internacionais adotadas no ordenamento jurídico brasileiro.

Salienta-se dentre os objetivos da presente pesquisa, a necessidade de analisar os impactos nas relações de trabalho da cadeia produtiva do *fast fashion*, com enfoque no período excepcional da Pandemia do COVID-19, tendo por base as atuais formas de responsabilização das empresas globais numa tentativa de encontrar uma nova forma de responsabilização social das mesmas.

Ademais, buscou-se analisar a legislação existente acerca da forma de responsabilização das empresas globais e como o direito comercial pode ser usado para garantir uma nova forma de responsabilização social das empresas multinacionais da Indústria da Moda e, por fim, entender como o corona vírus impactou os direitos sociais dos trabalhadores das *garment factories*.

A metodologia utilizada foi a hipotética-dedutiva. Primeiro, foi analisado o funcionamento do modelo de produção do *fast fashion*, para que se pudesse compreender a problemática proposta de maneira efetiva. A partir disso, foi feita uma análise acerca das particularidades nacionais em torno da cadeia produtiva da moda agilizada, bem como dos impactos sociais e econômicos da Pandemia do COVID-19 no setor da moda brasileira. Em seguida, foram exploradas as medidas adotadas no ordenamento jurídico pátrio para que se pudesse compreender se o direito comercial, interdisciplinariamente aos direitos humanos, seria capaz de dar melhor resposta para o problema de pesquisa enfrentado.

Dessa forma, no primeiro capítulo foi feita uma abordagem acerca do modelo de produção do *fast fashion*, abarcando seu histórico, bem como os principais aspectos que caracterizam a indústria da moda, com foco nas empresas multinacionais, que, conforme será demonstrado, são grandes agentes do negócio.

Além disso, nesse tópico ainda foram analisados a constante utilização do trabalho degradante na indústria e os paradigmas da cadeia produtiva brasileira. Em seguida, tratou-se da terceirização da cadeia produtiva, enquanto elemento caracterizador da indústria nacional. Por fim, abordaram-se as dificuldades de garantir a efetiva responsabilização das empresas multinacionais atentando-se para as violações aos direitos sociais dos trabalhadores e também para a importância do direito comercial.

O segundo capítulo teve como principal objetivo realizar uma análise com relação à legislação existente sobre a temática de forma a observar o aparato jurídico internacional e nacional de proteção dos trabalhadores, assim como de responsabilização das empresas multinacionais.

De maneira a atingir esse objetivo abordaram-se as normas internacionais de direitos humanos – as quais servem para nortear o ordenamento jurídico pátrio – as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as medidas nacionais de combate ao trabalho análogo à escravidão.

Nesse sentido, foram feitas considerações acerca do ordenamento jurídico brasileiro, abordando normas do Código Penal brasileiro e da Constituição da República Federativa do Brasil, e da teoria clássica da responsabilidade civil, bem como foram feitas reflexões quanto às medidas institucionais de combate à violação dos direitos sociais.

Por fim, no terceiro capítulo explicaram-se algumas das questões atuais sobre a temática trabalhada na presente pesquisa. Para isso, considerou-se de suma importância destacar as principais mudanças jurídicas ocorridas na República Federativa do Brasil nos últimos anos, especialmente em relação às reformas legislativas trabalhistas.

Além disso, defendeu-se, em tópico próprio, que a submissão do direito à economia é questão que impacta diretamente na responsabilização das empresas multinacionais, ou na falta desta. No final, apresentou-se uma abordagem relativa ao papel do direito enquanto instrumento de modificação da realidade existente e à necessidade de repensar o modelo tradicional jurídico tendo em vista a forma de empresa multinacional.

CAPÍTULO I - O MODELO DE PRODUÇÃO DO *FAST FASHION*

Com o objetivo de abordar os impactos sociais e jurídicos do modelo de produção do *fast fashion* em relação aos direitos dos trabalhadores das fábricas fornecedoras da indústria da moda, buscar-se-á, inicialmente, realizar uma análise acerca do funcionamento efetivo da chamada “moda agilizada”, discorrendo sobre o modelo de produção propriamente dito. Assim, sob a pretensão de demonstrar os principais impactos advindos da indústria da moda é essencial a realização de uma apresentação do modelo de produção que se pretende estudar e para tanto, faz-se necessário desenvolver a definição de *fast fashion*, do funcionamento de sua cadeia produtiva e, de seu surgimento.

A moda é uma parte constante da existência humana, tendo a capacidade de mudar e dar sentido à vida. Nossas escolhas de vestuário vão muito além de uma escolha frívola e efêmera feita diariamente, representando, na realidade, o reflexo de quem somos e como queremos ser vistos pela sociedade no geral. Assim, a moda pode ser entendida como um setor criativo, empreendedor e multifacetado, que é vital para o bem-estar econômico e pessoal.

O mercado da moda se desenvolve através das necessidades que surgem nas sociedades em determinados contextos. Nesse sentido, seria possível compreender a moda enquanto representação do *zeitgeist*¹ da sociedade, ao expressar seus hábitos, costumes e valores.

Não é de se estranhar, assim, que a indústria da moda deva, nos dias atuais, estar adaptada a um ambiente em que a preferência dos clientes pode mudar rapidamente, que o ciclo de vida dos produtos é medido em curtos períodos de tempo e que o valor dos mesmos cai consideravelmente caso seja perdida a tendência mais nova (SULL, TURCONI, 2008, p. 4-11). Isso porque, a sociedade atual é marcada por inovações quase que diárias em inúmeros setores do cotidiano, sendo essa efemeridade – que é, em grande parte, resultado da tecnologia constantemente modificada - percebida também na presente realidade.

Nesse sentido, é possível brevemente definir o *fast fashion* enquanto estratégia de produção, adotada pela indústria têxtil, que visa uma produção agilizada de grandes proporções

¹ Significa, em suma, o conjunto do clima intelectual e cultural do mundo, numa certa época, ou as características genéricas de um determinado período.

e com custos cada vez mais baixos. Isto é, a indústria da moda é responsável pela produção em larga escala de peças de vestuário que, para estarem de acordo com as novas tendências do mercado global, sofrem atualizações em grande velocidade.

O sistema de produção do *fast fashion* é também um mecanismo de manutenção de um preço reduzido aos consumidores finais – sendo o modelo produtivo de maior sucesso no setor da moda nos últimos anos. O modelo de produção do *fast fashion* depende, basicamente, da eficiência no fornecimento e na produção de novos produtos, a fim de orientar e atender, rapidamente, a demanda de consumo por novos estilos a baixo custo.

O diferencial do *fast fashion*, em relação a outros sistemas de produção da indústria da moda, como o *slow fashion* e o *prêt-à-porter* das marcas de luxo, é a alta velocidade de resposta ao mercado global, sendo esse o padrão de produção e consumo no qual os produtos são fabricados, consumidos e descartados. Dessa forma, as marcas que se utilizam do modelo de produção do *fast fashion* apresentam coleções semanais ou quinzenais com as mais novas tendências exibidas nas semanas de moda, nas revistas e, atualmente, apresentadas também pelos chamados “influenciadores digitais” de plataformas digitais, tais como o Instagram, o Youtube e mais recentemente, o TikTok.

De maneira geral, o modelo de produção do *fast fashion* objetiva copiar, rapidamente, as últimas tendências exibidas no mundo da moda pelas marcas de luxo nas *fashion weeks* – que servem como base definidora dos produtos em voga da estação.

O modelo de produção do *fast fashion* e, conseqüentemente, as empresas que se utilizam do mesmo, podem ser definidos justamente por seu tipo de produção, o qual é caracterizado pela produção em larga escala de peças de vestuário produzidas a baixíssimos custos de forma agilizada, que acabam por ser descartadas rapidamente, devido à obsolescência que encontram em razão do lançamento de inúmeras coleções anuais pelas marcas de varejo. É importante acrescentar, a fim de que seja ressaltado o impacto da indústria da moda ao meio ambiente, que é estimado que as marcas que se utilizam desse modelo de produção despejem aproximadamente o número de 80 (oitenta) bilhões de peças de vestuário por ano.

Posto isso, após a elaboração satisfatória de uma apresentação técnica e precisa acerca do funcionamento do modelo de produção do *fast fashion*, é preciso passar a discorrer acerca do surgimento do sistema de produção da “moda agilizada”, bem como de seus impactos sociais.

1.1 Histórico do modelo de produção

Ainda que possamos nos remeter aos tempos da antiguidade para discorrer acerca dos aspectos do surgimento e historicidade da indústria têxtil e da moda, não o faremos, pois tal digressão histórica se mostra desnecessária tendo em vista a problemática abordada pela presente pesquisa, que está intrinsecamente relacionada a características de uma sociedade moderna e tecnológica, bem como ao próprio Sistema Capitalista e a Revolução Industrial.

Nesse sentido, o trabalho das confecções familiares dos séculos XV e XVI não nos é tão relevante quanto o surgimento do maquinário e do início da força de trabalho explorada. Isso porque:

Conquanto o modelo doméstico de produção também se caracterizasse pela precarização laboral, a conjuntura era peculiar: os trabalhadores passavam por um processo de conquista de autonomia, libertando-se das amarras presentes no sistema anterior de servidão vinculado à terra, típico do modelo feudal até o século XV. O comércio do século XVI em diante, ainda que incipiente, inaugurou uma nova era, estabelecendo modelo de produção organizado em torno das corporações de ofício e pequenas oficinas familiares. Nessa nova dinâmica, submeter-se aos riscos da produção, por vezes insalubre e perigosa, significava também a possibilidade de autossuficiência e independência, embriões da liberdade necessária à formação de uma relação contratual de trabalho (HERNANDEZ, 2018, p. 19).

Portanto, ainda que houvesse uma considerável precariedade nas relações e nos ambientes de trabalho, essa também significava a autonomia dos produtores, que não mais se subordinavam a servidão, havendo a possibilidade de serem autossuficientes e independentes.

Posto isso, é importante ressaltar que no século XVIII ocorreram duas importantes revoluções que marcaram de maneira expressiva as formas de produção do século XIX e também do século XX, quais sejam a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. Salienta-se que foi com o surgimento da produção em massa durante o século XIX que a moda passou a se apresentar tal como se faz atualmente, uma vez que houve a transição do sistema doméstico para o de fábrica:

Ao longo do século XIX, o sistema de fábrica foi se consolidando, produzindo em larga escala e introduzindo a divisão do trabalho, sobretudo no começo do século XX. Entretanto, como algumas das estruturas domésticas já haviam reunido empregados contratados por jornada e mulheres tecelãs em oficinas, houve a criação de estágio intermediário na transição do sistema doméstico para o de fábrica propriamente dito. Nessa conjuntura, observavam-se dois tipos de ambiente de trabalho na indústria têxtil e de vestuário: o *factory system* (sistema de fábrica) e o *sweating system* (sistema de suor). (HERNANDEZ, 2018, p. 22).

O século XX, por sua vez, foi marcado pela consolidação desses modelos de produção, que foram se aprimorando com o passar dos anos. Durante as décadas de 1980 e de 1990, inicia-se o processo de agilização do mundo da moda e de seus conceitos, devido ao aumento da globalização e do surgimento da internet – que passa a democratizar as informações, tornando essas acessíveis a todos, ou a quase todos. Houve, portanto, um crescimento considerável na difusão da moda, bem como na produção das tendências, que passam a ser globais, não havendo, na grande maioria dos casos, identificadores locais na produção das peças de vestuário pelas marcas de varejo, ou seja, as peças de vestuário passam a ser produzidas e comercializadas sem diferenças culturais, o que significa, por exemplo, que uma mesma blusa será vendida no Brasil e na França.

O conceito de *fast fashion* propriamente dito surge em meados da década de 1990, que restou marcada também como a época de expansão da globalização do mundo corporativo. Nesse sentido, sustentam Laura Germano Matos e João Luis Nogueira Matias em “Multinacionais *fast fashion* e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização” que:

[...] Surgem inúmeras empresas multinacionais que, em geral, direcionam sua atividade econômica para diversos países operando de maneira global e conectada em tempo real. Com isso, nasce um novo modelo de produção, de consumo e, portanto, de relações de trabalho, trazendo novos desafios na proteção dos direitos humanos (MATOS, MATIAS, 2018, p. 256).

Isto é, o modelo de produção do *fast fashion* emerge em conjunto com o nascimento de empresas multinacionais, sobre as quais discutiremos mais a seguir, que conduzem suas principais atividades econômicas para outros vários países. É essencial destacar que o conceito do modelo de produção do *fast fashion* surge em conjunto com o barateamento da mão de obra e da matéria-prima na indústria têxtil, estando tal fato intrinsecamente relacionado à expansão do mundo globalizado, que permite que as empresas multinacionais segreguem sua cadeia

produtiva de maneira mais facilitada, visto as diminuições das fronteiras globais no que diz respeito às trocas comerciais, além dos incentivos dados por países subdesenvolvidos às empresas multinacionais para atuarem em seus territórios.

Assim, a globalização corporativa trouxe com si um novo modelo de produção, que “sob o ponto de vista econômico, favoreceu a expansão de mercados consumidores e de investimento” e a partir do qual “as empresas, também passaram a adquirir novos formatos e dimensões, capazes de aumentar sua área de atuação” (MATIAS, MATOS, 2018, p. 256).

É extremamente comum que as grandes marcas de varejo do *fast fashion* se utilizem do fenômeno da terceirização, e em alguns casos, inclusive, da quarteirização, de sua cadeia produtiva, que está localizada em países subdesenvolvidos, que possuem menor regulamentação e fiscalização das normas protetivas dos trabalhadores. Alguns exemplos dos países mais procurados para isso são: Bangladesh, Índia, China e Camboja (ABREU, 2018).

De fato, a filosofia do modelo de produção do *fast fashion*, que, em resumo, prega pela produção rápida e com custos menos elevados, faz com que o perfil do trabalhador seja daquele de mão de obra mais barata e ao mesmo tempo mais produtiva. Com a necessidade de produção acelerada e menores custos temos também uma maior propensão de que empresas ligadas ao setor não respeitem a jornada de trabalho de seus empregados e tampouco a remuneração digna. O que ocasiona em trabalhadores trabalhando 12, 15 ou até mais horas por dia e ao mesmo tempo recebendo menos.

Em razão das consequências diretas relacionadas às pessoas que estão inseridas nesse ciclo produtivo, é de suma importância realizar uma análise acerca das relações de trabalho degradante, que são comuns, atualmente, em razão da dominância desse modelo de produção.

Ressalte-se, novamente, que a indústria da moda é responsável pela produção em massa de peças de vestuário que, para estarem de acordo com as novas tendências do mercado global, sofrem atualizações constantes. Com isso, é possível definir o modelo de produção do *fast fashion* como aquele que objetiva a produção em larga escala dos produtos comercializados buscando produzi-los com o menor custo encontrado no mercado, para que, dessa forma, os produtos cheguem ao consumidor final a preços extremamente competitivos.

Inclusive, a competitividade proporcionada pelas marcas incentiva os fornecedores a diminuírem seus preços cada vez mais. No entanto, para que isso seja possível, os cortes de gastos ocorrem, principalmente, nos gastos com a mão de obra utilizada pelo modelo de produção do *fast fashion*.

Em razão da imposição pelas marcas de varejo de preços absurdamente baixos – que o fazem em contraposição aos demais preços do mercado, sempre buscando ser o menor – é necessário que haja uma redução do valor da produção em algum ponto das etapas produtivas. Assim, os fornecedores das grandes marcas, que não querem perder os contratos, acabam abaixando seus preços, prejudicando diretamente os trabalhadores das fábricas.

1.2 Aspectos caracterizadores da indústria: as empresas multinacionais

As empresas multinacionais possuem um papel basilar no modelo de produção do *fast fashion*, uma vez que tendem a impulsionar a própria globalização, sendo que a mera existência dessas empresas favorece em certa medida uma aproximação entre os diversos países envolvidos em suas etapas produtivas. Além disso, é importante notar que as empresas multinacionais também tendem a globalizar o próprio consumo, visto que os indivíduos de países distintos passam a consumir um mesmo produto, se aproximando, dessa forma, de um padrão de consumo comum.

