

Submetido em: 01/06/2023

Publicado em: 30/08/2023

A IMPORTÂNCIA DOS ACORDOS MULTILATERAIS PARA A GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS E PARA A RESPONSABILIZAÇÃO SOCIOAMBIENTAL DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DA CADEIA DE PRODUÇÃO: O EXEMPLO DO CASO RANA PLAZA

JORGE BARRIENTOS-PARRA¹

NATHÁLIA EUGÊNIA NASCIMENTO E SILVA²

ANA LUÍSA SCARDUELLI ASSELLI³

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 2. SÍNTESE FÁTICA: O CASO RANA PLAZA. 2.1. A relevância do caso Rana Plaza para o combate à precarização das relações de

¹ Jorge Barrientos-Parra é Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo; Doutor em Direito pela Université Catholique de Louvain e Pós-Doutorado pela University of Toronto. Leciona no Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da UNESP, Campus de Franca e no Curso de Administração Pública da UNESP, Campus de Araraquara. Líder do Grupo de Pesquisas (Diretório CNPq) Tecnologia, Direito e Sociedade. Email:barrientos.parra@unesp.br. Endereço: Avenida Eufrásia Monteiro Petrágliã, n. 900, CEP: 14409-160, Franca, SP.

² Nathália Eugênia Nascimento e Silva é graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Mestranda em Direito na Universidade Estadual Paulista – UNESP. Professora contratada da UniCerrado-GO. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pelo CERS. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo LEGALE. Advogada. Email:nathalia.eugenia@unesp.br. Endereço: Avenida Eufrásia Monteiro Petrágliã, n. 900, CEP: 14409-160, Franca, SP.

³ Ana Luísa Scarduelli Asselli é graduada pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). Pós-graduanda em Direito Trabalhista e Previdenciário na Faculdade de Direito de Franca (FDF). Mestranda em Direito na Universidade Estadual Paulista – UNESP. Advogada. Email:ana.asselli@unesp.br. Endereço: Avenida Eufrásia Monteiro Petrágliã, n. 900, CEP:14409-160, Franca, SP.

trabalho. 3. ACORDO MARCO INTERNACIONAIS (AMI) OU ACORDO MARCO GLOBAIS (AMG): AS PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES DO ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY IN BANGLADESH DE 2013 E 2018. 3.1. A importância dos Acordos Marco Internacionais ou Globais para a efetivação dos Direitos Humanos e promoção da responsabilização socioambiental das empresas. 3.2. Casos de descumprimento do “Accord” que deram ensejo a procedimento arbitral na Corte Permanente de Arbitragem (PCA). CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente artigo pretende pelo estudo do fato ocorrido em Bangladesh, em abril de 2013: o desabamento do edifício Rana Plaza, dialogar sobre a eficácia de Acordos Marco Internacionais, como pode ser definido o *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh de 2013*, celebrado após a tragédia e renovado em 2018, para garantir e promover Direitos Humanos Trabalhistas à cadeia de produção do setor têxtil. Ainda, no mesmo sentido de promover e proteger os Direitos Humanos Trabalhistas e combater a precarização das relações trabalhistas, tratar-se-á da Responsabilidade Socioambiental, principalmente das grandes empresas envolvidas, que impulsionam essa exploração do mercado de trabalho degradante. Também serão analisados dois casos de violações às disposições do Acordo, que chegaram na Corte Permanente de Arbitragem. Para o desenvolvimento do artigo, utilizou-se de pesquisas bibliográficas e documentais, por meio do método dedutivo. Primeiro, buscou-se entender o caso Rana Plaza e suas implicações. Depois, pretendeu entender o que são os Acordos Marco Internacionais e sua importância na promoção da responsabilidade das empresas e no combate à violação de Direitos Humanos Trabalhistas. Para, por fim, chegar na efetividade das principais disposições do Acordos de 2013 e 2018 acima mencionados. Como conclusão parcial, tem-se que os Acordos Marco Internacionais são ferramentas eficazes na reparação das violações de Direitos Humanos, sendo os Acordos de Bangladesh exemplos de efetiva prestação de assistência às vítimas e correções das condições irregulares nas fábricas de trabalho, de modo a proporcionar melhorias e ajudar na vocalização da necessidade de aplicação dos Direitos Humanos Trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Caso Rana Plaza. Acordos Marco Internacionais ou Marco Globais. Proteção e promoção dos Direitos Humanos Trabalhistas. Responsabilidade Socioambiental das Empresas.

**THE IMPORTANCE OF MULTILATERAL AGREEMENTS FOR THE
GUARANTEE OF HUMAN LABOR RIGHTS AND FOR THE SOCIAL AND**

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES PARTICIPATING IN THE PRODUCTION CHAIN: THE EXAMPLE OF THE RANA PLAZA CASE

ABSTRACT: This article intends through the study of the fact that occurred in Bangladesh, in April 2013: the collapse of the Rana Plaza Building, to discuss the effectiveness of international framework agreements, as defined in the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh 2013, celebrated after the tragedy and renewed in 2018, to guarantee and promote Labor Human Rights to the textile sector's production chain. Still, in the same sense of promoting and protecting Labor Human Rights and combating the precariousness of labor relations, it will be a matter of Social and Environmental Responsibility, especially of the large companies involved, which drive this exploitation of the degrading labor market. Two cases of violations of the provision of the Accord, which reached the Permanent Court of Arbitration, will also be analyzed. For the development of the article, bibliographical and documental research was used, through the deductive method. First, we sought to understand the Rana Plaza case and its implications. Afterwards, intended to understand what the International Framework Agreements are and their importance in promoting the responsibility of the companies and in combating the violation of Labor Human Rights. Finally, to reach the effectiveness of the main provision of the 2013 and 2018 Accord mentioned above. As a partial conclusion, the International Framework Agreements are effective tools in repairing human rights violations, with the Bangladesh Accord being examples of effective provision of assistance to victims and corrections of irregular conditions in labor factories, in order to provide improvements and help in vocalizing the need to enforce Labor Human Rights.