Nesses termos, as multinacionais se caracterizam por possuírem matriz em um determinado país e por atuarem em outros países, seja através da instalação de filiais, seja pela transferência de alguma das etapas de sua cadeia produtiva. Dessa forma, são grandes empresas que buscam expandir seu mercado consumidor, bem como sua lucratividade, selecionando países com mão de obra barata, matéria prima em abundância, mercado consumidor em expansão e também auxílios governamentais.

Como anteriormente mencionado, a terceirização, pelas empresas multinacionais que atuam na indústria da moda de alguma das etapas do ciclo produtivo é uma prática corriqueira do sistema de negócios da moda. Sandra Regina Rech aborda aspectos de terceirização relacionados às estratégias organizacionais, onde outras áreas geográficas, geralmente, sem

tradição industrial e com mão de obra abundante e barata começam a ser exploradas, resultando em uma descentralização espacial das empresas (RECH, 2006).

Após a globalização corporativa dos anos 1990, as empresas multinacionais trouxeram de fato uma série de benefícios à sociedade, dentre os quais é possível citar inclusive “o fornecimento a preços competitivos de bens e serviços que os consumidores queiram comprar”, bem como “a promoção do desenvolvimento do capital humano, a criação de oportunidades de emprego” e por fim, “a transferência de tecnologia entre os países” (MATIAS, MATOS, 2018, p. 257).

Assim, as empresas multinacionais, através do comércio e investimento internacional, fortaleceram e aprofundaram os laços que ligam os países e as regiões do mundo. Conforme mencionado, os benefícios ocorrem quando empresas multinacionais fornecem a preços competitivos os bens e serviços que os consumidores queiram comprar e quando elas proporcionam retornos justos aos provedores de capital. De acordo com as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, as atividades de investimento e comércio contribuem para o uso eficiente do capital, da tecnologia e dos recursos humanos e naturais, bem como facilitam a transferência de tecnologia entre as regiões do mundo e o desenvolvimento de tecnologias que refletem as condições locais.

Com efeito, apesar dos citados benefícios ocasionados pela globalização corporativa, muitos são os impactos negativos do modelo de produção, dentre os quais, segundo Laura Germano Matos e João Luis Nogueira Matias, estão os seguintes:

Notícias de trabalho desumano, de acidentes pela falta de segurança nas fábricas de vestuários, de crianças trabalhando em plantações de empresas de alimentos e bebidas, de imigrantes sendo vítimas do truck system e de trabalho degradante na construção de grandes empreendimentos, tornaram-se recorrentes em diversos países do mundo, principalmente nos subdesenvolvidos, que enfrentam graves crises econômicas e políticas (MATIAS, MATOS, 2018, p. 257).

Destaca-se que as empresas multinacionais desempenham papel central no que diz respeito à violação dos direitos basilares dos obreiros, sendo as verdadeiras responsáveis pelos casos de não observância das garantias fundamentais dos trabalhadores terceirizados, que como já ressaltado, são as principais vítimas do abusivo sistema produtivo.

Dessa forma, a área de produção do *fast fashion* se manifesta como um dos setores que mais intensifica o uso de relações abusivas no meio ambiente do trabalho, o que se repercute na utilização da modalidade do trabalho degradante, que se entende ser tipo do trabalho análogo à escravidão – também conhecido como escravidão contemporânea ou neoescravidão. Posto isso, passamos a analisar essa “modalidade” de trabalho, cuja adoção é intencionada pela prática produtiva do *fast fashion*.

1.3 Análise do trabalho degradante na indústria da moda

O *fast fashion* assegura a produção das peças de vestuário em larga escala a preços extremamente competitivos. Reitera-se que geralmente as empresas multinacionais movem grande parte de sua cadeia produtiva, se não toda ela - restando tão somente o marketing e propaganda em seus países de origem – para países subdesenvolvidos, nos quais os trabalhadores não estão protegidos por legislações trabalhistas ou estão fracamente protegidos pelas mesmas.

Outra problemática é que muitos desses países – como, por exemplo, o Brasil – possuem um forte histórico escravocrata ainda não superado socialmente, o que facilita a subjugação dos trabalhadores a situações degradantes de emprego, sendo uma prática muito comum na indústria da moda a exposição dos trabalhadores ao *truck system*, expressão essa que define o sistema em que o empregador promove o endividamento dos empregados, que ficam sujeitos ao emprego sem perspectivas de mudanças. Além disso, em alguns casos, os empregadores chegam a inclusive reter a documentação desses trabalhadores.

Diferentemente da escravização típica dos processos coloniais, em que a exploração da força de trabalho humano se baseava na coisificação do sujeito escravizado, o trabalho escravo contemporâneo não classifica o homem como coisa, sendo o trabalhador considerado como sujeito de direito. Nesse sentido, o que se vê na conjuntura atual não é a imposição do status de coisa, mas sim a negação ao indivíduo à proteção da dignidade da pessoa humana.

É importante ressaltar que historicamente o trabalho escravo “surge como a negação absoluta do valor da dignidade humana, da autonomia e da liberdade, ao converter pessoas em coisas e objetos” (PIOVESAN, 2011 *apud* LIMA, 2015, p. 20).

Atualmente, entretanto, para a configuração do trabalho escravo contemporâneo – análogo à escravidão – não é exigida a restrição à liberdade de locomoção do sujeito, sendo necessário tão somente que o empregador submeta o empregado a jornadas exaustivas ou que o sujeito a condições degradantes de trabalho. Nesse sentido, defende-se o entendimento de que o trabalho degradante nada mais seria do que uma modalidade da neoescravidão ou escravidão contemporânea.

Em conformidade com as normas internacionais, o trabalho livre, condigno e decente pode ser entendido como aquele que impõe o respeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais do trabalhador. Por outro lado, o trabalho degradante revela-se como “a imposição de atividade viabilizada pela restrição da liberdade individual”, bem como a “ausência da voluntariedade, da anuência do trabalhador-escravizado” ou, por fim, “por qualquer outro motivo que obrigue o trabalhador, contra a sua vontade, a permanecer laborando” (LIMA, 2015, p. 33).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) estima que, no ano de 2016, 40 (quarenta) milhões de pessoas, em média, tenham sido expostas a alguma forma de escravização moderna, sendo que desse contingente aproximadamente 25 (vinte e cinco) milhões de pessoas foram expostas ao trabalho forçado. Nesse sentido, é importante ressaltar, ainda, que a exposição do empregado a relações de trabalho degradante tem se mostrado prática recorrente na indústria têxtil, que desponta como figura relevante nos números de casos relativos ao trabalho análogo à escravidão nos centros urbanos, sendo considerado um fenômeno mundial que, de acordo com a OIT atinge, majoritariamente, os países asiáticos, africanos e latino-americanos.

Assim, a problemática que versa acerca das relações e condições de trabalho tem destaque na indústria da moda, sendo que as empresas multinacionais que atuam no setor possuem o costume de “contratar a produção em países ou regiões de baixos salários e escassa organização operária” os quais estão, “não raramente sob condições políticas ou governamentais que representam dificuldades para os trabalhadores” (LINS, ROUSSENQ, 2018, p. 3).

Outro problema enfrentado na indústria de vestuário é a utilização de mão de obra imigrante, nos processos de produção, sendo esses trabalhadores expostos a situações degradantes de trabalho, nas quais é muito comum inclusive também a prática do endividamento dos empregados pelo empregador, bem como a retenção da documentação dos mesmos, prática essa que conforme já salientado é chamada de *truck system*. Nesse sentido, sustentam Lins e Roussenq:

Saídos de locais onde as possibilidades e perspectivas pouco ou nada significam e sinalizam de positivo, esses trabalhadores costumam ser atraídos pelas promessas de aliciadores. A penúria vivenciada na origem é de tal ordem, em muitos casos, que a decisão de migrar ocorre sem muito titubeio. Mas já ao aceitar a proposta de trabalho o migrante assume, praticamente, uma primeira dívida, referente ao valor da passagem. Chegando ao destino, fica claro que as condições diferem muito do que foi prometido. Beira-se, ao menos em alguns casos, a condição análoga à de trabalho escravo (ESCRAVO..., 2014, *apud* LINS, ROUSSENQ, 2018, p. 3).

Os elementos que compõem a concepção contemporânea de trabalho escravo são a coação, emprego de violência, jornadas extensas, condições degradantes, servidão por dívida (*truck system*), ausência de liberdade e em regime de cativo (JOANONI Neto; ALVES *apud* FIGUEIRA, 2011, p. 65-78).

São inúmeros os exemplos de marcas varejistas que possuem cadeias produtivas marcadas por consideráveis irregularidades trabalhistas. Isso porque em razão da competitividade proporcionada pelas marcas, as fábricas de fornecimento são incentivadas a reduzirem seus preços. Assim, um trabalhador recebe por volta de 2 (dois) a 3 (três) dólares por dia de trabalho, conforme levantamento feito pelo documentário *The True Cost*.

Esse cenário de condições degradantes impostas aos trabalhadores foi posto em destaque com o trágico acidente ocorrido em Bangladesh no ano de 2013, no edifício Rana Plaza, no qual o desabamento da Fábrica Rana causou a morte de mil cento e trinta e três pessoas e feriu pelo menos duas mil e quinhentas, revelando as condições desumanas em que os trabalhadores eram submetidos. Anteriormente, em 2012, também ocorreram incêndios em fábricas no Paquistão e em Bangladesh, que, da mesma maneira, resultaram na morte de trabalhadores.

Assim, a indústria da moda pode ser entendida como um dos setores que mais intensifica o uso de relações abusivas no meio ambiente do trabalho, o que se repercute nas condições

precárias a que são expostas os trabalhadores das fábricas têxtis, conhecidas como *sweatshops*, ou fábricas de suor.

Em consideração à necessidade de restrição da temática à realidade do ordenamento jurídico brasileiro, mostra-se essencial realizar análise acerca dos paradigmas existentes quanto à cadeia produtiva brasileira, que apresenta suas próprias particularidades.

1.4 Paradigmas da cadeia produtiva nacional

Primeiramente, destaca-se que o objetivo do presente tópico é abordar as principais características da cadeia de produção brasileira, sendo de suma relevância entender que o Brasil apresenta particularidades intimamente relacionadas a seu histórico de ex-colônia escravocrata, não sendo possível realizar uma análise expressiva das inúmeras violações de direitos fundamentais sem o necessário corte teórico que se busca fazer.

Dessa forma, é importante ressaltar que no caso brasileiro de abolição da escravatura a situação degradante de trabalho não sofreu consideráveis alterações, podendo se falar tão somente em uma falsa liberdade, visto que uma vez libertos, não houve a implementação de políticas públicas de integração dos ex-escravos ao meio social (DAMIÃO, 2014). Com efeito, a atual conjuntura socioeconômica brasileira demonstra, ainda, características residuais dos anos de escravização da população negra durante o processo colonial do Brasil, o que se percebe pela grande desigualdade socioeconômica da sociedade brasileira.

Nesse sentido, entre as mais diversas formas de manifestação das desigualdades no ordenamento jurídico brasileiro, é central a por cor ou raça, visto que está intrinsecamente relacionada a fatores históricos e culturais do processo de desenvolvimento da sociedade brasileira, sendo que a inclusão das populações de cor no processo se traduz nos altos índices de vulnerabilidade econômica e social dos mesmos.

Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), quando se trata de distribuição de renda dos cidadãos, o Brasil é o nono país mais desigual do mundo. Do ano de 2012 para o ano de 2019, houve o agravamento da miserabilidade populacional brasileira, tendo a quantidade de pessoas em extrema pobreza passado de 6,5% da população para 13,5%,

significando que o total dos cidadãos em estado de miserabilidade já era de 13,6 milhões de pessoas no ano de 2019, sendo os pretos e os pardos, o contingente populacional mais afetado por essa desigualdade.

Dentre os identificadores do sistema brasileiro que facilitam a existência do trabalho escravo contemporâneo pode se citar a má distribuição da renda, o sistema educacional precário e a concentração agrária (SCHWARZ, 2008, p. 79-98). Esses identificadores estão intimamente relacionados ao processo de desenvolvimento da sociedade brasileira pós-abolição da escravidão, visto que não foram oferecidas oportunidades à população recém-liberta que assim nunca deixou de se submeter a condições precárias de trabalho.

Assim, em muitos casos, os trabalhadores se submetem às “condições precárias, degradantes ou aquém do mínimo laboral vigente” pura e simplesmente devido a ausência do oferecimento de melhores oportunidades laborais, de forma que a “carência pessoal e familiar” funciona “como elemento imperativo dessa situação” bem como “as condições abusivas da economia e do mercado de trabalho” aparecem como a única saída possível (LIMA, 2015, p. 47).

De acordo com Livia Mendes Moreira Miraglia, em sua tese “Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana”:

[...] Embora tenha libertado os negros das senzalas, o governo brasileiro não se preocupou em criar normas e/ou condições para que o antigo escravo se integrasse, efetivamente, ao seio da sociedade como verdadeiro cidadão. Desse modo, foi enxotado à margem da sociedade, sem qualquer direito ou proteção estatal, levando muitos deles ao retorno das condições precárias de trabalho [...] (MIRAGLIA, 2008, p. 133).

Embora à exposição dos trabalhadores a condições precárias e degradantes de trabalho seja mais comum no meio rural, na medida em que a escravidão contemporânea faz suas vítimas, geralmente, nas atividades de pecuária, desmatamento, extração de madeira e produção de carvão, há um crescente número de trabalhadores em situações análogas à escravidão nas áreas urbanas, sendo um dos principais expoentes justamente a indústria de confecção. Dentre o meio urbano destaca-se o Estado de São Paulo como o de maior número de casos vinculados ao setor de vestuário. Posto isso:

Essa área de produção tem se manifestado como uma das que vem intensificando o uso dessa relação abusiva que tem se revelado estratégica para a alavancagem de lucros em um contexto fortemente orientado pela exacerbação do consumo [...] (LIMA, 2015, p. 10).

Entende-se, portanto, que o histórico brasileiro é motivo determinante para a extrema precarização da relação de trabalho da indústria da moda, sendo em certa medida um resquício de um passado não tão distante da nação.

Conforme mencionado anteriormente, ao tratarmos do surgimento das empresas multinacionais, a globalização reorganiza a economia mundial e ocasiona a internacionalização da produção e das relações de trabalho, sendo o Brasil um dos centros de produção de inúmeras marcas internacionais que aqui fixaram etapas de suas produções. Nesse sentido, é importante colocar novamente que a indústria da moda é formada, majoritariamente, por empresas multinacionais, sendo uma das que mais apresenta casos de desrespeito aos direitos dos obreiros justamente pelo tipo de cadeia produtiva que impulsiona, qual seja, o modelo de produção do *fast fashion*.

De forma geral, as empresas multinacionais estabelecem “conexões com mais de uma fornecedora em diversos países”, o que acaba por gerar uma cadeia de produção extensa e ramificada. Sendo assim, é extremamente comum que a cadeia de produção da indústria da moda se utilize do sistema da terceirização do trabalho, visto que quando se trata de empresas multinacionais a terceirização da mão de obra “assume dimensões exponenciais” (MATIAS, MATOS, 2018, p. 258).

O ciclo produtivo da indústria têxtil está pautado na pré-montagem (criação, modelagem, enfiado e corte), montagem (preparação e costura) e acabamento (revisão, passadoria, controle de qualidade e embalagem) das peças, sendo a terceirização pelas empresas do setor de alguma das etapas do ciclo produtivo uma prática extremamente comum na indústria da moda brasileira, sendo que as empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho, que são as mulheres, os negros, os jovens, os migrantes e os imigrantes.

A terceirização da cadeia produtiva facilita a precarização do trabalho do obreiro, além de dificultar a responsabilização da empresa multinacional contratante. Sendo assim, pode ser

entendida enquanto a “externalização das atividades para empresas ou pessoas”, representando “mera afirmação da lógica organizacional da empresa rede, a grande empresa capitalista nas condições históricas do capitalismo global” (ALVES, 2014, p. 94). Tendo isso em vista, entende-se necessário abarcar o fenômeno da terceirização da cadeia produtiva no Brasil, o que se fará a seguir.