KEYWORDS: Rana Plaza case. International Framework Agreements or Global March Agreements. Protection and promotion of Labor Human Rights. Social and Environmental Responsibility Companies.

Apelamos à adoção de uma Garantia Laboral Universal, que inclua os direitos fundamentais dos trabalhadores a um “salário que assegure condições de subsistência”, estabeleça um limite do número de horas de trabalho e que garanta a segurança e a saúde no local de trabalho. (OIT⁴).

1 INTRODUÇÃO

⁴ OIT. **Trabalhar para um futuro melhor** – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019.

O edifício Rana Plaza, situado em Savar, cidade próxima à Daca, capital de Bangladesh, de propriedade de Mohammed Sohel Rana, foi palco de uma das maiores tragédias da indústria têxtil do mundo, quando desabou em abril de 2013, deixando mais de 1100 mortos e mais de 2500 feridos. A maioria das vítimas foram trabalhadores das fábricas da indústria têxtil, destaque no comércio do país. O acontecimento revela as precárias e degradantes condições a que estavam submetidos os trabalhadores da região, que são sujeitos a intensas jornadas em ambientes insalubres, bem como são subordinados a baixos salários, pagos, normalmente, por produção.

O acidente, por envolver grandes marcas e grifes internacionais, atraiu a atenção das mídias, o que ajudou e incentivou a criação de dois acordos internacionais, sendo o primeiro em 2013 e o segundo em 2018. Esses acordos foram celebrados com a intenção de: a) promover a responsabilização das empresas que participam da cadeia produtiva; b) efetivar as garantias de Direitos Humanos e Trabalhistas dentro dos ambientes fabris; c) combater o *dumping social*; e d) incentivar as empresas em suas reestruturações físicas e ideológicas para a proteção dos trabalhadores.

Estes acordos, por sua magnitude, estão classificados como Acordos Marcos Internacionais ou Marco Globais, pois visam negociações privadas de condutas entre organizações de trabalhadores e empresas transnacionais. O primeiro acordo, de 2013, ficou denominado como *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, nome que se manteve em 2018, após nova pactuação.

Em casos de tamanha repercussão, como foi o do desabamento do edifício Rana Plaza, as cobranças e interferências da mídia internacional e da comunidade local foram essenciais para a mobilização necessária à criação dos referidos acordos. É por essa razão que esse se tornou instrumento fundamental na prevenção de novos acontecimentos similares.

Considerando a importância dessas celebrações, notadamente quanto ao combate das situações debilitantes e na promoção dos Direitos Humanos Trabalhistas, estudar-se-á as principais disposições destas celebrações vinculativas para seus signatários e para seus subcontratados. Interessam as disposições que versam sobre as medidas que devem ser tomadas para verificar a segurança estrutural e ambiental das empresas, antes e depois da

identificação de problemas e as que tratam sobre as formas de resolução de conflitos quando as situações necessárias não são remediadas.

É possível afirmar que o referido acordo e suas disposições foram criados com base no conceito e aplicação da responsabilidade socioambiental das empresas, que se caracterizam pela espontaneidade e pela voluntariedade em assumir obrigações a fim de preservar os direitos dos trabalhadores e sua imagem diante dos consumidores.

As empresas devem estar em compromisso com as comunidades nas quais se inserem, e as comunidades, a seu turno, devem ter o compromisso de cobrar posturas, por exemplo, quanto: à exploração de trabalho escravo; à preocupação com a saúde dos trabalhadores; à consciência na escolha da matéria prima utilizada e na sua obtenção; aos prejuízos e aos danos ambientais que podem vir a ocorrer; e à repreensão de práticas discriminatórias.

Além disso, é importante destacar que, provenientes ao descumprimento do acordo firmado em 2013, foram instaurados dois casos de arbitragem na Corte Permanente de Arbitragem (PCA n.º 2016-36 e PCA n.º 2016-37). As marcas, que foram consideradas inadimplentes com suas obrigações e não remediaram os problemas conforme orientação do Comitê Direito, foram indicadas nas reclamações feitas pela *IndustriALL Global Union* e pela *UNI Global Union*, representações sindicais globais.

Dessa forma, no primeiro tópico, foi feita uma breve narrativa do que aqui se denomina como caso Rana Plaza. No segundo, tratou-se da relevância do caso Rana Plaza para o combate à precarização das relações de trabalho. Depois, analisou-se as principais disposições do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* de 2013 e 2018, classificados corretamente como Acordos Marco Globais ou Marcos Internacionais. Ainda, analisou-se a efetivação dos Direitos Humanos e a promoção da responsabilização socioambiental das empresas signatárias das celebrações mencionadas. Por fim, apresentou-se dois casos de descumprimento do referido acordo, que deram ensejo a procedimento arbitral na Corte Permanente de Arbitragens (PCA).

Nesse artigo, adota-se o ponto de vista metodológico dedutivo, realizado por meio de uma pesquisa eminentemente doutrinária, bibliográfica e documental, em que também foram feitas análises dos próprios acordos celebrados, bem como dos procedimentos instaurados. Os acordos de 2013 e

2018, em todos seus aspectos e desdobramentos, são importantes instrumentos de transformação social e efetivação de direitos e, por isso, devem ser amplamente divulgados e estudados, para que as condições de trabalho nas fábricas sejam cada vez mais melhoradas e adequadas às determinações das Declarações de Direitos Humanos e às garantias trabalhistas previstas nas normativas internacionais, como condições mínimas a serem adotadas em todos os países.

2 SÍNTESE FÁTICA: O CASO RANA PLAZA

No dia 24 de abril de 2013, o edifício Rana Plaza, construído sobre uma área onde antes estava localizado um lago, com projeto inicialmente para cinco andares, mas posteriormente aumentado arbitrariamente para oito, localizado em Savar, cidade próxima à Daka, capital de Bangladesh, desabou, causando milhares de mortes (mais de 1100) e deixando tantos outros mais feridos (mais de 2500).