1.5 Outros elementos caracterizadores da indústria nacional: a terceirização da cadeia produtiva

De forma geral, a terceirização da cadeia produtiva de um determinado setor da economia permite a redução dos complexos fabris e a consequente descentralização da produção para países onde a mão de obra é mais barata e as leis são menos protetivas, o que permite a maior competitividade dos produtos no mercado mundial, visto que com a terceirização, as companhias se desonerariam de boa parte das despesas trabalhistas (ALVES, 2014).

As empresas multinacionais centralizam em seus países de origem tão somente setores de direção, de administração e de marketing e propaganda, possuindo, assim, um número reduzido de trabalhadores diretamente relacionados a eles, tendo que cumprir com menos obrigações sociais.

Nesse sentido, coloca-se que dentre os diversos setores comerciais, a indústria de confecção é um dos ramos que melhor se utiliza das corporações transnacionais, no que tange a terceirização de sua cadeia produtiva (HERNANDEZ, 2018). Acerca da terceirização da produção, no que fiz respeito ao seu significado e objetivos, bem como outros elementos essenciais, explica Livia Mendes Moreira Miraglia, o seguinte:

Instituem-se pequenas empresas, que gravitam em torno de uma grande empresa para prestar-lhe mão-de-obra. Ou seja, as empresas delegam funções não-essenciais à sua finalidade para outras, com o propósito de diminuir gastos, concentrar-se na sua atividade-fim e criar novas tecnologias e melhores produtos (MIRAGLIA, 2008, p. 74).

Como já anteriormente mencionado, o modelo de produção do *fast fashion* é aquele que preza pela produção em massa dos itens de vestuário pelo menor preço possível, sendo a terceirização da cadeia produtiva prática recorrente das empresas multinacionais, justamente

pela possibilidade de repasse, ou simplesmente, não cumprimento das leis trabalhistas – sendo que, em alguns casos, não há qualquer proteção aos direitos sociais dos trabalhadores nos países – permitindo assim, uma redução considerável do preço do produto final, o que cria um ciclo vicioso. Isso porque, as marcas de varejo passam a sempre procurar pelos menores preços do mercado e também a exigir de seus fornecedores os mesmos.

É importante mencionar que em razão do alto número de fornecedores, esses têm que se submeter e, conseqüentemente, submeter os obreiros a condições cada vez piores e mais precárias de trabalho. De acordo com Julianna Hernandez:

[...] O proprietário da pequena oficina também acaba sendo apenas mais uma peça descartável na engrenagem da produção, quase tão pobre e explorado quanto seu empregado (HERNANDEZ, 2018, p. 44).

No que diz respeito ao fenômeno da terceirização da cadeia produtiva no ordenamento brasileiro, propriamente dito, ressalta-se o dossiê produzido pela CUT/DIEESE (2011) no qual foram apresentados números impressionantes que demonstram o avanço da terceirização no Brasil na década de 2000, constatando-se que mais de 1/4 do mercado de trabalho formal no Brasil encontra-se terceirizado, o que demonstra que é uma prática cada vez mais utilizada pelos modelos de produção, tal como o *fast fashion*.

Segundo Giovanni Alves em “Terceirização e Capitalismo no Brasil: um par perfeito”:

[...] terceirização no Brasil não é traço meramente contingencial por conta da lei ou inescrupulosidade de maus capitalistas. Ela é um traço orgânico do capitalismo brasileiro. Ela é um modo de reafirmar a forma de ser de entificação do capitalismo brasileiro baseado na superexploração da força de trabalho (exploração da força de trabalho que articula intensificação do trabalho, alongamento da jornada laboral e rebaixamento salarial) (ALVES, 2014, p. 100).

É importante ressaltar a fim de contextualizar o modelo de produção nacional que, foi a partir de 1990, que o Brasil passou a integrar o processo da globalização, passando a existir “uma tendência de precarização estrutural do trabalho”, a qual faz parte da nova dinâmica do sistema global, que articula uma acumulação flexível e uma acumulação por espoliação (ALVES, 2014, p. 102).

Nesse sentido, a terceirização passou a ser prática recorrente no mercado negocial brasileiro, pois permite o aumento considerável da lucratividade do empresário, que ao descentralizar a cadeia produtiva para empresas terceiras – que, em sua maioria, se utilizam do trabalho em condições precárias para redução de custos – permitem a flexibilização das normas de proteção aos direitos sociais dos trabalhadores.

Ademais, é importante ressaltar que não há ainda modos efetivos de garantir a responsabilização jurídica das empresas multinacionais quanto ao desrespeito pelas empresas terceiras de leis protetivas aos empregados, o que dificulta extremamente a mudança factual do cenário, como veremos mais adiante.

No contexto brasileiro, após uma tentativa organizada e empenhada em deter as graves violações dos direitos sociais dos trabalhadores por parte do Poder Público, as empresas da indústria têxtil se reorganizaram, na medida em que passaram a migrar seu setor produtivo para locais onde a legislação trabalhista fosse mais frágil e a fiscalização menos intensa e efetiva.

Um exemplo dessa tentativa de implementação de políticas públicas foi o chamado Projeto Pró-Sertão, que objetivava a elevação no padrão de vida da comunidade local, mas acabou por se revelar “como mero instrumento de desregulamentação das normas laborais”, passando o Ministério Público do Trabalho (MPT) a atuar mais intensamente nessa área, a fim de proteger as pequenas empresas de costura.

Com isso, empresas do setor de vestuário, tal como a Riachuelo – que em 2014 foi multada em vinte e sete milhões de reais, devido ao descumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho – passaram a terceirizar sua cadeia produtiva, uma vez que, “a interferência do MPT tornou a região desinteressante” (HERNANDEZ, 2014, p. 57).

Posto isso, é de suma importância passar a analisar as dificuldades, propriamente ditas, de responsabilizar as empresas multinacionais no contexto atual.

1.6 Dificuldade de responsabilização das empresas multinacionais e a importância do direito comercial

Tendo em vista os objetivos do presente trabalho, mostra-se essencial ressaltar que atribuir responsabilidade ao agente nada mais é do que atribuir determinadas consequências a alguém pela prática de certa atividade, existindo diferentes modalidades de responsabilização possíveis de serem aplicadas, como, por exemplo, a responsabilidade civil, penal e tributária. Nesse sentido:

Em termos gerais, a responsabilidade de um agente refere-se à obrigação de responder pelas consequências previsíveis de suas ações em virtude de leis, contratos, normas de grupos sociais ou de sua convicção íntima. A capacidade de poder escolher livremente as alternativas de ação é uma condição básica para o surgimento da responsabilidade desse agente (BARBIERI, CAJAZEIRA, 2013, p. 8).

Haja vista a extensa terceirização da cadeia produtiva e a realocação de grande parte da mesma para países subdesenvolvidos com legislações falhas ou inexistentes pode-se falar em um real *gap* de responsabilização real e efetiva das empresas multinacionais violadoras dos direitos dos trabalhadores. Ressalta-se que ainda que tenha havido, no ordenamento jurídico brasileiro, casos jurídicos, de suma importância, que demonstram a atribuição de certa responsabilidade às empresas contratantes dos serviços das terceiras, as atuais mudanças legislativas e a crise do COVID-19, não só dificultaram a mesma, como a tornaram bem pouco provável.

O direito comercial é o ramo de direito que trata da atuação empresarial, havendo em seu escopo uma série de princípios e regras que determinam a correta atuação por parte das empresas. Entende-se, assim, que possui papel basilar na transformação da atual situação.

Dessa forma, segundo Fábio Ulhoa Coelho, em seu Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa:

Os bens e serviços de que todos precisamos para viver - isto é, os que atendem às nossas necessidades de vestuário, alimentação, saúde, educação, lazer etc. - são produzidos em organizações econômicas especializadas e negociados no mercado. Quem estrutura essas organizações são pessoas com vocação para a tarefa de combinar determinados componentes (os "fatores de produção") e fortemente estimuladas pela possibilidade de ganhar dinheiro, muito dinheiro, com isso. São os empresários (COELHO, 2016, p.11).

Com efeito, é importante ressaltar que o direito comercial é justamente o ramo responsável por cuidar o exercício da atividade econômica organizada de fornecimento de bens e serviços, que é a empresa.

Tendo isso em vista, é essencial realizar uma análise quanto à legislação existente no ordenamento jurídico brasileiro, bem como quanto a normas internacionais que devem ser adotadas pelo Brasil, para que possamos entender como o direito comercial, enquanto ramo do direito controlador das empresas pode atuar para dirimir os conflitos atualmente existentes, visto que as normas existentes não são suficientes para evitar situações de exposição dos trabalhadores a condições de precariedade, fato esse que é corroborado pela adoção, pelas empresas multinacionais, da terceirização da cadeia produtiva.

CAPÍTULO II - ANÁLISE LEGISLATIVA

Feita a apresentação do modelo de produção do *fast fashion* no que diz respeito ao seu funcionamento, bem como às principais consequências aos direitos sociais dos trabalhadores, ocasionadas pela adoção de uma cadeia produtiva extremamente fragmentada, localizada em países subdesenvolvidos e com baixa proteção aos obreiros, pretende-se, nesse capítulo, abordar a configuração do aparato jurídico existente que visa à proteção desses trabalhadores.

Nesse seguimento, serão abordadas as principais normas internacionais de direitos humanos, bem como as normas da Organização Internacional do Trabalho, das quais o Brasil é signatário. Em seguida, recorreremos à legislação pátria, tanto constitucional, quanto infraconstitucional de proteção ao trabalhador e, por fim, abordaremos o modelo tradicional de responsabilização civil direta para que se possa demonstrar como o modelo existente é insuficiente para garantir a efetiva responsabilização das empresas multinacionais em casos de desrespeito aos direitos dos empregados.

2.1 As normas internacionais de direitos humanos: normas norteadoras do ordenamento jurídico pátrio

Considera-se de suma relevância abordar, em um primeiro momento, algumas das normas internacionais de proteção aos direitos humanos, que de alguma forma objetivam – ainda que não diretamente o façam – proteger os indivíduos da exposição a situações degradantes no meio ambiente do trabalho. Com efeito, surge na contemporaneidade um imperativo internacional quanto à ilegalidade do trabalho análogo à escravidão. Segundo Flávia Piosevan, “o direito a não ser submetido à escravidão é um direito absoluto, insuscetível de qualquer relativização ou flexibilização, a não permitir qualquer juízo de ponderação” (PIOVESAN *apud* LIMA, 2015, p. 71).

Dentre os inúmeros pactos internacionais de proteção aos direitos humanos, trabalharemos no presente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a Convenção Americana de Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos da ONU.

A Declaração Universal de Direitos Humanos, enunciada no ano de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, foi, de fato, o primeiro documento criado com apoio de grande parte da comunidade internacional com o compromisso de respeitar e promover um “conjunto mínimo e fundamental” de direitos e garantias ao ser humano (HERNANDEZ, 2018, p. 76).

Foi com a construção de um Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos, após duas guerras mundiais, que se deu início a uma pretensão de proteção dos indivíduos a nível internacional, visando principalmente evitar novas guerras e promover um período de paz a comunidade internacional. É essencial destacar que a Carta está centrada na proteção da dignidade, da igualdade e é contra a discriminação, estando fundamentada pelos princípios da universalidade, indivisibilidade e interdependência.

Dentre os direitos que foram reconhecidos pela Declaração Universal de Direitos Humanos é de suma importância mencionar a repressão a todas as formas de servidão e ao tráfico de pessoas. De acordo com Julianna do Nascimento Hernandez:

No que toca ao ser humano no papel de trabalhador, a Declaração Universal também contempla, expressamente em seu Artigo IV, a disposição de que ninguém será mantido em escravidão ou servidão, proibidas em todas as suas formas, assim como o tráfico de escravos. Dessa forma, a Declaração rechaça uma das piores formas de tratamento dispensado ao homem, que inclusive constitui crime contra a humanidade, o qual solapa não só o direito ao trabalho, elencado pelo Art. XXXIII, mas, acima de tudo, à própria dignidade e até mesmo o direito à vida (HERNANDEZ, 2018, p. 77).

Ademais, em relação aos demais instrumentos de proteção aos obreiros que são abordados ao longo do texto da Declaração Universal de Direitos Humanos, pode-se falar em uma ampliação dos direitos humanos do trabalhador, de forma a proteger sua liberdade, saúde e segurança de forma mais profunda.

Nesse seguimento, a Carta estabelece em seus artigos XXIII e XXIV que todo ser humano tem direito à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, à limitação razoável das horas de trabalho com repouso e lazer, à liberdade sindical, à proteção contra o desemprego, à igual remuneração por igual trabalho, à remuneração justa e satisfatória, que assegure ao trabalhador, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.

Conforme já abordado anteriormente é através dessas garantias que é possível definir de maneira efetiva aquilo que se considera trabalho livre e digno, trazendo parâmetros que devem ser adotados para efetivação das mínimas condições de trabalho estipuladas pela comunidade internacional. Nessa perspectiva:

[...] Reconhece-se que as garantias tanto de proibição ao tratamento degradante, cruel ou desumano quanto do exercício da liberdade plena sem nenhuma discriminação constroem as bases do trabalho livre e digno, estabelecendo a condição mínima para o exercício do labor ou de qualquer outra atividade humana (HERNANDEZ, 2018, p. 77).

Após praticamente duas décadas da criação da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 são adotados dois novos pactos que foram capazes de transformar algumas das intenções da Declaração em obrigações legais dos Estados que as haviam ratificado. São o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos da ONU.

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos foi estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1966 – tendo sido ratificado pelo ordenamento jurídico brasileiro tão somente em 1992 através do Decreto nº 592/92, tendo ocorrido, portanto, somente após a redemocratização do sistema político, jurídico e social brasileiro e após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, fato esse que importa ressaltar em razão da supressão de direitos durante períodos de regimes autoritários, como ocorreu no Brasil durante a ditadura civil militar de 1964.

No que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos reafirma o direito a associar-se livremente a outras pessoas, de construir sindicatos e a eles filiar-se, bem como a determinação de que ninguém poderá ser submetido à escravidão ou à servidão e de que a escravidão e o tráfico de escravos ficam proibidos, em todas suas formas.

Por sua vez, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que foi também estabelecido em 1966 pela Assembleia Geral da ONU – sendo ratificado pelo Brasil pelo Decreto nº 591/92 – traz em seu escopo o reconhecimento pelos Estados-parte do direito ao trabalho como a possibilidade de qualquer pessoa ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, devendo ainda ser garantida as condições de trabalho justas e

favoráveis aos sujeitos, especialmente no que se refere à igualdade salarial, na medida em que a remuneração deve ser igual por um trabalho de igual valor, independentemente do gênero do obreiro, bem como deve garantir uma existência decente para o obreiro e sua família.

É importante notar ainda que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “vai além”, prevendo que “os Estados tenham postura ativa no empreendimento de ações que realmente protejam e promovam os direitos nele contemplados” (HERNANDEZ, 2018, p. 79).

Além disso, o Pacto também estabelece o direito de qualquer pessoa “de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, [...] com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais” (BRASIL, 1990), bem como estabelece que os Estados parte reconheçam “o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como a uma melhoria contínua de suas condições de vida” (BRASIL, 1992).

Com efeito, percebe-se que as normas abordadas dispõem sobre os deveres dos Estados de protegerem e garantirem à sociedade uma vida digna e com condições razoáveis de trabalho, não havendo, no entanto, regramentos específicos acerca dos deveres das empresas nacionais e multinacionais para tanto. Assim:

Jonh Ruggie explica que a Declaração e os dois pactos formam a Carta Internacional de Direitos Humanos, que prevê essencialmente os deveres básicos dos Estados para assegurar que suas respectivas nações possam gozar de qualidade de vida e desenvolvimento humano. No entanto, assevera que a primeira geração de tratados de Direitos Humanos da ONU e os dois pactos “não abordam especificamente deveres dos governos em relação às empresas”, mas impõem somente “obrigações generalizadas aos governos para assegurar que os direitos sejam desfrutados e evitar a violação por parte de agentes não governamentais” (HERNANDEZ, 2018, p.80).

Com efeito, tanto a Declaração Universal de Direitos Humanos quanto o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos configuram grande avanço da comunidade internacional no que se refere à proteção dos direitos sociais dos trabalhadores dos Estados parte, não havendo, no entanto, grandes mudanças quanto à responsabilização de agentes não governamentais, como as empresas multinacionais, que como já vimos anteriormente são as principais faces do mercado da moda.

Ainda há, para os países do continente latino-americano, como é o caso do Brasil, a Declaração Americana sobre Direitos Humanos – também chamada de Pacto de San José da Costa Rica – estabelecida pela OEA (Organização dos Estados Americanos) de 1969, tendo sido ratificada no ordenamento jurídico pátrio somente em 1992. Com efeito, traz Camila Rodrigues Neves de Almeida Lima, o seguinte:

Considerando o continente latino-americano, uma importante referência na defesa e na promoção dos direitos humanos e sociais é a Convenção Americana sobre Direitos Humanos da OEA (Pacto de San José da Costa Rica), acordada em 22 de novembro de 1969, referendada pelo Brasil apenas em 25 de setembro de 1992. Traz em seu artigo 6º a questão do trabalho forçado ou obrigatório, proibindo a escravidão, a servidão e o tráfico de escravos ou de mulheres, não os liberando em caso de guerra, em nome da liberdade pessoal, da justiça social e do respeito aos direitos humanos essenciais de nativos, nacionalizados e estrangeiros, com base nos princípios professados pela Carta da Organização dos Estados Americanos, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e Declaração Universal dos Direitos Humanos (LIMA, 2015, p. 74-75).

Dessa forma, abordadas as mais relevantes normas do direito internacional para a presente análise, seguimos com a análise da problemática suscitada na seara trabalhista, ainda no plano internacional, com as convenções e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2.2 As convenções da organização internacional do trabalho (OIT): análise acerca da proteção aos direitos sociais dos trabalhadores

Para além da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração Americana sobre os Direitos Humanos, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, os mais importantes instrumentos não vinculantes na área de empresas e direitos humanos se originam na Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passaremos a tratar no presente tópico.

A Organização Internacional do Trabalho foi constituída no ano de 1919 como parte do Tratado de Versalhes – que pôs fim a Primeira Guerra Mundial – tendo como fundamento basilar a promoção da justiça social, a qual seria essencial para garantir uma paz universal e duradoura. Vale destacar que a OIT é mais antiga até do que a própria Organização das Nações Unidas (ONU), tendo a Constituição de 1919 e a Declaração da Filadélfia de 1944 servido de modelo para Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho por meio de suas convenções e recomendações, sendo a única agência das Nações Unidas com estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

A Constituição dessa organização elegeu uma série de princípios como urgentes e importantes, devendo ser observados e promovidos pelos Estados-parte, dentre os quais podemos citar a percepção de que o trabalho não deve ser considerado uma mera mercadoria, o direito de livre associação, o salário digno – que compreende uma remuneração capaz de proporcionar um padrão razoável de vida, o direito à razoável duração da jornada do trabalho – 8 horas diárias ou 48 horas semanais, o direito ao descanso semanal remunerado, a abolição do trabalho infantil, bem como a igualdade de gênero na fixação do salário e por fim, a necessidade de constituir um sistema que vise assegurar a proteção do empregado e, também, a aplicação das leis.

Após a criação da Organização Internacional do Trabalho os seus membros tripartites adotaram cento e oitenta e nove convenções internacionais do trabalho e duzentas e cinco recomendações sobre diversos temas, como, por exemplo, emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho e trabalho marítimo, dentre as quais abordaremos as mais pertinentes para o estudo que se propõe.

A primeira convenção adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratou acerca da duração razoável da jornada de trabalho, que como já vimos anteriormente, é uma das normas internacionais de proteção aos direitos sociais dos obreiros que é mais desrespeitada pelo modelo de produção do *fast fashion* adotado pela indústria da moda, na medida em que os trabalhadores trabalham muito mais do que a média diária para garantir a produção rápida que é proposta por esse sistema produtivo.

Sem demora, dentre as cento e oitenta e nove convenções internacionais de trabalho e as duzentas e cinco recomendações adotadas pelos membros tripartites da Organização, julga-se necessário analisar, com cuidado, o disposto pela Convenção nº 29 da OIT.

A “Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório”, como é chamada, foi criada em 1930 – tendo sido ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro somente em 1957 – e contempla as diversas denominações possíveis para se referir aos casos de escravidão contemporânea, estabelecendo em seu Artigo 2º que a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” refere-se a todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade, não tendo sido oferecido de espontânea vontade, bem como por meios mais sutis, como a servidão por dívida e a retenção da documentação de identificação dos trabalhadores.

A Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho estabelece, ainda, nesse mesmo dispositivo uma negativa acerca da definição de “trabalho forçado”, ou seja, prevê um rol de situações que não podem ser consideradas como tal, quais sejam, qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar; qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo; qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que o dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas; qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, quer dizer, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos, e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência, de toda ou de parte da população; pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

Ainda quanto às denominações possíveis para se referir aos casos de escravidão contemporânea adotadas pela Convenção nº 29 da OIT, bem dispõe Julianna do Nascimento Hernandez quanto ao trabalho “forçado ou obrigatório”:

A OIT esclarece que o conceito é amplo e, portanto, abrange uma série de situações em que o trabalhador é obrigado a trabalhar em diversos tipos de atividades econômicas e em todas as partes do mundo. Também informa que “o trabalho forçado inclui serviços sexuais forçados e explica que além de ser uma grave violação dos direitos humanos fundamentais, a imposição de trabalho forçado é também um crime” (HERNANDEZ, 2018, p. 83).

A Organização Internacional do Trabalho adotou, no ano de 1949, a Convenção nº 95 que trata da proteção salarial dos trabalhadores, expressando em suas disposições grande preocupação com os instrumentos de servidão por dívidas. Nesse sentido, é de suma relevância ressaltar que a servidão por dívida é um mecanismo de controle dos obreiros pelo empregador muito recorrente no caso dos trabalhadores da indústria da moda. Por derradeiro, a Convenção nº 95 estabelece em seu Artigo 6º que os empregadores devem ser proibidos de restringir de qualquer forma a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário.

Em 1957, a “Convenção Sobre a Abolição do Trabalho Forçado” de nº 105 foi aprovada, tendo sido ratificada pelo Brasil em 1965. É importante mencionar que ainda que o conteúdo da convenção seja, de fato, baseado na Convenção nº 29 da OIT, não é uma revisão propriamente dita da mesma, tendo servido na verdade como uma complementação em determinadas questões.

Por meio da Convenção nº 105, os países signatários se comprometeram a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório – ao contrário da Convenção nº 29, que menciona a proibição geral do trabalho forçado em todas as suas formas ao mesmo tempo em que prevê algumas exceções à vedação - e dele não fazer uso como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente, como método de mobilização e de utilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico, como meio de disciplinar mão de obra, como punição por participação em greves e como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Outra convenção de suma relevância é a Convenção nº 117, que discorre acerca dos objetivos e das normas básicas da política social, considerando que o desenvolvimento econômico deve ser a base do progresso social. Essa relevância se dá em razão do fato de que a mencionada Convenção, ainda que adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro, não ter sido

ratificada por alguns dos maiores exportadores de insumos têxteis para a indústria da moda. Quanto a isso discorre Julianna de Nascimento Hernandez:

É interessante notar que nenhum dos maiores exportadores asiáticos de insumos têxteis e de vestuários (Índia, China, Bangladesh, Camboja, Taiwan, entre outros) ratificou a referida convenção, embora fosse inegável a necessidade de orientação das políticas públicas para o desenvolvimento humano e social nessas regiões. Isso demonstra não só a ausência de compromisso nesse sentido, mas principalmente a dificuldade dos próprios países em enfrentar graves problemas sociais arraigados às estruturas da região (HERNANDEZ, 2018, p. 86).

A ausência de políticas públicas que visem o bem-estar e o desenvolvimento da população, bem como a estimular suas próprias aspirações para alcançar o progresso social nesses países, enquanto problemática que coloca a vida dos trabalhadores das “fábricas de suor” em risco, pode ser demonstrada pelo acidente ocorrido em Bangladesh na Fábrica Rana Plaza.

A Convenção nº 155 discorre acerca da saúde, da higiene e da segurança dos trabalhadores, tendo sido adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1981, estabelecendo que todos os membros devem pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, objetivando a prevenção de acidentes e danos à saúde que forem consequência do labor, bem como que tenham alguma relação com a atividade laborativa exercida, ou ainda se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao seu meio-ambiente.

Ademais, prevê o seguinte em seu Artigo 16 (OIT, 1983):

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Conforme discorrido anteriormente, as décadas de 1980 e de 1990 foram marcadas por um grande desenvolvimento do processo de globalização do mercado, a partir do qual as empresas “experimentaram expressiva expansão financeira e geográfica de seus negócios”, tendo se tornado comum à ampliação do mercado consumidor e de trabalho para outros países, em geral subdesenvolvidos e com baixa regulamentação dos direitos sociais dos obreiros (HERNANDEZ, 2018, p. 88).

Foi nesse contexto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que foi revisada recentemente em 2017 pela OIT, visto que após quarenta anos de adoção da Declaração original, as multinacionais continuaram afetando as condições de trabalho e da vida dos obreiros, além de desempenharem um papel essencial na ausência de progresso econômico e social nas regiões.

Os princípios da Declaração se referem a temas como emprego, formação, condições de vida e de trabalho e relações industriais, sendo destinatários dos mesmos as empresas nacionais e multinacionais, bem como governos e organizações de empregadores e de trabalhadores, com o objetivo de guia-los na adoção de leis, políticas e também de medidas de cooperação sistemática em prol do desenvolvimento humano. No que diz respeito às orientações trazidas pela Declaração é importante destacar que ela está intrinsecamente relacionada às demais normas internacionais de direitos humanos:

A Declaração contempla vários assuntos específicos da pauta da dignidade laboral, mas antes mesmo de adentrar as particularidades, esclarece que todas as partes alvo da Declaração “devem respeitar os direitos soberanos dos Estados, obedecer às leis e regulamentos nacionais, dar a devida consideração às práticas locais e respeitar os padrões internacionais relevantes”. Nesse diapasão, devem observar a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os correspondentes Pactos Internacionais, bem como a Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seus princípios.

É válido destacar que essa primeira orientação compõe a base da conduta esperada das multinacionais, pois em primeiro plano deve-se respeitar a soberania, as leis e práticas do local onde se instala. Quando o país ainda tem uma estrutura legislativa deficiente na proteção de seu trabalhador, espera-se que a empresa se guie pelos padrões internacionais relevantes. Se essa orientação fosse observada pelo mundo corporativo, grande parte dos abusos e violações de direitos humanos relacionadas à atuação de empresas multinacionais não ocorreria (HERNANDEZ, 2018, p. 90).

Com efeito, a revisão da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social acrescentou princípios que tratam de questões específicas do

trabalho decente, da seguridade social, do trabalho forçado, da transição da economia informal para a formal, de salários e do acesso a mecanismos de reparação e indenização de vítimas.

Ademais, é importante ressaltar que a revisão também trouxe orientações sobre processos de *due diligence*, relacionados aos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos da ONU, que visam alcançar trabalho decente, negócios sustentáveis, crescimento melhor e mais inclusivo e melhor compartilhamento dos benefícios de investimentos estrangeiros diretos.

Assim, ainda que cada país tenha a escolha de adotar, ou não, as Convenções e Declarações expedidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a mera existência dessas normas internacionais atua como imperativo que demonstra a necessidade de melhorar a realidade atual do meio ambiente do trabalho, ou seja, mesmo que essas normas não sejam cumpridas por todos os Estados, “há nestas proposições o poder de, paulatinamente, sedimentar práticas e comportamentos na comunidade internacional que, aos poucos, podem elevar o padrão social global” (HERNANDEZ, 2018, p. 88).

No entanto, é importante reiterar que a efetiva responsabilização legal das empresas multinacionais não foi objeto direto dos dispositivos tratados acima, havendo ainda nos dias de hoje uma grande dificuldade em responsabiliza-las pelas infrações de direitos cometidas pelos seus fornecedores, visto que, como já mencionado, há uma grande fragmentação da cadeia produtiva na indústria da moda com o modelo de produção do *fast fashion*, sendo que, na maioria dos casos, por serem trabalhadores terceirizados não se enxerga, necessariamente, um nexos causal entre as violações praticadas nas fábricas de suor e as empresas propriamente ditas.

Por outro lado, percebe-se que há um aumento considerável da responsabilização das marcas de varejo socialmente, ou seja, há cada vez mais a responsabilização social das empresas pela população mundial em respeito a essas transgressões, mas não se vislumbra de fato mudanças legais que assegurem a efetiva responsabilização das empresas. Sendo inclusive importante ressaltar que as próprias marcas que buscam possuir maior sustentabilidade em sua cadeia produtiva acabam prejudicadas pela ausência de legislação mais restrita quanto aos abusos, pois elas pagam maiores valores por uma produção mais humana e menos prejudicial e acabam entrando no mercado de venda menos competitivas do que aqueles que abusam dos direitos de seus trabalhadores, visto que o produto final é mais caro. Com isso, parece até que

fazer o errado compensa, pois não há responsabilização, somente maior lucro para aqueles que violam a dignidade das pessoas.

Após as pertinentes considerações acerca das normas internacionais de direitos humanos e das principais convenções internacionais adotadas pelos Estados-parte da OIT, seguimos a presente pesquisa com a análise sobre o ordenamento jurídico pátrio.

2.3 As medidas nacionais de combate ao trabalho degradante: considerações sobre o ordenamento jurídico brasileiro e a Indústria da Moda

No presente tópico, serão abordadas as medidas nacionais de combate ao trabalho degradante. Nesse aspecto, vislumbra-se essencial realizar uma análise acerca do próprio ordenamento jurídico brasileiro em relação a leis ou atos normativos que podem ser aplicados no cenário da indústria da moda.

Cabe esclarecer, inicialmente, que a confirmação dos tratados internacionais pelos países em seus respectivos ordenamentos jurídicos depende de inúmeros fatores, tais como as condições internas do país, seu grau de desenvolvimento socioeconômico, sua relação com a economia mundial, a composição de suas elites e da força de trabalho e a capacidade das instituições para efetivar as legislações (LIMA, 2015, p. 80).

Com efeito, compreende-se facilmente o porquê do tardamento quanto à confirmação político-legal das normas internacionais de proteção aos direitos humanos pelo Brasil, uma vez que é um país marcado por grandes diferenças socioeconômicas em razão do processo colonial de escravização da população negra, bem como pelo controle histórico dos poderes pelas elites econômicas.

Além disso, é importante destacar que o Brasil esteve inserido em contextos de períodos ditatoriais quando a maioria dessas normas foram adotadas pela comunidade internacional, sendo esse outro motivo que explica o atraso brasileiro na ratificação das principais normas internacionais de proteção dos trabalhadores.

Posto isso, passa-se a analisar a normatividade interna de proteção aos direitos sociais dos trabalhadores, ou seja, as normas para além dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, os quais já abordamos no ponto anterior.

2.3.1. *O Código Penal brasileiro*

É importante destacar que esse tópico não pretende esgotar a temática quanto aos seus aspectos penais, visto que não é o foco da presente pesquisa. Assim, objetiva-se tão somente analisar, ainda que de maneira breve, a normatividade penal brasileira a fim de entendermos mais precisamente quais violações empregatícias podem ser enquadradas enquanto trabalho análogo à escravidão.

O primeiro regramento do ordenamento jurídico brasileiro, em matéria de trabalho escravo contemporâneo, foi previsto justamente pelo Código Penal de 1940 em seu artigo 149, o que demonstra a relevância da análise do dispositivo, ainda que brevemente, visto que a temática penal não é o objeto de estudo do presente trabalho.

Os casos caracterizadores de trabalho escravo foram ampliados pelo artigo, que superou a concepção colonial de escravidão e adotou a concepção contemporânea da escravização, na qual não é central a coisificação do homem, mas sim a degradação das condições do trabalhador, sendo característico o desrespeito direto à dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, pela sua relevância, segue o dispositivo (BRASIL, 1940):

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

[...]