No dia anterior ao desabamento, 23 de abril de 2013, houve uma falha na eletricidade, que gerou uma explosão e muitas rachaduras. Além disso, fissuras apareceram na estrutura do edifício, o que indicia que havia inadequação estrutural. Houve, inclusive, recomendação de fechamento do prédio.

Ocorre que, mesmo diante das evidências de riscos, as fábricas continuaram a funcionar e os empregados foram compelidos a trabalhar, pois os empregadores ameaçaram o despedimento e o não pagamento de salários. Foi nesse cenário que, às 09 horas da manhã do dia 24, após notórios sinais de alerta e recomendação de fechamento, o edifício desabou.

O edifício Rana Plaza, de propriedade de Mohammed Sohel Rana⁵, abrigava várias fábricas independentes, que, juntas, somavam cerca de cinco mil trabalhadores, a maioria mulheres. No local, além das fábricas de roupas, havia lojas, escritórios e banco.

⁵ Ele foi preso em uma tentativa de fuga. Em 2017, em sentença de primeira instância, foi condenado a três anos de prisão por rendimentos não declarados. Há processos em curso em que ele é acusado de homicídio pela morte dos trabalhadores no acidente do Rana Plaza. Disponível em: <https://www.dn.pt/lusa/proprietario-de-predio-que-desabou-no-bangladesh-condenado-a-tres-a-nos-de-prisao-8734980.html>. Acesso em: 20 abr. 2021.

2.1 A RELEVÂNCIA DO CASO RANA PLAZA PARA O COMBATE À PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O caso Rana Plaza trata-se de uma das maiores tragédias do século XXI e representa os resultados da precarização das relações de trabalho, em nome de um lucro desmedido. Bangladesh é um conhecido polo de serviços de confecções, que tem uma vantagem competitiva manifestada no uso da mão de obra barata e no exercício das elevadas jornadas de trabalho. Por tais “vantagens” competitivas (custos de produção reduzidos pela desproteção social ou escassa proteção trabalhista), é que muitas empresas migram para a localidade. Assim, no país, com destaque ao modelo organizacional das cadeias de abastecimento, houve e ainda há a manifestação do chamado *dumping social*, definido como:

[...] prática de concorrência desleal, objetivando a diminuição do preço final do produto mediante a redução de custos com a mão de obra, em função da aplicação de legislações trabalhistas brandas ou, até mesmo, inexistentes, com implicações que denotam o desrespeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos e benefícios trabalhistas mínimos.⁶

Além da redução dos custos de produção pela violação ou não observância dos direitos trabalhistas, o *dumping social* também se manifesta “pela prática cada vez mais frequente de transferência de unidades produtivas para países ou regiões nos quais não são respeitados padrões laborais mínimos”⁷, como é a situação de Bangladesh, país subdesenvolvido, precário em condições trabalhistas e que desperta interesse de empresas de países desenvolvidos.

Tal realidade é manifestação do que se entende, contemporaneamente, por trabalho escravo, manifestado, muitas vezes, de forma velada nas relações de trabalho aviltantes, e pode ser identificado como aquele em que o trabalho é

⁶ CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O *dumping social* e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. **Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, v.9, n. 2, 2014, p. 1. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/50527>. Acesso em: 19 fev. 2023.

⁷ CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O *dumping social* e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. **Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, v.9, n. 2, 2014, p. 12. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/50527>. Acesso em: 19 fev. 2023.

exercido em situações degradantes, sem condições mínimas de segurança e higiene, acrescido de jornadas exaustivas. Nesse sentido, destaca-se que:

o *dumping social* traz a ideia de que os trabalhadores, em especial os de países em desenvolvimento, são prejudicados para que as empresas que exploram a sua mão de obra possam garantir a competitividade no mercado internacional. Isso porque, essas empresas, para conseguir vender seus produtos por preços inferiores aos de seus concorrentes utilizariam artifícios desleais, como a contratação de mão de obra barata, escrava ou até mesmo infantil⁸.

Importante salientar que não é necessário, atualmente, para o enquadramento em trabalho análogo à escravidão, a restrição do direito à liberdade (art. 149 do Código Penal). Nesse sentido, a Cartilha do MPT (Ministério Público do Trabalho) afirma que “a escravidão é a coisificação do homem, tratado dentro da seara produtiva como mera propriedade de outrem, sem respeito à dignidade humana da pessoa trabalhadora”⁹. Percebe-se, pois, que o tratamento do trabalhador, em termos de direitos e garantias, é tido como vantagem competitiva no mercado, em prol de mais lucros, ainda que advindos de exploração e desrespeito à humanidade.

O caso Rana Plaza trata-se de uma tragédia que trouxe à discussão a impunidade, por vezes ocorrida, com aqueles que aquecem e fomentam o sistema de precarização das condições de trabalho, pois a cadeia de produção se inicia nas pequenas confecções e oficinas, como estas fábricas situadas em Bangladesh, que vendem as peças para as empresas de pequeno ou médio porte; essas, por sua vez, repassam as peças para as grandes marcas ou grifes. Não há impedimento para a compra direta por parte das grandes marcas ou grifes, mas, normalmente, há terceirizações sucessivas, fragmentando as relações de trabalho e dificultando a garantia e a proteção de direitos mínimos.

Nesse sentido, Rafaela Neiva Fernandes salienta:

⁸ CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O *dumping social* e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. **Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir/UFRGS**, v.9, n. 2, 2014, p. 14. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/50527>. Acesso em: 19 fev. 2023.