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

[...]

Entende-se a partir da leitura do artigo que há efetivamente uma correspondência entre os institutos de trabalho análogo à escravidão e do trabalho degradante, apesar de a própria Organização Internacional do Trabalho diferencia-los, entendendo que toda forma de trabalho escravo é degradante, mas nem toda forma de trabalho degradante é escravo.

Posto isso, o artigo do Código Penal determina como hipóteses de trabalho análogo à escravidão: i) trabalho forçado, ii) servidão por dívida, iii) trabalho em condições degradantes e iv) trabalho em jornada exaustiva, sendo que no ordenamento interno será penalmente responsabilizado aquele que impede o uso de meio de transporte para reter o trabalhador no local de trabalho, ou que se apodera de documentos e objetos pessoais do trabalhador, com o fim de manter o trabalhador no local de trabalho.

Dessa forma, no âmbito do direito penal, não encontramos diferença entre o trabalho degradante e o trabalho escravo, visto que ambos limitam a dignidade do trabalhador e constituem o tipo penal da redução à condição análoga à de escravo.

Ademais, jurisprudencialmente, o Supremo Tribunal Federal (STF) já entendeu que para restar caracterizado o crime de redução à condição análoga a escravidão, é suficiente a presença de trabalho forçado, jornada exaustiva ou em condições degradantes para configurar a privação formal da liberdade do trabalhador e a violação de sua dignidade. Confira:

REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. **Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal.** A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. (...). Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. (STF – Inq 3412/AL – (Tribunal Pleno) – Rel. Min. Marco Aurélio – DJe-222 12/11/2012).

É importante ainda destacar que não se vislumbra pela simples leitura do previsto pelo artigo 149 do Código Penal de 1940 qualquer previsão de responsabilidade penal da pessoa jurídica no que diz respeito ao crime de redução à condição análoga a escravidão, o que destaca a necessidade de haver mudanças jurídicas nesse sentido.

2.3.2 A Constituição Federal de 1988

Considera-se de suma importância abarcar, também, algumas normas constitucionais de proteção aos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, o presente tópico pretende discorrer acerca das principais normas constitucionais que visam, portanto, proteger os direitos dos obreiros.

Nesse sentido, a CRFB apresenta em seu escopo os princípios basilares aos quais devem se submeter todas as demais normatividades do ordenamento jurídico brasileiro, o que significa que todos os demais dispositivos legais são regidos à luz do texto constitucional.

Com efeito, ainda que não haja constitucionalmente uma vedação expressa do trabalho escravo, existe efetivamente uma exaltação, em toda Constituição, inclusive em seu preâmbulo, do princípio fundamental da liberdade do homem, não só de ir e vir, mas em todas as suas formas, o que torna dispensável a vedação propriamente dita da escravização, visto inclusive que todos são considerados iguais perante a lei, não havendo, como era o caso do período colonial brasileiro, qualquer diferença entre as pessoas, sendo todos sujeitos de direitos.

O artigo 1º, inciso III da CRFB/88 traz a proteção da dignidade da pessoa humana como basilar, que deve ser parâmetro para todos os demais direitos fundamentais previstos constitucionalmente, sendo que a exposição dos trabalhadores a condições degradantes no ambiente de trabalho configura justamente uma afronta direta à dignidade da pessoa humana.

O artigo 5º da CRFB/1988 prevê em seu escopo uma série de liberdades, tais como, por exemplo, a prevista no inciso XIII, que estabelece que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, bem como a prevista no inciso XVII, que estabelece que é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar. Por sua vez, os direitos previstos para a proteção daqueles que vivem de sua força de trabalho estão previstos a partir do artigo

7º da Constituição da República Federativa do Brasil, podendo-se dizer que o cumprimento dos direitos e garantias previstos pelo dispositivo mencionado configura o trabalho decente.

A responsabilidade do empresário está prevista no Artigo 173 da CRFB/88, que estabelece que na análise da vinculação entre a natureza da conduta e o seu objetivo ou efeito, é irrelevante a existência ou não de culpa do empresário. Nesse sentido, de acordo com Ana Frazão em “Função social da empresa” da Enciclopédia jurídica da PUC-SP:

[...] Para a caracterização da infração contra a ordem econômica basta a prova de que a prática empresarial produziu (ou poderia produzir) os efeitos lesivos à estrutura do livre mercado, sem pesquisa do ânimo do empresário. (FRAZÃO, 2017)

Entretanto, entende-se que ainda que a Constituição Federal de 1988 tenha previsto a responsabilidade penal da pessoa jurídica para crimes com conteúdo econômico no § 5º do art. 173² da Carta Magna, o legislador ordinário ainda não recepcionou a norma para “tipificar a responsabilidade das empresas que cometem o crime de ‘redução à condição análoga à de escravo’ mediante suas atividades de exploração industrial, comercial e agropecuária”, o que leva a um obstáculo à efetiva responsabilidade da pessoa jurídica pelos crimes cometidos, sendo que isso é ainda mais difícil quando se fala na cadeia produtiva da indústria da moda, que é extremamente fragmentada (SOUZA, LEBRE, 2017, p. 67-74).

Assim, a terceirização da cadeia de fornecimento dificulta a efetiva responsabilização corporativa em relação às violações cometidas, representando um retrocesso na proteção dos direitos sociais dos trabalhadores, sendo que no Brasil pode-se falar ainda na efetiva regularização do fenômeno com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, cujas demais questões serão abordadas em próximo tópico.

[...] Antes mesmo da alteração legislativa que ampliou a possibilidade de terceirização, ela já representava mecanismo utilizado pelas empresas a fim de submeterem trabalhadores a condições de escravidão contemporânea. Segundo, porque a possibilidade de terceirização da atividade-fim, criada pela promulgação da referida lei, altera substancialmente a forma de responsabilização das empresas por violações ocorridas em suas cadeias de produção. [...] (SILVA, 2020, p. 8).

² Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei. [...] § 5º A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a ordem econômica e financeira e contra a economia popular.

Em seguida, analisaremos algumas das principais medidas institucionais, portanto, não legislativas, adotadas durante os anos no ordenamento brasileiro com o objetivo de impedir o trabalho degradante dos empregados das indústrias.

2.3.3 Medidas institucionais de combate à violação dos direitos sociais

Nesse ponto, pretende-se discorrer sobre as medidas institucionais adotadas nacionalmente, sendo o próprio Estado importante agente no combate à violação dos direitos sociais dos trabalhadores da indústria da moda.

Para além das normas de proteção adotadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, dentre as quais discorreremos acerca da normatividade penal quanto à redução do obreiro às condições análogas a escravidão, bem como normas constitucionais de garantia de direitos fundamentais, existem inúmeras medidas governamentais que visam responsabilizar, mesmo que tão somente socialmente, as empresas em relação às violações cometidas, em sua grande maioria, pelos terceiros contratados como fornecedores da cadeia produtiva. Além disso, ressalta-se que muitas das empresas multinacionais que dominam a indústria da moda firmaram entre si alguns pactos de sustentabilidade, tanto em relação ao meio ambiente propriamente dito, quanto em relação ao meio ambiente do trabalho.

Podem-se citar algumas iniciativas, tais como o acordo internacional, denominado *Action, Collaboration, Transformation* (ACT), firmado entre marcas varejistas e sindicatos de trabalhadores, que visa assegurar práticas responsáveis com os trabalhadores, bem como o programa “Promovendo melhorias das condições de trabalho e gestão nas oficinas de costura em São Paulo” adotado por empresas do setor em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o objetivo de promover a capacitação e desenvolvimento de oficinas de imigrantes bolivianos em São Paulo. Além disso, inúmeras marcas de atuação nacional como a Zara e a Renner estabelecem internamente planos estratégicos de metas a serem realizadas com a finalidade de obter uma maior sustentabilidade em seu processo produtivo. Por fim, são signatários do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, gerido pelo Instituto InPACTO.

Dentre as medidas que objetivam a responsabilização das empresas nacionais e multinacionais quanto à exposição dos trabalhadores a condições de trabalho degradantes, considera-se de suma relevância abordar a chamada “Lista Suja”, que talvez tenha sido e seja a forma mais bem sucedida de promover a responsabilidade social das marcas de varejo em um contexto nacional.

A “Lista Suja” nada mais é do o cadastro de empregadores flagrados utilizando mão de obra em condições análogas à escravidão em certidão negativa – criada pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 2003 – a partir da qual há a restrição de créditos às empresas infratoras, tendo ficado suspensa até a reafirmação da constitucionalidade da portaria que regulamenta o documento, em 2020, pelo Supremo Tribunal Federal (STF)³. Acerca de seu funcionamento, vale destacar que:

[...] a Lista Suja passa a ser compartilhada por diversas instituições, como forma de ampliar seus impactos sobre os setores e agentes econômicos envolvidos, sendo encaminhada, semestralmente, ao Ministério do Meio Ambiente, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Ministério da Integração Nacional, Ministério da Fazenda, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, Banco Central do Brasil, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Banco do Brasil S/A, Caixa Econômica Federal, Banco da Amazônia S/A e Banco do Nordeste do Brasil S/A, a fim de que sejam restringidos ou cancelados empréstimos, financiamentos, benefícios e incentivos fiscais às empresas especificadas (LIMA, 2015, p. 86).

No que diz respeito à eficiência da “Lista Suja”, pode-se citar o caso da Zara Brasil, altamente divulgado pela mídia, quando ocorrido em 2011, no qual a fiscalização de auditores fiscais do MTE culminou no resgate de 15 trabalhadores imigrantes em situação de trabalho degradante em três oficinas terceirizadas pela grande marca de varejo.

É importante ressaltar que no local foram encontradas etiquetas da empresa e observações nos produtos sobre a modelagem e costura determinadas pela multinacional, o que foi considerado essencial para a efetiva responsabilização da empresa, que alegava desconhecimento das práticas e mera relação comercial com a terceirizada, bem como questionava a constitucionalidade no cadastro negativo. Nesse caso, a 3ª Vara Trabalhista de

³ A Corte Constitucional julgou improcedente a ADPF 509 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) em julgamento feito por meio do plenário virtual em 14 de fevereiro de 2020. Disponível em <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754002533>. Acesso em 11 mai. 2021.

São Paulo afirmou que houve “fraude escancarada” na terceirização e que a subordinação dos obreiros à Inditex, grupo que controla a Zara, era clara:

EMENTA: FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. AÇÃO ANULATÓRIA IMPROCEDENTE. A fiscalização do trabalho como resultado da atuação do poder de polícia da administração pública, tem atribuição funcional para inspecionar a existência ou não de trabalhadores sem o devido registro em CTPS. Entretanto, esta atuação se dá tão-somente a nível administrativo, com vistas à verificação de infração administrativa, lavrando o agente público o respectivo auto de infração, com base no qual é aplicada a penalidade de multa ao infrator da legislação trabalhista. No exercício de sua atividade, o fiscal certamente enfrenta situações que exigem a interpretação da relação laboral havida, o que se insere nos limites de sua competência funcional. In casu, pretende a empresa autora (Zara), a exclusão de sua responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em condições análogas às de escravos junto à cadeia de confecção de roupas da empresa AHA Indústria e Comércio, sob a alegação de que mantém com esta mera relação comercial, o que não encontra guarida nas provas produzidas nos autos. Tem-se que embora sejam atuações administrativas decorrentes de infrações trabalhistas, tais decorrem de um conjunto de ações empreendidas a nível mundial, através de tratados internacionais firmados com as nações pactuantes, dos quais o Brasil é signatário (OIT 29 e OIT 105), visando erradicar no mundo o trabalho em condições análogas às da escravidão, primando pelos valores humanos, consagrados em nossa Constituição como direitos fundamentais, que devem estar presentes nas relações de trabalho, garantindo-se dignas condições de trabalho e de vida a todos. Nesse trilhar, por regulares as atuações, segue improcedente o pleito de obrigação de não fazer, quanto à não inclusão do nome da Recorrente na chamada “lista suja”, ou seja, o Cadastro de Empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas às de escravos, ficando cassada a liminar concedida na ação cautelar em apenso, que tem a perda de seu objeto. Recurso ao qual se nega provimento para julgar improcedente a ação anulatória. (TRT-2 00016629120125020003 São Paulo - SP, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 07/11/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/11/2017).

À vista disso, um recente exemplo do funcionamento da “Lista Suja” foi a publicação, no dia 05 de abril de 2021, da atualização da mesma, contendo 92 nomes de empregadores envolvidos com trabalho análogo à escravidão com mais de 1.700 resgatados em 19 unidades da federação.

Para mais, é importante ressaltar que apesar de ser bem sucedida na divulgação dos nomes de empregadores que se utilizem do trabalho análogo à população, culminando na repercussão social dos casos, a “Lista Suja” tem caráter meramente pedagógico, não representando necessariamente a verdadeira responsabilização legal corporativa.

Com isso, tendo sido abordadas algumas das principais normas do ordenamento jurídico brasileiro, bem como as medidas institucionais utilizadas na tentativa de solucionar a problemática da violação dos direitos sociais dos trabalhadores pelas empresas multinacionais

que lideram a indústria da moda, resta claro que essas não são suficientes para garantir a efetiva responsabilização das empresas, visto que não abarcam diretamente a atuação das mesmas.

Nesse seguimento, seguimos a pesquisa com a análise da teoria clássica da responsabilidade civil brasileira, que como veremos a seguir, também não é capaz de garantir a responsabilidade das empresas.

2.3.4 Teoria Clássica da responsabilidade civil

No presente tópico, há o objetivo de expor os mais importantes aspectos acerca da teoria de responsabilidade civil adotada pelo sistema normativo brasileiro para que possamos refletir sobre a efetividade da mesma quanto à atribuição de responsabilidade satisfatória das empresas multinacionais que controlam a indústria da moda, no que diz respeito ao modelo de produção do *fast fashion*.

No ordenamento jurídico brasileiro, a principal forma de responsabilização civil pelos danos cometidos, que é a responsabilidade civil com base na culpa, possui uma limitação quanto à responsabilização das pessoas jurídicas. Dispõe o artigo 927 do Código Civil de 2002:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Tendo em vista o disposto no artigo, a fim de elucidar a presente questão, vale ressaltar também o previsto pelo artigo 186 do mesmo dispositivo legal, que estabelece que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem. Posto isso, percebe-se que para a configuração da responsabilidade civil é necessário haver a conjugação da conduta, ocorrência de dano e nexos causal entre os dois.

Apesar de a legislação pátria ainda adotar hipóteses de responsabilidade civil objetiva indireta ou complexa, que é aquela na qual o responsável pela reparação do dano é pessoa distinta da causadora direta da lesão, a regra é que a empresa assuma responsabilidade tão somente pela mão de obra diretamente contratada pela mesma, tanto pelo pagamento, quanto pela reparação no caso de dano.

Ressalta-se ainda que, como mencionado acima, a legislação trabalhista brasileira vem se mostrando insuficiente para garantir a efetiva reparação aos trabalhadores. Sendo assim, segundo Laura Germano Matos e João Luis Nogueira Matias em “Multinacionais *fast fashion* e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização”:

[...] Percebemos que essa configuração não estabelece maiores possibilidades de condenação no caso das empresas multinacionais, à medida que o nexo causal só seria estabelecido com a empresa que causou o dano diretamente, sendo, no caso das cadeias *fastfashion*, apenas a fornecedora de mão de obra que contratou o trabalhador. (MATIAS e MATOS, 2018, p. 260)

Assim, percebe-se que estabelecer a conexão entre as inúmeras empresas intermediárias existentes no processo de produção da cadeia de fornecimento da indústria da moda e a empresa multinacional é um dos maiores desafios enfrentados para a responsabilização efetiva das grandes marcas de varejo pela utilização do trabalho análogo à escravidão na confecção de suas peças de vestuário, fato esse que é corroborado, e até mesmo facilitado, pela fragilização da legislação trabalhista no contexto normativo brasileiro.