⁹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha do trabalho escravo**. [Brasília]: [s. n.], [entre 2006 e 2014]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/cartilha-do-trabalho-escravo/@@download/arquivo_pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

O labor é prestado para empresas de pequeno porte, que vendem as peças para empresas de médio porte. Estas, por sua vez, revendem para empresas de grande porte, que estão no topo da produção. São as grandes marcas, as grifes famosas. Forma-se, assim, uma verdadeira cadeia produtiva, isto é, um conjunto de etapas nas quais ocorre a constituição da peça de roupa que vai à venda nas lojas, composta pela empresa controladora (grife), seus fornecedores (confeccões) e terceiros (pequenas oficinas subcontratadas nas quais ocorre a exploração do trabalho).¹⁰

No caso Rana Plana houve, ainda, elevado destaque pelo envolvimento de grandes marcas e varejistas que compram os produtos da região, como Zara, Carrefour, Walmart e Gap. Explica-se:

Es el llamado caso de Rana Plaza. Se trataba de una fábrica del textil que producía prendas para las más importantes marcas de ropa del mundo, y la visibilidad mediática del siniestro permitió visualizar la magnitud de la explotación laboral a la que se someten las condiciones de trabajo en las cadenas de producción globales, lo que favoreció la creación de una opinión pública favorable a la presión de los sindicatos, ONGs y la propia OIT para que las empresas transnacionales para quienes trabajaban los obreros accidentados asumieran la responsabilidad por este hecho^{11,12}

Após o acontecimento foram celebrados dois grandes acordos internacionais, um em 2013 e outro em 2018. Os acordos são provenientes da pressão, advinda tanto do mercado quanto dos consumidores, sofrida por essas grandes marcas e pelos varejistas que compram os produtos da região.

Esses acordos foram firmados com a intenção de promover uma responsabilização social das grandes marcas, que auferem os lucros a partir de negócios que minimizam os custos de produção, sem respeito aos Direitos Humanos e Trabalhistas, e consistiram na obrigação de não fazer manifestada pela não contratação de empresas exploradoras destas condições degradantes, ou na obrigação de fazer consistente na realização de vistorias e auditorias nos

¹⁰ FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes. **Boletim Científico ESMPU**. Brasília, a. 18, n. 53, p. 233-258, jan./jun.2019. p. 240.

¹¹ Tradução livre: É o caso Rana Plaza. Tratava-se de fábricas têxteis com produção de peças de vestuários para as mais importantes marcas de roupa do mundo, e a visibilidade midiática desse acidente permitiu demonstrar a magnitude da exploração do trabalho a que estão submetidos aqueles que trabalham nas cadeias produtivas globais, o que facilitou a criação de uma opinião pública favorável à pressão dos sindicatos, ONGs e da própria OIT, para que empresas transnacionais, para as quais trabalhavam os trabalhadores accidentados, assumissem a responsabilidade pelo fato.

¹² GRAU, Antonio Baylos. **Empresas transnacionales y procesos de externalización, las cadenas globales de suministro**. Escola judicial TRT 3ª região. p. 14.

locais de trabalho das empresas ou fábricas de onde adquirem as peças (obrigações de meio), por exemplo.

Trata-se, por fim, de uma tentativa de combate ao chamado *dumping social*, vantagem competitiva que uma empresa adquire pela exploração do trabalho degradante. Em contrapartida, empresas que respeitam e gastam com a manutenção da salubridade das condições de trabalho são prejudicadas competitivamente, por terem um maior custo de produção.

3 ACORDO MARCOS INTERNACIONAIS (AMI) OU ACORDO MARCOS GLOBAIS (AMG): AS PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES DO ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY DE 2013 E 2018

Pode-se conceituar os Acordos Marcos Internacionais (AMI) ou Acordos Marcos Globais (AMG) como “normas de conduta negociadas entre organizações de trabalhadores e empresas transnacionais”¹³. Trata-se, então, de negociações privadas entre sindicatos e empresas transnacionais. Nesse sentido, destaca-se que os:

[...] Acordos Marcos veem sendo firmados por sindicatos transnacionais e tem potencial para agregar outros grupos à regulação extra-estatal transnacional. Apesar da desconfiança de certas entidades sindicais internacionais quanto à intenção das políticas socialmente responsáveis adotadas (ao menos formalmente) por diversas empresas, não se pode ignorar a preocupação destas empresas com a imagem, com a instrumentalização das medidas de responsabilidade social como publicidade.¹⁴

Diante do contexto do caso relatado (Rana Plaza), em 12 de maio de 2013, foi elaborado um Acordo Marco Internacional, o chamado *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, que na edição contou com a adesão de 39 empresas transnacionais. Hoje, depois de nova pactuação em 2018, com a

¹³ GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira; SOUZA, Rosana Santos. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: estudo de caso Rana Plaza**, 2018. p. 9

¹⁴ GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira; SOUZA, Rosana Santos. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: estudo de caso Rana Plaza**, 2018. p. 11.

renovação dos compromissos, os signatários se vincularam até 31 de maio de 2021, e a adesão foi feita por mais de 1600 empresas.

Trata-se de acordos vinculativos não só aos signatários, mas também aos subcontratados das cadeias produtivas. Confira-se:

Juridicamente vinculativo e válido por cinco anos, o *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* conta com a presença da Organização Internacional do Trabalho – OIT como presidente independente, além de sindicatos nacionais, sindicatos internacionais, como IndustriALL e UNI Global, marcas e varejistas internacionais (Empresas transnacionais têxteis), Organizações Não-Governamentais ONGs de nível internacional, como a Clean Clothes Campaign and the Workers Rights Consortium e o International Labour Rights Forum como testemunhas.¹⁵

Dentre outras inovações,

[o] Acordo Marco firmado em 2013 teve a novidade de ser multilateral (contou com diversas entidades, não apenas empresariais e sindicais) e aberto (permitindo-se a adesão posterior de outras empresas, de forma semelhante ao que ocorre com as Convenções Internacionais).¹⁶

Sobre as principais disposições que ali podem ser encontradas, menciona-se: a existência de cláusula assegurando um assento obrigatório para um representante eleito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a participação dos trabalhadores, garantia esta que podem ser encontrada, por exemplo, na formação do Comitê Diretivo, que conta com representação equitativa, sendo três representantes das empresas, três representantes dos sindicatos dos trabalhadores e um representante da OIT.

O referido comitê é o responsável pela solução dos conflitos indicados pelas partes. Caso não haja consenso em suas decisões, elas serão tomadas pela maioria de votos e o prazo para a resolução é de 21 dias. Após a decisão do Comitê, ainda é possível levar o conflito a um tribunal arbitral definitivo. Uma diferença do acordo de 2013 para o de 2018, por exemplo, é que, em 2018, antes

¹⁵ GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira; SOUZA, Rosana Santos. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: estudo de caso Rana Plaza**, 2018. p. 17-19.

¹⁶ GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira; SOUZA, Rosana Santos. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: estudo de caso Rana Plaza**, 2018. p. 10.

da submissão do caso à arbitragem, prevê-se o incentivo à mediação pelas próprias partes.

O Acordo buscou, em síntese, promover a adoção de estratégias ativas destinadas a criar o costume de proteção e de fiscalização, bem como buscou incentivar às denúncias de violação, de modo seguro e protegido, garantindo que isso não seja respaldado no contrato de trabalho.

Uma das estratégias adotadas é a inspeção das empresas, em que os fiscais/inspetores de segurança produzirão e deverão publicizar relatórios constando o conteúdo das visitas e as medidas corretivas indicadas, as quais podem prever, inclusive, o fechamento da fábrica, por período não superior a seis meses, para seu efetivo cumprimento. Em caso de descumprimento, em um primeiro momento será enviada uma notificação; depois, uma advertência; e, por fim, há a possibilidade de rescisão da relação contratual com a empresa signatária do Acordo.

Além disso, previu-se a criação de um comitê de monitoramento, de representação paritária, para acompanhar e avaliar o progresso das disposições que se propuseram e a obrigatoriedade para os signatários de financiar e executar os programas de atividades descritas no *Plan Acción Nacional sobre Prevención de Incendios (PAN)*.¹⁷

A principal finalidade, sem sombra de dúvidas, foi a de melhorar as condições de saúde e de segurança dos trabalhadores nas fábricas têxteis, por meio das inspeções para identificação dos riscos; pelo fornecimento de treinamentos para melhor qualificar os trabalhadores; pelo direito de recusa ao trabalho inseguro; e pela criação de mecanismos de reclamação. Em resumo,

[o] The Accord é uma iniciativa multistakeholder e prevê responsabilidades compartilhadas entre agentes. A estrutura de governança do The Accord prevê: a criação de um Comitê Diretor, uma “assembléia” com cadeiras compartilhadas entre sindicatos e empresas, um mecanismo de reclamação, outro de resolução de disputas e mediação, a rotina de inspeções de segurança; “direito de recusa ao trabalho”; treinamentos de

¹⁷ Depois de um acidente no ramo têxtil ocorrido em 2005, foi discutido e apresentado esse plano de ação nacional sobre prevenção de acidentes. No entanto, até 24 de abril de 2013, data do desmoronamento do Rana Plaza, ele ainda não tinha vigência. Não havia adesão maciça de signatários. Com o acidente de Rana Plaza, ele sofreu diversas modificações, para que servisse de diretriz.

segurança; Comitês de Saúde e Segurança; base de dados pública e acessível; e sanções formais por non-compliance.¹⁸

Ainda, sobre a análise da efetividade, é importante mencionar que no Acordo de 2013 previu-se a criação de um fundo internacional de indenização para compensar as vítimas da tragédia. O objetivo era arrecadar uma indenização justa e equitativa para todos os sobreviventes, que incluísse a perda de renda, poupança para eventuais necessidades médicas e suporte por terem perdido sua principal fonte econômica no desmoronamento.

Em janeiro de 2014, com a ajuda da OIT, foi criado o *Rana Plaza Donors Trust Fund*, objetivando a arrecadação de 30 milhões de euros (valor aproximado, com base nos formulários de reivindicação reais apresentados pelos beneficiários elegíveis). Qualquer um poderia contribuir e decidir se queria ter seu nome divulgado ou permanecer anônimo. Em junho de 2015, o fundo atingiu sua meta. O referido fundo foi um projeto-piloto de indenização, que seguiu regras transparentes e vinculativas, nos moldes da Convenção 121 (que trata de benefícios no caso de acidente do trabalho e enfermidades profissionais), da qual o Brasil não é signatário.

Percebe-se que as principais disposições dos acordos acima estudados são manifestações da responsabilidade social, pois se caracterizam pela espontaneidade e pela voluntariedade do cumprimento das obrigações por parte das empresas, “ainda que não se possa negar a intenção delas em preservar sua imagem diante dos consumidores, e neste sentido, responder às cobranças da mídia internacional”¹⁹. Assim, estudadas as principais disposições do *Accord on Fire and Building Safety de 2013 e 2018*, passemos as considerações sobre a responsabilidade social das empresas.

3.1 A IMPORTÂNCIA DOS ACORDOS MARCO INTERNACIONAIS OU GLOBAIS PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E PROMOÇÃO DA RESPONSABILIZAÇÃO SOCIOAMBIENTAL (RSA) E SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

¹⁸ VEIGA, João Paulo Cândia; GALHERA, Katiusia Moreno. Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero. *Sociologias*. Porto Alegre, ano 19, n. 45, p. 142-174, maio/ago. 2017. p. 165-166.

¹⁹ GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira; SOUZA, Rosana Santos. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: estudo de caso Rana Plaza**, 2018. p. 3.

Os novos métodos de organização das formas de trabalho, que surgem com a penetração da técnica em toda a sociedade, tornam os ambientes de trabalho cada vez mais inumanos. O termo “inumano” pode ser utilizado tanto para descrever como os ambientes laborais estão cada vez mais permeados pela tecnologia e dispensam a mão de obra humana, como também para trazer à tona a flexibilização dos direitos trabalhistas, a exigência de que os funcionários trabalhem de forma cada vez mais frenética e mecanizada, a falta de condições sadias do meio ambiente de trabalho, entre outras condições degradantes.

O foco na necessidade de produção, de eficiência, de uso máximo e ótimo das técnicas, sempre com o objetivo da maior obtenção de lucros possíveis, favorece a ocorrência de situações acidentárias, como a do caso Rana Plaza. Diante dessas situações exploratórias e precarizantes, é importante o estudo da Responsabilidade Socioambiental como forma de viabilizar o necessário cumprimento da função social por parte das empresas.