Além disso, a adoção da responsabilização civil pelos danos cometidos com base na culpa limita a responsabilização das pessoas jurídicas, pois configura a atribuição da responsabilidade somente àquele que efetivamente causou o dano, havendo rigidez entre o nexo causal da conduta praticada e do dano ocorrido. No entanto, entende-se que:

A mera delegação para as oficinas da contratação da mão de obra não é capaz de isentar a empresa multinacional de toda a responsabilidade pelos trabalhadores que são subordinados à cadeia terceirizada, havendo uma verdadeira solidarização pelos efeitos nefastos que uma atividade produtiva é capaz de gerar (MATIAS e MATOS, 2018, p. 264).

Reitera-se, ainda, que não se vislumbra pela simples leitura do previsto pelo artigo 149 do Código Penal de 1940 qualquer previsão de responsabilidade penal da pessoa jurídica no que diz respeito ao crime de redução à condição análoga a escravidão.

Por fim, as alterações legislativas trabalhistas ocorridas nos últimos anos, sobre as quais discorreremos mais em seguida, representam o enfraquecimento do combate ao trabalho escravo e a proteção efetiva dos direitos sociais dos obreiros.

De fato, só se vislumbra o aumento na responsabilização social das empresas multinacionais, na medida em que a sociedade civil, enquanto consumidora dos produtos oferecidos pelas marcas de varejo, pressiona as gigantes do mercado a apresentarem mudanças efetivas que sirvam para promover maior sustentabilidade no meio ambiente do trabalho e, também, ainda que não seja o objeto da pesquisa, maior sustentabilidade no meio ambiente propriamente dito.

No entanto, considera-se que os pactos institucionais adotados pelas multinacionais não ocorrem de forma rápida o suficiente a acompanhar a agilidade da cadeia produtiva do *fast fashion*, de forma que a problemática da adoção do trabalho análogo à escravidão na cadeia de fornecimento da indústria da moda ainda mostra-se extremamente usual, tendo a Pandemia do COVID-19 fragilizado ainda mais a situação, conforme será melhor abordado em seguida.

CAPÍTULO III - QUESTÕES ATUAIS SOBRE A TEMÁTICA

Após o exame desempenhado a respeito dos principais aspectos legislativos que cercam a temática, tendo sido realizada uma análise quanto às normas de direito internacional de direitos humanos, como a Declaração de Direitos Humanos da ONU e as orientações da OIT, ao arcabouço normativo brasileiro, seja penal, seja civil, é importante destacar as principais questões atuais, as quais apontam a necessidade de haverem normas mais específicas para combater as violações dos direitos sociais dos trabalhadores da indústria da moda e, principalmente, para impor responsabilidade às empresas multinacionais.

Isso porque é constantemente possível que sejam praticadas mudanças legais aos ordenamentos jurídicos que dificultem a aplicação das normas internacionais em um contexto interno e que facilitem a não responsabilização das responsáveis pelas violações aos direitos sociais dos obreiros.

Assim, em primeiro lugar, é necessário realizar uma análise sobre as atuais problemáticas que circundam a temática, tendo em vista as recentes alterações legislativas na seara trabalhista, que julgamos serem facilitadoras dos crimes cometidos, bem como a crise sanitária, social e econômica resultante da Pandemia do COVID-19, que não só dificultou a atuação de combate às práticas abusivas, como inclusive a impossibilitou, mesmo que temporariamente.

Aqui, é importante ressaltar que não se defende a não obediência do isolamento social como medida de combate ao trabalho degradante, só se apontando para o fato de que a ausência de tentativas de combate às condições degradantes de trabalho acabou por agravar uma situação já bem grave existente no ordenamento jurídico brasileiro, que é justamente a exposição dos trabalhadores a precariedade laboral.

Depois, julga-se de suma importância, já caminhando para o final do presente trabalho, que se analise o papel do direito na economia, como vetor de melhora da sociedade civil, podendo trazer efetivas mudanças para o cenário atual de crise. Por fim, far-se-á uma análise do direito comercial enquanto ramo do direito capaz de trazer mudanças efetivas na atuação das empresas multinacionais.

3.1 Problemáticas contemporâneas: mudanças jurídicas e a Pandemia do COVID-19

Primeiramente, o presente ponto tem como foco apontar as principais problemáticas proporcionadas pelas recentes alterações legislativas do ordenamento jurídico brasileiro, principalmente, em relação à seara trabalhista, e também pela Pandemia do COVID-19. Nesse aspecto, acredita-se que ambos os fatores têm fortemente influenciado na precarização da situação dos trabalhadores das *garment factories*.

Apesar de haverem medidas institucionais voltadas ao combate do trabalho análogo à escravidão, tanto no cenário urbano, quanto no cenário rural, é importante esclarecer que essas medidas vêm sendo enfraquecidas nos últimos anos. A “Lista Suja”, por exemplo, antes de ser retomada em 2020, vinha sofrendo duros ataques do Poder Público desde o fim de 2014 quando o Supremo Tribunal Federal (STF) impediu, liminarmente, sua divulgação, baseado no fato de que ela teria sido instituída por portaria carente de respaldo legal.

Ressaltamos que mesmo com a retomada recente da “Lista Suja”, não há uma garantia de seu amplo funcionamento, visto que nos encontramos em grave crise sanitária que impede a tomada de uma série de medidas, o que significa que há a possibilidade de que vários empregadores, que se utilizam do trabalho análogo à escravidão, não estejam sendo descobertos no momento, facilitando em certa medida a exposição dos trabalhadores a situações degradantes de trabalho, que se agravam ainda mais em um contexto de Pandemia de COVID-19, tendo em vista a gravidade do próprio vírus.

A notificação dos infratores e a análise da defesa dos aliciadores encontravam-se suspensas por conta da Medida Provisória 927/2020, o que fez com que empregadores que se utilizam da prática ficassem de fora da lista. Nesse sentido, adiciona-se a já extrema vulnerabilidade dos empregados da cadeia de fornecimento da indústria da moda, que como já vimos anteriormente é uma das maiores aproveitadoras de trabalho degradante.

Por outro lado, ainda que as empresas multinacionais se proponham a promover um meio ambiente de trabalho mais sustentável, com seus pactos por sustentabilidade e pretensões de melhora do trabalho para os trabalhadores, fato é que ainda no início da crise sanitária internacional em razão da Pandemia de COVID-19 várias marcas de varejo cancelaram suas

produções, deixando milhares de trabalhadores em situação de extrema vulnerabilidade. Segundo reportagem da Vogue Brasil, grandes marcas dos Estados Unidos da América e na Europa cancelaram ou se recusaram a pagar cerca de \$16,2 bilhões em pedidos apenas entre os meses de abril a junho de 2020.

Ademais, em relatório publicado pelo *Worker Rights Consortium* em novembro de 2020 foi descoberto que praticamente 80% dos trabalhadores interrogados do setor da moda passaram fome no ano. Com efeito, considera-se que ainda que haja tentativas de impedir a exposição dos obreiros a condições degradantes por meio de normas internacionais e nacionais, bem como medidas institucionais dos governos e medidas internas das empresas globais, enquanto não houver um regramento que responsabilize efetivamente as multinacionais acredita-se que não haverá mudanças reais na situação vislumbrada.

É estimado que de maio a setembro de 2020 mais de 4,1 milhões de brasileiros tenham perdido seus empregos, sendo que no primeiro semestre do ano passado, fábricas e lojas do mercado varejista tiveram que forçadamente reduzir suas atividades, o que conseqüentemente levou a precarização ainda maior da situação dos obreiros.

A exposição dos trabalhadores da Indústria da Moda a situações de extrema vulnerabilidade com a grave crise sanitária que nos encontramos ainda não foi completamente calculada, visto que é uma temática contemporânea ao presente estudo, não sendo possível trazer com certeza números que demonstrem a atual situação. Entretanto, especialistas consideram que algumas práticas antes consideradas superadas, como, por exemplo, o *truck system*, tenham voltado a ser utilizadas pelos empregadores.

Ademais, mesmo antes à Pandemia de COVID-19, acerca do enfraquecimento das medidas de combate ao trabalho degradante em relação ao ordenamento jurídico brasileiro, é essencial mencionar a vinculação do Ministério do Trabalho e Emprego ao Ministério da Economia em 2019, uma vez que entende-se que vincular o MTE ao Ministério da Economia significou a subordinação do mesmo aos atos de interesse mercadológicos, problemática essa que será tratada em tópico próprio.

Assim, com a mencionada vinculação do MTE, que era responsável pelas políticas públicas de combate ao trabalho escravo, houve também a vinculação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), bem como da Secretária de Inspeção do Trabalho (SIT), que realizavam importantes trabalhos no combate à neoescravidão, sendo que já havia considerável redução do número de equipes do grupo móvel nos últimos anos, o que acrescenta na dificuldade cada vez maior de combate às situações degradantes de trabalho na indústria da moda.

Outra questão recente que acrescenta aos consideráveis problemas existentes no combate ao trabalho análogo à escravidão no Brasil restou configurada com as alterações da legislação trabalhista ocorridas nos últimos anos, como apontado de forma breve nos tópicos anteriores. Isso porque a chamada “Reforma Trabalhista” trouxe por meio da Lei nº 13.429/17 mudanças significativas quanto às possibilidades de terceirização da cadeia de fornecimento. Reitera-se que a terceirização é um instrumento que passou a ser utilizado pelas empresas globalizadas a fim de reduzir o custo de produção de seus produtos com claro objetivo de diminuir o preço do produto oferecido aos consumidores, garantindo uma alta competitividade mercadológica.

Anteriormente à promulgação da referida norma – que teve como objeto ampliar as possibilidades de terceirização da mão de obra, na medida em que a terceirização passou a ser permitida na totalidade da atividade empresarial – entendia-se por meio de entendimento jurisprudencial consolidado pela Súmula nº 331 do TST (2011) que a terceirização das atividades-fim, bem como daquelas em que estavam presentes a personalidade e a subordinação direta do trabalhador ao tomador de serviços eram ilegais, entendendo-se, por isso, que havia vínculo entre a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizada.

Nesse sentido, ressalta-se novamente a decisão da 3ª Vara Trabalhista de São Paulo que afirmou que havia “fraude escancarada” na terceirização e que a subordinação dos obreiros à Inditex, grupo que controla a Zara, era clara, justamente pelo fato de que toda a produção das fábricas era voltada a peças da marca, havendo a subordinação ilegal entre os trabalhadores das fábricas e a tomadora de serviços.

Com efeito, o entendimento era de que a empresa multinacional estaria praticando terceirização ilícita, uma vez que a confecção de suas peças de vestimenta seria, em si, a atividade-fim própria do negócio de vestuário, não tendo que se falar de mera relação comercial entre as empresas.

Entende-se que a flexibilização normativa em relação às possibilidades de terceirização da cadeia de fornecimento representa grave problemática na efetiva responsabilização da empresa tomadora de serviços, visto que, com o entendimento atual a empresa terceirizada passa a ser totalmente responsável pelas atividades praticadas. Assim:

Dessa maneira, a reforma trabalhista, e especificamente a Lei nº 13.429/2017, ao regulamentar a terceirização na atividade-fim, funciona como um verdadeiro obstáculo ao combate ao trabalho escravo no Brasil, visto que a referida Lei pode funcionar como aval do legislativo brasileiro para a proliferação de toda e qualquer forma de terceirização, dificultando a responsabilização da empresa principal da cadeia produtiva, beneficiária final do produto resultante da subcontratação de mão de obra e, conseqüentemente, a que de fato controla a produção e que possui maior capacidade econômica para arcar com a responsabilização (SILVA, 2020, p. 28).

É notório ainda que as empresas terceiras quando chamadas a responder pela situação degradante a que expunham seus trabalhadores não possuem, muitas vezes, os recursos necessários para garantir a efetiva reparação dos danos causados aos obreiros, pois a informalidade e a ausência de patrimônio são características usuais dessas fábricas. Destarte:

Há tanto a dificuldade em estabelecer o real empregador daquele trabalhador, considerando todas as oficinas, fábricas e empresas intermediárias que compõem a cadeia, como há uma dificuldade em conseguir obter os valores decorrentes das condenações de empresas que atuam informalmente seja pela falta de capital, seja pela impossibilidade de encontrar os seus responsáveis, já que muitas oficinas simplesmente são fechadas e seus sócios não mais encontrados [...] (MATIAS; MATOS, 2018, p. 261).

Como já ressaltamos anteriormente o proprietário das fábricas de produção de vestuário também acaba por ser apenas mais uma peça descartável na cadeia de fornecimento da indústria da moda, sendo mais uma vítima da busca pelos menores preços possíveis de produção.

É possível compreender que a principal dificuldade concernente à terceirização de cadeias de fornecimento tão amplas, como é o caso da cadeia produtiva da indústria da moda, mais precisamente do modelo de produção do *fast fashion*, está justamente em garantir a efetiva responsabilização da empresa quanto às violações de direitos humanos cometidas pelas

empresas terceiras, visto que é comum simplesmente que as multinacionais repassem essa responsabilidade a pequenas empresas que, na grande maioria dos casos, não têm como arcar com os valores devidos aos trabalhadores encontrados em situação de trabalho análogo à escravidão (MATIAS, MATOS, 2018, p. 265-268).

Dentre as demais questões atuais consideradas relevantes a presente pesquisa, é mister ainda mencionar a Medida Provisória (MP) 1045/21 que foi aprovada pela Câmara dos Deputados no mês de agosto de 2021 e para muitos representa mais uma tentativa de desmonte dos direitos trabalhistas. É importante ressaltar que em razão de seu caráter negativo aos trabalhadores espera-se que a mencionada MP seja reprovada pelo Senado Federal.

De forma geral, o texto da espécie normativa propõe a instituição do Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip), que é uma modalidade de trabalho sem carteira assinada, com escassos benefícios ao trabalhador, a partir da qual ele recebe apenas uma bolsa auxílio, vale-transporte e curso de qualificação. Isso significa que esse trabalhador perde uma série de direitos como o recesso de 30 dias, 13º salário, adicional de férias e contribuição no INSS.

Entende-se que a MP 1045/21 permite a contratação sem assegurar aos trabalhadores seus direitos trabalhistas, sob a justificativa falha de uma tentativa de movimentação do mercado de trabalho. Destaca-se que a norma ataca, principalmente, os direitos dos jovens trabalhadores, criando “trabalhadores de segunda categoria” e legalizando a contratação sem vínculo trabalhista, o que significa que a aprovação da Medida Provisória significaria a permissão na própria legislação, ainda que de forma temporária, no caso de não haver a eventual conversão da MP em lei, do trabalho precário.

Além disso, a redação da Medida Provisória obriga que após descoberta a utilização de trabalho escravo por determinada empresa que a punição seja aplicada a ela tão somente após duas fiscalizações que resultem no flagrante de ilegalidade, ou seja, para que haja a responsabilização da empregadora seria necessário haver dois flagrantes, podendo considerar-se que a prática da ilegalidade apenas uma vez seria permitida no ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse sentido, entende-se que a eventual aprovação da MP dificultaria ainda mais a punibilidade das empresas que escravizam, uma vez que, conforme já ressaltado em inúmeros momentos da presente pesquisa, há ainda uma grande dificuldade de responsabilizar as empresas pelas práticas abusivas utilizadas nas cadeias produtivas.

Pode-se dizer que, atualmente, as dificuldades são ainda maiores devido ao contexto pandêmico que está inserido o mundo de forma geral. Os impactos globais da Pandemia de COVID-19 são inegáveis e estão sendo sentidos em todas as searas da sociedade. No entanto, as problemáticas abordadas no presente tópico não são novas e representam um agravamento de uma situação já antiga e há muito sem solução.

A vulnerabilidade do trabalhador, as precárias condições de trabalho, que como vimos, muitas vezes, são condições análogas à escravidão, e a insuficiência das políticas públicas, das medidas institucionais e da própria legislação existente ressaltam que é mais do que necessário haver uma reestruturação do direito.

Dessa maneira, passamos a tentar entender como, ou até mesmo se o direito comercial, interdisciplinariamente aos direitos humanos, é capaz de dar resposta efetiva as questões até então levantadas.

3.2 A submissão do direito à economia: impactos na responsabilização das empresas multinacionais

A empresa multinacional, como abordado em tópico anterior, é aspecto central do modelo de produção do *fast fashion*, sendo a legislação atual ineficaz para garantir a efetiva responsabilização dessas. Nesse aspecto, busca-se expor os principais impactos na efetiva responsabilização das empresas multinacionais a partir do entendimento de que há na atualidade uma constante submissão do direito à economia.