É a partir do século XX que “são encontradas manifestações que defendem que as empresas não devem limitar sua atuação somente à busca incessante do lucro, mas que deveriam ter um compromisso com a sociedade onde se inserem”.²⁰ Afinal, as empresas pertencem a uma sociedade, que conseqüentemente é afetada por suas ações. Nesse contexto, tratar-se-á da Responsabilidade Socioambiental, que a partir deste parágrafo mencionaremos através da sigla RSA, conceituando-a como:

[c]ompromisso voluntário que as empresas assumem com o cuidado direcionado ao meio ambiente e à comunidade. Inicialmente era tratada como responsabilidade social empresarial, responsabilidade social corporativa, filantropia empresarial, performance social corporativa, dentre outras definições, e estava voltada para aspectos legais, econômicos, éticos e filantrópicos. Mais recentemente incorporou o aspecto ambiental, visto que esse interfere diretamente nos aspectos corporativos e sociais da realidade. Diz respeito às iniciativas espontâneas – projetos e programas – desenvolvidas pelas empresas, em articulação com suas atividades, que visem contribuir para a preservação do ambiente, das comunidades de

²⁰ SOUZA, Milton Mattos; LAROS, Jacob Arie. Satisfação no trabalho e responsabilidade social empresarial: uma análise multinível. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, Florianópolis, SC, jul.-dez. 2010. p. 22.

seu entorno, para o bem-estar daqueles que consomem seus produtos e serviços, dos trabalhadores e da sociedade em geral.²¹

Este conceito passou a ter maior relevância para as empresas conforme tornou-se mais conhecido e pesquisado para os consumidores de seus produtos finais. Cada dia mais pessoas procuram informações para tornarem-se consumidores mais conscientes, o que, por sua vez, exige que o mercado tenha cada vez mais empresas que atuem dessa mesma forma. Nesse sentido, a pesquisa global lançada pelo Capterra²² revela que 7 (sete) de cada 10 (dez) brasileiros se preocupam com ações sustentáveis das empresas das quais adquirem os produtos e que isso os influenciam nas compras.

No caso, ressalta-se que a sustentabilidade comporta a vertente social, em que os consumidores passaram a questionar e considerar as condições de trabalho, como por exemplo, se as grandes marcas exploram trabalho escravo²³ ou infantil, bem como se elas se preocupam com a saúde dos trabalhadores, as matérias-primas utilizadas e como elas são obtidas, se causam danos ambientais, ou se há práticas discriminatórias, dentre outras hipóteses.

Desse modo, a opção por ser signatário de um Acordo Internacional, que visa a adequação do meio ambiente das fábricas à preservação da qualidade de vida de seus funcionários e a implementação das mudanças necessárias para que esses objetivos iniciais sejam alcançados, pode ser entendida como um método de implementação da RSA.

Não se pode negar a influência das cobranças da mídia internacional, notadamente em casos de tamanho repercussão como o Rana Plaza. No entanto, também não se pode esquecer de que esses acordos constituem

[s]elos de responsabilidade social desejáveis. Do ponto de vista social, os Acordos Marco Globais tem potencial para se constituírem como mais um instrumento de humanização do trabalho, e sob o aspecto político, isso faz com que empresas e

²¹ GURGEL, Fernanda Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo de. Responsabilidade socioambiental. In.: CAVALCANTE, Sylvia; ELALI, Gleice A. (org.). **Psicologia ambiental: conceitos para a leitura da relação pessoa-ambiente**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018. p. 204.

²² GAVA, Marcela. 78% dos consumidores são influenciados por sustentabilidade na hora de comprar. **CAPTERRA**. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/2220/consumidor-sustentavel>. Acesso: 19 fev. 2023.

²³ Sobre o trabalho escravo, destaca-se a existência da lista suja, criada em 2004 e reconhecida pela Organização das Nações Unidas como uma importante ferramenta de combate ao trabalho escravo, pois traz prejuízos para as empresas, para além da vinculação de seus nomes, afetando sua imagem, como as restrições de créditos nacionais e internacionais.

entidades internacionais e locais se mobilizem para buscar efetivar as práticas de responsabilidade social. Mas não se pode ignorar a preocupação destas empresas com a imagem, com a instrumentalização das medidas de responsabilidade social como publicidade.²⁴

No mesmo sentido, tem-se que

[a]s coalizões de diferentes stakeholders que falam em nome de trabalhadores(as) e se organizam no espaço transnacional podem ajudar a vocalizar as violações e até melhorar as condições de trabalho e a remuneração dos elos mais frágeis da cadeia do vestuário.²⁵

Não só a pactuação de acordos marco globais representam práticas voltadas à RSA, como também ações de modificação da perspectiva valorativa de determinadas condições, notadamente quanto àquelas desrespeitosas aos direitos básicos e mínimos, configuram proposições de alteração de perspectiva dos modos de produção, assegurando a importância de atuação com determinadas práticas protetivas, que ultrapassam a esfera econômica empresarial. Tratam, portanto, de medidas promotoras dos Direitos Humanos, pois, nestes casos, as empresas estão contribuindo para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, bem como assegurando incolumidade à sociedade, que reflexamente é atingida pelos danos e desrespeitos aos direitos de seus pares.

Nesse sentido, tem-se que as empresas, diante de um problema, podem apresentar diversos comportamentos:

reativo, defensivo, acomodativo e pró-ativo. A empresa pode apenas reagir diante de um problema que ameaça suas atividades, tal como uma multa, paralisação das atividades, denúncia ou advertências gerais. De modo defensivo, não há mudança na consciência ou nos valores organizacionais. Medidas mínimas são tomadas com a finalidade de evitar punições. No acomodativo há o entendimento das responsabilidades organizacionais e realiza-se tudo que é sugerido em termos legais e sociais. No comportamento pró-ativo a organização compreende suas responsabilidades, trabalha para prevenir os impactos gerados por sua atividade e

²⁴ GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira; SOUZA, Rosana Santos. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: estudo de caso Rana Plaza**, 2018. p.11.

²⁵ VEIGA, João Paulo Cândia; GALHERA, Kátusia Moreno. Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 19, n. 45, p. 142-174, mai./ago. 2017. p. 170.

antecipa-se diante de necessidades que ainda não foram declaradas.²⁶

O ideal é que houvesse sempre a prevenção para que tragédias não aconteçam e medidas reparatórias, como as propostas pelos Acordos aqui analisados, não fossem necessárias. No entanto, diante das circunstâncias desastrosas, como a exposta no caso Rana Plaza, vê-se a importância dessa atuação proativa das empresas, dos sindicatos, da mídia e da sociedade como um todo, como coercitivos para promover a reparação e para buscar um direcionamento na condução empresarial, de modo a observar os Direitos Humanos.

Nesse contexto de RSA, é importante mencionar, ainda, o Pacto Global²⁷, recomendação da ONU voltada a incentivar o cumprimento dos Direitos Humanos, por parte das empresas, em seus ambientes corporativos, seja pelo apoio e respeito à proteção, seja pela garantia de sua não participação em violação destes Direitos Humanos. Tal Pacto tem o objetivo de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda da ONU de 2030.

Assim, defende-se que tais práticas de RSA, constantes nos acordos marco globais, não sejam apenas uma manifestação externa para os consumidores, propensos clientes, sociedade e outros, de forma a atender as expectativas sociais, mas sim uma modificação também interna, para que os trabalhadores exerçam seus ofícios em um meio ambiente equilibrado, com saúde, física e psíquica, e com segurança. Também, para além da existência dos acordos, é importante que haja o efeito cumprimento, bem como sanções para os casos de inobservância, sob pena de torná-los formalidades sem efetividade social.

3.2 CASOS DE DESCUMPRIMENTO DO “ACCORD” QUE DERAM ENSEJO A PROCEDIMENTO ARBITRAL NA CORTE PERMANENTE DE ARBITRAGENS (PCA)

²⁶ GURGEL, Fernanda Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo de. Responsabilidade socioambiental. In.: CAVALCANTE, Sylvia; ELALI, Gleice A. (org.). **Psicologia ambiental: conceitos para a leitura da relação pessoa-ambiente**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018. p. 208.

²⁷ Cf. site do Pacto Geral Rede Brasil: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>.

Em razão do descumprimento do *Accord on Fire and Building Safety*, de 2013, foram instaurados dois casos de arbitragem, que foram submetidos ao Tribunal Permanente de Arbitragem, da Corte Permanente de Arbitragem (PCA), na forma abaixo descrita.

Antes, reforça-se que, quando uma marca é considerada inadimplente com suas obrigações contratuais firmadas no referido Acordo, os artigos 4º e 5º preveem que a questão seja submetida ao Comitê Diretivo, com representação igualitária de representantes dos trabalhadores e da empresa, bem como com um representante escolhido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o qual é o presidente neutro para o julgamento inicial. No entanto, uma decisão do comitê pode ser apelada para um processo de arbitragem, cuja decisão é final e vinculante. Este possível processo deve ser regido pela Lei Modelo da UNCITRAL, que é a Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional.²⁸

Os dois casos de descumprimento chegaram à Corte Permanente de Arbitragem pela falta de resolução das reclamações no Comitê Diretivo e os procedimentos de arbitragem foram iniciados após reclamações formais apresentadas pela *IndustriALL Global Union*, uma associação de sindicatos independentes, e pela *UNI Global Union*, uma federação sindical global, ambas da Suíça, em desfavor de marcas importantes de moda global, não identificadas no processo.²⁹

A primeira reclamação foi feita em 8 de julho de 2016 e a segunda em 11 de outubro de 2016; elas foram enumeradas como PCA n.º 2016-36 e PCA n.º 2016-37. Nos dois casos, as alegações são de que as empresas deixaram de: a) exigir que os fornecedores reparassem as instalações dentro dos prazos obrigatórios impostos pelo Acordo; e b) negociassem termos comerciais para tornar financeiramente viável para seus fornecedores cobrir os custos de remediação. Declarações de que as marcas haviam violado suas obrigações sob o Acordo foram solicitadas junto a ordens exigindo contribuições para os custos da remediação.

²⁸ Cf. CROUCHER, Richard; HOUSSART, Mark; JAMES, Philip; MILES, Lilian. **Legal sanction, international organisations and the Bangladesh Accord**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz003>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

²⁹ Cf. PERMANENT Court of Arbitration. **Bangladesh Accord Arbitrations**. Disponível em: <<https://pca-cpa.org/en/cases/152/>>. Acesso em: 18 abr. 2021.

Anteriormente ao início dos procedimentos, foram nomeados os árbitros, conforme as disposições dos termos da UNCITRAL, do artigo 5º do Acordo e do artigo 9º do Processo de Resolução de Disputas, ficando o Professor Hans Petter Graver nomeado pelas requeridas e o Sr. Graham Dunning QC nomeado pelas requerentes. Como as partes não chegaram a um consenso quanto à nomeação de um árbitro presidente, o Sr. Donald Francis Donovan foi nomeado pelo Secretário-Geral do PCA.³⁰

Como primeira reivindicação, antes do mérito, as marcas solicitaram a rejeição na íntegra da análise dos casos pelo Tribunal Permanente de Arbitragem, sob a argumentação de que não havia maioria no Comitê de Coordenação para enviar o caso para arbitragem e demonstravam-se despreocupadas com qualquer responsabilização pelo ocorrido.

Contudo, o Tribunal Permanente de Arbitragem, constituído para ouvir ambos os casos, decidiu, conjuntamente, que as condições prévias para a arbitragem nos termos do artigo 5º do Acordo haviam, de fato, sido atendidas e, ao fazer isso, rejeitou o argumento das marcas globais de que havia maioria pelo Comitê de Coordenação. O fato de o representante da OIT, como presidente neutro, ter se recusado a votar, não pode levar a interpretação de que a decisão foi majoritária.