A responsabilidade social das empresas multinacionais quanto às violações de direitos humanos por elas praticadas, em um cenário nacional e internacional, pode ocorrer de forma voluntária por meio de isenções fiscais e outros benefícios oferecidos pelo Estado ou de forma impositiva por meio de regulamentações e leis mais severas em relação à temática.

Como demonstramos anteriormente, existem normas internacionais de proteção aos direitos sociais dos trabalhadores que não são em muitos casos aplicadas às grandes corporações transnacionais, que acabam por não serem responsabilizadas de maneira efetiva pelas irregularidades cometidas.

Aqui ressaltamos que apesar de existirem efetivamente medidas institucionais e até políticas públicas que visam penalizar as empresas, assim como uma pressão populacional crescente por um consumo mais sustentável e consciente, fato é que o arcabouço legislativo atualmente existente não é suficiente para garantir uma melhora real e efetiva da situação atual.

Nesse sentido:

Os recorrentes flagrantes de violações em oficinas de costura, mesmo em um Estado com estruturas mais organizadas e eficientes para examinar as demandas, indica que não há resolução unilateral: é preciso o enfrentamento sistematizado, com o comprometimento dos governos e principalmente a observância obrigatória dos padrões internacionais pelas empresas (HERNADEZ, 2018, p. 171).

Assim, o principal ponto de falha para a implantação das orientações e das normas internacionais de proteção aos direitos humanos no ordenamento jurídico interno se dá devido à ausência de um sistema que vincule a má conduta de uma empresa a qualquer sanção. Além disso, há ainda o fato de as mudanças mais recentes do ordenamento jurídico brasileiro, tal como a Reforma Trabalhista, serem consequências diretas de uma priorização da economia sobre os aspectos sociais. Há, portanto, um foco nas liberdades econômicas, no livre mercado, na livre iniciativa e nas atividades econômicas em detrimento dos aspectos sociais.

Acredita-se, por isso, que há uma crescente necessidade de se conjugar diferentes áreas do direito numa tentativa de solucionar a mencionada problemática. No caso, entende-se que a solução poderia se dar a partir de uma interdisciplinaridade entre o direito comercial e os chamados direitos humanos. Assim, o professor John Ruggie, que é Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos (RESG), do Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, em um de seus relatórios:

[...] Reconheceu que a expansão dos mercados e o alcance transnacional da atividade empresarial não coincidiram com uma expansão de igual magnitude da proteção de indivíduos e comunidades contra violações de direitos humanos (FEENEY, 2009 *apud* MATHIS, Adriana de Azevedo e MATHIS, Armin, 2011, p. 5).

É importante notar que o direito se apresenta como um mecanismo de manutenção das estruturas econômicas e sociais vigentes, enquanto que deveria ser fenômeno transformador da sociedade. Existem estruturas de poder muito fortes que impedem a entrada do direito para assegurar direitos, como é o caso da não efetividade da aplicação dos direitos humanos.

Sobre o papel do Direito e sua submissão aos valores mercadológicos e econômicos da sociedade atual, segue o entendimento de Salomão Filho firmado durante entrevista concedida à Revista Comercialista:

O direito, seja proibindo o funcionamento de certos mercados, seja transformando o seu funcionamento, precisa intervir, de modo a garantir que novas realidades, como a escassez ou as necessidades redistributivas da sociedade, sejam contempladas no momento de realização dos fluxos econômicos. (SALOMÃO FILHO, 2014, p. 6-11)

Nesse sentido, é necessário haver uma análise propriamente dita do direito comercial, pois é área que lida com a organização econômica do Estado e com a disciplina jurídica das empresas, devendo haver uma articulação por parte do Direito dos valores econômicos que orientam a sociedade e dos valores constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, os direitos sociais e trabalhistas e a sustentabilidade do meio ambiente em sua acepção mais abrangente.

É importante ressaltar que segundo a Teoria da Eficácia Vertical e Horizontal dos direitos e garantias fundamentais, quanto maior for o desrespeito dos direitos intersubjetivos dos particulares por outros particulares, como é o caso da relação trabalhista, maior é a necessidade de intervenção estatal para assegurar o equilíbrio das relações, que entendemos que deve ser feita por meio do Direito. Nesse mesmo sentido, quanto maior for a escassez dos bens, maior é a necessidade de edição de normas diversas para o equilíbrio dos interesses desses.

Mais uma vez é preciso destacar que há uma falha na efetiva implantação dos direitos mais garantistas aos ordenamentos jurídicos a fim de possibilitar a real responsabilização das empresas multinacionais. Quando se fala sobre a indústria têxtil e de vestuário brasileira, essas falhas são especialmente graves, visto que:

A indústria têxtil e de vestuário brasileira é a quarta maior no ranking internacional, “com mais de 70 mil empresas espalhadas pelo país, em sua maioria pequenos empreendimentos, que geram 1,3 milhão de empregos diretos formais”.

Já o número de trabalhadores informais desse setor é ainda maior, normalmente concentrados nos sweatshops e submetidos a precárias condições de labor, que, por vezes configuram a escravidão contemporânea (HERNANDEZ, 2018, p. 164).

Pode-se dizer que o Estado brasileiro tem sido mais diligente quanto ao seu dever de proteger o trabalhador por meio de leis, fiscalizações e medidas extrajudiciais e judiciais de prevenção e de reparação. No entanto, como vimos anteriormente há uma dificuldade de penalizar as empresas multinacionais, uma vez que essas são “indiretamente” responsáveis pelas violações cometidas, em razão da extrema ramificação da cadeia produtiva a partir da terceirização. Dessa maneira:

A terceirização já está consolidada como instrumento facilitador da produção, que através da delegação a outras empresas, ramifica as etapas do processo. No entanto, no momento de aferir a responsabilidade de uma empresa por danos gerados a direitos humanos, somente a partir da consideração da empresa de maneira global, incluindo todas as oficinas e fornecedoras que compõem essa rede ramificada é possível condenar a empresa multinacional (MATIAS e MATOS, 2018, p. 263).

Posto isso, entende-se que há uma submissão do direito à economia na medida em que as leis e atos normativos produzidos visam garantir melhoras econômicas aos ordenamentos, muitas vezes, diminuindo os direitos dos particulares, como vimos com as recentes mudanças legislativas na República Federativa brasileira, sendo necessário haver uma mudança efetiva quanto a isso. Nesse sentido:

Na perspectiva da economia e da administração de empresas tradicionais, defende-se que os investimentos em responsabilidade social representam alto custo para as empresas e devem ser minimizados. Há defensores de que estes investimentos são de responsabilidade exclusiva do Estado, cujo custeio provém de recursos tributários (CANDIL, 2010, p. 11).

Dessa forma, é essencial focar a análise no papel do direito comercial para repensar o modelo tradicional de responsabilização tendo em vista as formas de empresa predominantes da indústria da moda, que como vimos são as multinacionais.

3.3 O papel do direito: a necessidade de repensar o modelo tradicional tendo em vista as novas formas de empresas

O presente subcapítulo pretende discorrer propriamente sobre o papel do direito enquanto ferramenta que possibilita as mudanças necessárias ao modelo tradicional de responsabilização das empresas multinacionais, visto que bem como sustentado nos capítulos

anteriores não existem atualmente, internacionalmente ou nacionalmente, normas capazes de garantir a verdadeira implicação legal das grandes corporações.

É importante ressaltar que se considera essencial que o direito, enquanto instrumento transformador do ordenamento jurídico nacional promova mudanças efetivas no modelo de responsabilidade existente, o qual é imposto sobre as empresas multinacionais, que lideram o modelo de produção do *fast fashion*.

Isso porque, entendemos que o direito é capaz de formular diretrizes aptas a modificar os paradigmas de responsabilidade empresarial atuais, que como vimos anteriormente não são suficientes para garantir a efetiva *accountability*⁴ das grandes corporações pelas violações dos direitos sociais dos trabalhadores da indústria da moda, visto que há uma grande submissão do direito à economia.

Com efeito, entende-se, especialmente, quanto ao direito comercial que esse possui um papel central na transformação do quadro alarmante existente na indústria da moda. Isso porque, segundo Fábio Ulhoa Coelho:

O Direito Comercial cuida do exercício dessa atividade econômica organizada de fornecimento de bens ou serviços, denominada empresa. Seu objeto é o estudo dos meios socialmente estruturados de superação dos conflitos de interesses envolvendo empresários ou relacionados as empresas que eles exploram. As leis e a forma pela qual são interpretadas pela jurisprudência e doutrina, os valores prestigiados pela sociedade, bem assim o funcionamento dos aparatos estatal e paraestatal, na superação desses conflitos de interesses, formam o objeto da disciplina (COELHO, 2016, p. 12).

Nesse sentido, a fim de que possamos tratar propriamente do papel do direito comercial enquanto ator de mudanças dos paradigmas de responsabilização atual é necessário abordar alguns conceitos acerca do que seria efetivamente a responsabilidade social corporativa e sua importância para a garantia da sustentabilidade do meio ambiente em seu conceito mais amplo, bem como acerca da função social da empresa e a necessidade das grandes corporações observarem a mesma.

⁴ O termo *accountability* pode ser traduzido como controle, fiscalização, responsabilização, ou ainda prestação de contas.

Inicialmente, entende-se que as próprias empresas devem atuar enquanto vetores de mudança para a realidade contemporânea em razão de sua função social. Dessa forma:

É a postura das empresas que se preocupam em vivenciar a ética que cada vez mais sensibiliza os consumidores, obrigando-as a promoverem suas atividades de forma consciente, inserindo-se com mais compromisso no meio social do qual fazem parte. A conscientização social compreende não somente o consumidor, mas também e, em primeiro plano, a concepção do empresário como agente transformador da realidade social contribuindo para vivenciar relações humanas sustentáveis. (CANDIL, 2010, p. 8).

A função social da empresa contempla os interesses dos sócios e também os interesses dos diversos sujeitos envolvidos e afetados pelas empresas, como é o caso dos trabalhadores, dos consumidores, dos concorrentes, do poder público e da comunidade como um todo. Posto isso:

[...] A função social da empresa contém também uma essencial função sistematizadora do ordenamento jurídico, sendo adensada por intermédio de normas jurídicas que têm por objetivo compatibilizar os diversos interesses envolvidos na atividade econômica ao mesmo tempo em que se busca a preservação da empresa e da atividade lucrativa que assim a qualifica (FRAZÃO, 2017).

É de suma importância mencionar que a função social da empresa é um princípio do direito que amplia e modifica o interesse social das empresas e até mesmo, dos objetivos da atividade empresarial. Nesse aspecto, salienta-se ainda que:

A função social da empresa se estabelece por meio do pleno exercício da atividade empresarial, na organização dos fatores de produção – natureza, capital e trabalho – que irá fomentar a criação, circulação de bens e serviços necessários à sociedade. Consolidando-se na geração de riquezas, manutenção de empregos, pagamento de impostos, desenvolvimentos tecnológicos, movimentação do mercado econômico e a geração de lucro, estes responsáveis pela geração de re-investimentos à geração de riqueza, complementando o ciclo econômico de forma sucessiva (CANDIL, 2010, p. 68).

Assim, a empresa socialmente responsável deve ser aquela que atende não só aos requisitos econômicos, gerando recursos para a sociedade, mas também que atende aos requisitos ambientais e sociais. Muitas vezes, no entanto, não há interesse das empresas de promoverem uma maior sustentabilidade no ambiente corporativo, uma vez que são práticas mais caras e que não necessariamente geram benefícios de forma rápida.

Com isso, muitas empresas não se preocupam com a ética sustentável, devendo, por isso, o direito agir como meio de transformação da realidade atual, de forma a reestruturar a gestão empresarial, internalizando essa cultura ética. Ressalta-se que, nos termos da ISO/DIS 26000, uma empresa socialmente responsável é aquela que inclui nas suas práticas trabalhistas: recrutamento e promoção de trabalhadores, procedimentos disciplinares e de queixas, transferência e recolocação de trabalhadores, rescisão de emprego, treinamento e capacitação, saúde, segurança e higiene industrial, bem como abolição de suas políticas ou práticas de ações que afetem as condições de trabalho, principalmente quanto a jornada de trabalho e a remuneração dos empregados.

Nesses termos, percebe-se que o modelo de produção do *fast fashion*, como vem sendo defendido na presente pesquisa, é insustentável por inúmeros motivos, mas principalmente, pelo fato de, na maioria das vezes, não garantir a defesa dos direitos mais básicos dos trabalhadores das fábricas têxteis, criando ambientes insalubres de trabalho, que, como vimos, podem ser classificados como trabalho análogo a escravidão.

Conforme vimos anteriormente, em tópico próprio acerca da legislação, a função social da empresa está prevista no Artigo 170⁵ da CRFB/88, no qual fica disposto que a função social mantém relação com os princípios previstos no dispositivo mencionado procurando destacar que o fim da empresa é o de proporcionar benefícios para todos os envolvidos diretamente com a atividade e, ainda, para a coletividade” (FRAZÃO, 2017). Por sua vez, a proteção dos trabalhadores está consubstanciada pela busca ao pleno emprego (Art. 170, VIII, CRFB/88) e pelos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos pelo Art. 7º da Constituição de 1988.

Além disso, a responsabilidade social das empresas está também intimamente relacionada à necessidade de proteção do meio ambiente em seu sentido clássico, visto que:

⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995) [...]

[...] A responsabilidade ambiental figura como um pré-requisito indispensável para a sobrevivência dos seres humanos. Sendo, portanto, um aspecto importante da responsabilidade social e requer que as empresas socialmente responsáveis gerenciem suas atividades com responsabilidade, procurando reduzir ao mínimo as agressões ao meio ambiente (CANDIL, 2010, p. 54).

Tendo isso em vista, a empresa socialmente responsável é a que age para além da geração de emprego, pagamento de salários e recolhimento de contribuições tributárias, refletindo o cumprimento das suas obrigações e de sua função social, ou seja, é aquela que fomenta ações e projetos que “realmente minimizem os possíveis impactos causados pela atividade empresarial, no sentido de reduzir as desigualdades sociais e promover a dignidade da pessoa humana e do bem comum” (CANDIL, 2010, p. 70).

Nos termos do Artigo 174 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, “como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado”. Dessa forma, entende-se que é papel do Estado a construção de normas capazes de regular a ordem econômica e social do ordenamento jurídico.⁶

Com isso, é importante notar que:

Neste paradigma, o Estado passou a ter um dever ético-normativo, pois na concepção de bem-estar social, seu papel é garantir que seus membros tenham acesso aos bens e às condições básicas (educação, saúde, lazer, previdência) que lhes garanta uma vida digna, a fim de permitir o desenvolvimento de suas potencialidades. Este dever ético-normativo legitima o Estado a intervir na ordem econômica para evitar que as desigualdades e a exclusão social provocada pelo capitalismo se alastrem e gere desequilíbrios regionais, má distribuição de renda e empobrecimento social. (CANDIL, 2010, p. 75).

Com efeito, outro princípio empresarial que deve reger a atuação das empresas multinacionais é justamente a valorização de seus empregados e colaboradores, o que se dá a partir da geração de empregos e da garantia de salários e outras remunerações justas. Nesse sentido, pode-se dizer inclusive que as práticas trabalhistas impactam consideravelmente no respeito pelo Estado de Direito e no senso de justiça presente na sociedade.

6 Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. (Vide Lei nº 13.874, de 2019) § 1º A lei estabelecerá as diretrizes e bases do planejamento do desenvolvimento nacional equilibrado, o qual incorporará e compatibilizará os planos nacionais e regionais de desenvolvimento. [...]

Tal como mencionado no tópico referente à legislação existente, a valorização dos empregados está presente no próprio texto constitucional, em seus Artigos 3º e 7º, principalmente. Ademais, os princípios e direitos de proteção aos trabalhadores estão presentes nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, que dispõem basicamente sobre a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação da discriminação relativa ao emprego e à ocupação e a efetiva abolição do trabalho infantil.

É essencial ressaltar mais uma vez que é necessário que as empresas multinacionais, que se utilizam do modelo de produção do *fast fashion* de forma a, muitas vezes, violar inúmeros direitos de seus trabalhadores, cumpram com a função social da empresa, que possui status constitucional, estando fundamentada na ordem econômica, na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

Neste mesmo sentido, não podemos olvidar da análise de Eros Grau acerca do Princípio da Função Social da Empresa para quem a inclusão deste princípio entre os princípios da ordem econômica, teria por fim o de subordinar o exercício da propriedade aos ditames da justiça social de modo a transformar o exercício da empresa num instrumento que assegure a todos uma existência digna (GRAU, 2008, p. 248).

Isso significa que não basta que as empresas gerem empregos para a sociedade, movimentando a economia, sendo essencial que respeitem e façam cumprir os direitos sociais de seus trabalhadores e até mesmo de todos os indivíduos de forma geral, no que diz respeito ao meio ambiente, visto que afeta todos os seres humanos, ainda que em níveis diferentes.

Ressalta-se, ainda, que a função social da empresa está positivada no art. 154, da Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas) que determina que “o administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa”⁷.

⁷ Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa. [...]

Ademais, a Lei das Estatais e a Lei de Recuperação Judicial trazem também disposições que se referem à função das empresas, estabelecendo vínculo com a satisfação do bem público, ao interesse coletivo, à manutenção dos empregos, sem se descuidar da preservação e da manutenção da própria empresa em sentido estrito.

Com isso, é preciso que o Estado implemente leis e atos normativos capazes de garantir que as empresas alcancem não só os objetivos da atividade empresarial, que é o lucro, mas também satisfaçam as necessidades humanas de todos que cooperam com a mesma, ou seja, que garantam o bem-estar social de todos.

Nesse sentido, é preciso que existam novas diretrizes que assegurem de maneira efetiva que as operações das empresas estejam em perfeita harmonia com as políticas governamentais. Além disso, é necessário que fortaleçam a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades, ajudando a melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentando a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentável.

Atualmente, estamos diante de um quadro de retirada constante de uma série de direitos sociais dos indivíduos sob a justificativa de melhora econômica, que apesar de prometida, nunca ocorre de maneira efetiva. Com isso, acredita-se fortemente que o direito deve cumprir seu papel de instrumento de garantia e criação de novos direitos.

Dessa forma, o direito comercial se mostra de suma importância, visto que é justamente a área do direito que estabelece as regras e os princípios que devem ser seguidos pelas empresas. Nesse sentido, as atividades executadas nas empresas devem ser regidas por princípios econômicos que visem determinar a maneira de pensar e agir estabelecendo uma ordem que procura envolver todas as partes que compõem seus ambientes.

CONCLUSÃO

A indústria da moda movimenta grande parte da economia mundial, estando entre os maiores produtores do mundo, gerando muitos empregos e oportunidades ao redor de todo o globo. A moda representa não somente a mera expressão vazia e fútil do sujeito perante a sociedade, sendo importante ferramenta de expressão cultural, política e social.

Ao longo da presente pesquisa buscou-se ressaltar a importância da indústria da moda para a economia, bem como os perigos que podem ser impulsionados pelo modelo de produção da moda agilizada, que ainda é carro chefe do negócio de vestuário. Assim, definimos o modelo de produção do *fast fashion* como aquele que objetiva a produção em larga escala dos produtos comercializados buscando produzi-los com o menor custo encontrado no mercado. Nesse sentido, destacamos o papel basilar das empresas multinacionais no modelo de produção do *fast fashion*, uma vez que tendem a impulsionar a própria globalização.

Após as considerações iniciais feitas na presente pesquisa, mostrou-se extremamente importante realizar uma análise quanto à legislação existente no ordenamento jurídico brasileiro, bem como quanto a normas internacionais que devem ser adotadas pelo Brasil, para que pudéssemos entender como o direito comercial podia atuar para dirimir os conflitos atualmente existentes, visto que as normas existentes não são suficientes para evitar situações de exposição dos trabalhadores a condições de precariedade.

Vimos que as principais normas internacionais de direitos humanos da ONU, as normas da Organização Internacional do Trabalho, a legislação pátria, tanto constitucional, quanto infraconstitucional de proteção ao trabalhador e mesmo o modelo tradicional de responsabilização civil direta são insuficientes para garantir a efetiva responsabilização das empresas multinacionais em casos de desrespeito aos direitos dos empregados.

Nesse seguimento, destacamos que a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a Convenção Americana de Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos da ONU não abordam os deveres dos governos em relação às empresas.

Em relação à Organização Internacional do Trabalho (OIT) ressalta-se que mesmo a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, revisada em 2017, não logrou evitar que as multinacionais afetassem as condições de trabalho e de vida dos obreiros. Nesse sentido, entende-se que caso essa orientação fosse observada pelo mundo corporativo, grande parte dos abusos e violações de direitos pelas empresas multinacionais não ocorreria.

A efetiva responsabilização legal das empresas multinacionais não foi objeto direto dos dispositivos mencionados, havendo ainda nos dias de hoje uma grande dificuldade em responsabilizá-las pelas infrações de direitos cometidas pelos seus fornecedores, havendo grande fragmentação da cadeia produtiva na indústria da moda com o modelo de produção do *fast fashion*, sendo que, na maioria dos casos, por serem trabalhadores terceirizados não se enxerga, necessariamente, umnexo causal entre as violações praticadas nas fábricas de suor e as empresas propriamente ditas.

Além disso, em relação às leis e atos normativos nacionais não se vislumbra no Artigo 149 do CP/40 qualquer previsão de responsabilidade penal da pessoa jurídica no que diz respeito ao crime de redução à condição análoga a escravidão, destacando a necessidade de haver mudanças jurídicas nesse sentido. Por sua vez, quanto à Constituição Federal de 1988, não houve a recepção da norma do Artigo 173 para tipificar a responsabilidade das empresas que cometem o crime de redução à condição análoga à de escravo. Assim, há um obstáculo à efetiva responsabilidade da pessoa jurídica pelos crimes cometidos, sendo que isso é ainda mais difícil quando se fala na cadeia produtiva da indústria da moda, por ser extremamente fragmentada.

Temos ainda que o principal ponto de falha para a implantação das orientações e das normas internacionais de proteção aos direitos humanos no ordenamento jurídico interno se dá devido à ausência de um sistema que vincule a má conduta de uma empresa a qualquer sanção.

Além disso, há ainda o fato de as mudanças mais recentes do ordenamento jurídico brasileiro, tal como a Reforma Trabalhista, serem consequências diretas de uma priorização da economia sobre os aspectos sociais. Há, portanto, um foco nas liberdades econômicas, no livre mercado, na livre iniciativa e nas atividades econômicas.

As medidas governamentais que visam responsabilizar os infratores e os pactos de sustentabilidade firmados pelas próprias empresas multinacionais também não são suficientes para garantir a efetiva responsabilização das corporações. A “Lista Suja” tem caráter meramente pedagógico, não representando a verdadeira responsabilização legal corporativa. Nesse seguimento, ressaltamos ainda que a retomada da “Lista Suja”, não garante seu funcionamento, visto que nos encontramos em grave crise sanitária que impede a tomada de uma série de medidas, o que se intensifica ainda mais em um contexto de Pandemia de COVID-19, tendo em vista a gravidade do próprio vírus.

Ademais, a adoção da responsabilização civil pelos danos cometidos com base na culpa, como é previsto pelo CC/02, limita a responsabilização das pessoas jurídicas, pois configura a atribuição da responsabilidade somente àquele que efetivamente causou o dano, havendo rigidez entre o nexa causal da conduta praticada e do dano ocorrido.

É importante ressaltar que as mudanças promovidas nos últimos anos no ordenamento jurídico pátrio dificultaram a aplicação das normas internacionais em um contexto interno e facilitaram a não responsabilização das responsáveis pelas violações aos direitos sociais dos trabalhadores. Dentre as mudanças, a flexibilização da terceirização da cadeia de fornecimento representa grave problemática na efetiva responsabilização da empresa tomadora de serviços, visto que, com o entendimento atual a empresa terceirizada passa a ser totalmente responsável pelas atividades praticadas.

A vulnerabilidade do trabalhador e as precárias condições de trabalho e a insuficiência das políticas públicas, das medidas institucionais e da própria legislação existente ressaltam que é mais do que necessário haver uma reestruturação do direito. Com efeito, considera-se que ainda que haja tentativas de impedir a exposição dos obreiros a condições degradantes por meio de normas internacionais e nacionais, bem como medidas institucionais, enquanto não houver um regramento que responsabilize efetivamente as empresas multinacionais não haverá mudanças reais na situação vislumbrada.

Nesse aspecto, destaca-se ainda, no que concerne às terceirizações da cadeia produtiva, que as práticas contratuais e a solidariedade são aspectos determinantes da conduta da empresa, devendo as grandes corporações recursarem a “aquisição de produtos e/ou matérias-primas das

organizações que descumprem sua função social, e não atentam para os parâmetros éticos da responsabilidade social” (CANDIL, 2010, p. 91). Assim é de suma importância que as empresas multinacionais adotem práticas mais sustentáveis em seu meio de produção.

O direito comercial se mostra de suma importância, visto que é justamente a área do direito que estabelece as regras e os princípios que devem ser seguidos pelas empresas. Nesse aspecto, é importante mencionar que o direito comercial deve estabelecer, em conjunto com outras áreas do direito, normas coercitivas que garantam a efetiva responsabilidade das empresas, que como ressaltado no tópico anterior, devem cumprir sua função social em todos os sentidos, não só economicamente.

Posto isso, entende-se que o direito comercial seria apto a formular diretrizes capazes de modificar os paradigmas de responsabilidade empresarial atuais, devendo o direito cumprir seu papel de instrumento de garantia e criação de ainda novos direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. Terceirização e Capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista TST**, Brasília, volume 80, número 3, páginas 90/105, jul/set 2014.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável: da teoria à prática**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Lei nº 10.406/02**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.404/76 (Lei das S/As)**, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. **Súmula de jurisprudência, Enunciado nº 331** (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: www.tst.jus.br.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 509/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Turma). **Recurso Ordinário nº 00016629120125020003**. Recorrente: Zara Brasil LTDA. Recorrido: UNIÃO. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 07 de novembro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 14 nov. 2021.

CANDIL, Sérgio Luiz. **Responsabilidade Social Empresarial: Diretrizes e Parâmetros da Racionalidade Econômica e Jurídica**. Tese (Mestrado em Direito) da Universidade de Marília. Marília, 2010.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa**. 28 edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

DAMIÃO, Danielle Riegermann Ramos. **Situações análogas ao trabalho escravo: reflexos na ordem econômica e nos direitos fundamentais**. São Paulo: Editora Letras Jurídicas, 2014.

In: LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Escravos da moda: um estudo sobre a produção jurisprudencial brasileira em matéria de trabalho escravo nas oficinas de costura paulistanas**. Tese (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra. 2015.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ulti/documents/publication/wcms_211136.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e proposta para garantir a igualdade de direitos. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 19 set. 2021.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Entrevista com o Professor Calixto Salomão Filho, concedida à Revista Comercialista em 2014. **Revista Comercialista**, v. 4, n. 12, pp. 6-11, 2014 (a). Disponível em: <http://comercialista.ibdce.com/wp-content/uploads/2016/02/v.-4-n.-12-2014.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2021.

ESCRAVO nem pensar. **Ciclo do trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: [S.e.], 2014. Disponível em: http://www.escravonempensar.org.br/wp-content/uploads/2014/04/cartazeteBR_enp.pdf. In: LINS, Hoyêdo Nunes; ROUSSENQ, Dayana. **fast fashion e o trabalho (in)digno: o caso Zara Brasil**. Seminário de Ciências Sociais Aplicadas, volume 6, número 6, 2018.

FEENEY, P. **A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de advocacy**. SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 175-191, 2009. Disponível em: <http://www.surjournal.-org/index11.php>. In: MATHIS, Adriana de Azevedo e MATHIS, Armin. Responsabilidade social corporativa e direitos humanos: discursos e realidades. **Revista Katálysis** [online]. 2012, v. 15, n. 1, pp. 131-140. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802012000100013>. Acesso em: 19 set. 2021.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa**. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Comercial. Fábio Ulhoa Coelho, Marcus Elidius Michelli de Almeida (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 19 set. 2021.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 13 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

HERNADEZ, Juliana de Nascimento. **Empresas e direitos humanos: uma análise das violações dos direitos elementares trabalhistas na Indústria da Moda**. Tese (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais. Rio de Janeiro:** IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 13 set. 2021.

JOANONI Neto, Vitale; ALVES, Leonice Aparecida de Fátima. Por uma chance de trabalho e dignidade: uma proposta piloto de reinserção social dos resgatados da escravidão contemporânea. *In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende et al (org.). Trabalho escravo contemporâneo – um debate transdisciplinar.* Rio de Janeiro: Editora Mauad X, 2011.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi e SOUZA, Claudio Macedo de. Responsabilidade Penal da pessoa jurídica e a competência da Justiça do Trabalho na hipótese de crime em condições análogas às de escravos. *Revista CEJ, Brasília*, Ano XXI, n. 73, p. 67-74, set./dez. 2017.

LINS, Hoyêdo Nunes e ROUSSENQ, Dayana. **Fast fashion e o trabalho (in)digno: o caso Zara Brasil.** Seminário de Ciências Sociais Aplicadas, volume 6, número 6, 2018.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **ESCRAVOS DA MODA: um estudo sobre a produção jurisprudencial brasileira em matéria de trabalho escravo nas oficinas de costura paulistanas.** Tese (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra. 2015.

MATHIS, Adriana de Azevedo e MATHIS, Armin. Responsabilidade social corporativa e direitos humanos: discursos e realidades. *Revista Katálysis* [online]. 2012, v. 15, n. 1, pp. 131-140. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802012000100013>. Acesso em 21/04/2021.

MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. Multinacionais *FAST FASHION* e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 2, 2018 p. 254-268. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/211942387.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021.

MUNHOZ, Júlia Paula. **Um ensaio sobre o FAST FASHION e o contemporâneo.** Tese (Graduação em Estética e Gestão de Moda) Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção de nº 29, de 1º de maio de 1932.** Trabalho Forçado ou Obrigatório. Genebra, 1932. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção de nº 105, de 17 de janeiro de 1959.** Abolição do Trabalho Forçado Genebra, 1957. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção de nº 117, de 25 de abril de 1964.** Objetivos e Normas Básicas da Política Social, 1962. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção de nº 155, de 11 de agosto de 1983.** Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.** Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos/direitos-humanos>. Acesso em: 19 set. 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos direitos humanos.** In: NOCCHI, Andrea Pastous *et al.* (coord.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 134-146. In: LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Escravos da moda: um estudo sobre a produção jurisprudencial brasileira em matéria de trabalho escravo nas oficinas de costura paulistanas.** Tese (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra, 2015.

RAMOS FILHO, Wilson Ramos. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. **Rev. Dir. Fund. e Democ.**, v. 4, 2008.

RECH, Sandra Regina. **Cadeia Produtiva da Moda: um modelo conceitual da análise de competitividade no elo confecção.** 2006. 282f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis.

ROCHA, Camilla Holanda Mendes da. **Trabalho escravo e degradante.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 03 mai 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45236/trabalho-escravo-e-degradante>. Acesso em: 30 mai. 2021.

SANTOS, Fabia Thalita dos. **Empresas multinacionais: uma análise da conduta social e sua Responsabilidade social empresarial perante a OIT (Organização Internacional do Trabalho).** Ciências Sociais – Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2008.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Os limites do combate à escravidão no Brasil. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 7, vol. 1, n. 25, 2008a.

SILVA, Lucas Reis da. O enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil: a ampliação da possibilidade de terceirização trabalhista como obstáculo às políticas de promoção do trabalho decente. **Rev. Eurolatin. Direito Adm.**, Santa Fe, vol. 7, n. 1, jan./jun. 2020.

SULL, D., TURCONI, S. Fast-fashion lessons. Journal compilation - Business Strategy. **Review Summer**, v. 19, n. 2, p. 4-11, 2008.