O Tribunal Permanente de Arbitragem decidiu ainda que, embora o Comitê de Coordenação do Acordo permitisse às partes interessadas uma primeira chance de examinar o assunto das alegadas violações das normas de segurança do Acordo, não pretendia ser exaustivo em termos de apuração de fatos, abrindo, assim, oportunidade para a apuração completa durante o processo arbitral.

³⁰ Cf. PERMANENT Court of Arbitration. **Bangladesh Accord Arbitrations**. Disponível em: <https://pca-cpa.org/en/cases/152/>. Acesso em: 18 abr. 2021.

O Tribunal também emitiu orientações sobre confidencialidade e transparência, observando que as Regras de Arbitragem da UNCITRAL de 2010 exigiam que as audiências fossem realizadas em privado e que quaisquer sentenças só poderiam ser tornadas públicas com o consentimento das partes, a fim de preservar a identidade das marcas globais e de seus representantes, mas reconheceu o interesse público, de vários signatários do Acordo e de uma ampla gama de outras partes interessadas. Dessa forma, para encontrar equilíbrio, determinou que os resumos dos processos poderiam ser divulgados no site do Acordo.³¹

A partir desse momento, o Tribunal determinou que as arbitragens poderiam prosseguir para a fase de mérito e marcou audiências para março de 2018. Ocorre que, em 15 de dezembro de 2017, a *IndustriALL Global Union* e a *UNI Global Union* anunciaram que haviam chegado a um acordo de solução com uma das marcas e que estava garantido, às fábricas associadas, que suas estruturas fossem reparadas e que fundos substanciais seriam disponibilizados para esse fim.

Posteriormente, em 22 de janeiro de 2018, foi anunciado que um acordo também havia sido alcançado com a segunda marca, prevendo o pagamento, pela empresa, de 2 milhões de dólares para a remediação de mais de 150 fábricas e mais de 300 mil dólares para a Cadeia de Abastecimento conjunta do Fundo de Apoio ao Trabalhador, que a *IndustriALL* e a *UNI Global Union* estabeleceram para apoiar o trabalho dos sindicatos globais na melhoria dos salários e nas condições dos trabalhadores nas cadeias de abastecimento globais.³²

O acordo foi possível, ainda que já iniciado o procedimento arbitral, em razão da disposição no artigo 36 das Regras da UNCITRAL, segundo o qual,

³¹ Cf. CROUCHER, Richard; HOUSSART, Mark; JAMES, Philip; MILES, Lilian. **Legal sanction, international organisations and the Bangladesh Accord.** Disponível em: < <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz003>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

³² Cf. CROUCHER, Richard; HOUSSART, Mark; JAMES, Philip; MILES, Lilian. **Legal sanction, international organisations and the Bangladesh Accord.** Disponível em: < <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz003>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

[s]e, antes de ser proferida a sentença as partes chegarem a um acordo sobre a solução da controvérsia, o tribunal arbitral deverá emitir uma ordem de encerramento do procedimento arbitral ou, se solicitado pelas partes e aceito pelo tribunal arbitral, registrar o acordo na forma de uma sentença arbitral nos termos acordados. O tribunal arbitral não é obrigado a justificar tal sentença.³³

Em observância ao dispositivo supramencionado, as partes não solicitaram o registro de seu acordo na forma de uma sentença nos termos acordados, mas sim, em seu lugar, solicitaram que fosse emitida uma ordem para a rescisão destes procedimentos arbitrais. O Tribunal, então, adotou a aplicação da ordem e decidiu, ordenou e declarou que esses processos estavam encerrados, com efeito imediato, e que o Protocolo sobre Confidencialidade e Transparência, emitido durante os procedimentos, permaneceria em vigor após os encerramentos.

O pedido de arbitragem dos sindicatos:

estimulou várias fábricas contratadas da marca a um melhor progresso – uma passou de uma taxa de remediação de cerca de 50 por cento em outubro de 2016 para mais de 90 por cento em outubro de 2017, e o número combinado de fábricas cobertas por ambos os acordos excedeu a 200.³⁴

Percebe-se, assim, que o procedimento arbitral previsto no Acordo também foi importante para o cumprimento da responsabilização social das marcas.³⁵

Pelos dois casos submetidos ao PCA, tem-se que

³³ CPA. **Regulamento de Arbitragem da CPA de 2012**. Artigo 36. Disponível em: <<https://pca-cpa.org/pt/>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

³⁴ CROUCHER, Richard; HOUSSART, Mark; JAMES, Philip; MILES, Lilian. **Legal sanction, international organisations and the Bangladesh Accord**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz003>>. Acesso em: 20 abr. 2021, p. 17.

³⁵ Cf. CROUCHER, Richard; HOUSSART, Mark; JAMES, Philip; MILES, Lilian. **Legal sanction, international organisations and the Bangladesh Accord**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz003>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

[o] desabamento do edifício Rana Plaza produziu reações por parte de diversas organizações, especialmente de grupos sindicais e rights-based, como: OIT, IndustriALL e UNI Global Union, United Federation of Garments Workers, National Garment Workers Federation, Clean Clothes Campaign e Workers Rights Consortium. O desastre produziu, ainda, novos incentivos para a cooperação entre diferentes atores, e trouxe a negociação de novas regras em processos decisórios mais participativos que, por sua vez, resultaram tanto em novos arranjos institucionais quanto na ampliação de direitos sociais e trabalhistas, agora constituídos e reconhecidos em arenas propriamente transnacionais.³⁶

Dessa forma, pode-se concluir que o Acordo serviu para melhorar a segurança das fábricas através de um extenso programa de inspeções, incluindo acompanhamentos e transparência pública da operação deste programa, em que é feita a divulgação de seus resultados. Além disso, pode-se afirmar que essa melhoria foi promovida, principalmente, pelo envolvimento ativo das Federações Sindicais Globais, como a voz do trabalho internacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desmoronamento do edifício Rana Plaza, em 24 de abril de 2013, colocou em evidência as péssimas condições de trabalho e de segurança a que estão submetidos os trabalhadores do setor têxtil de Bangladesh, os quais laboram sob extensas jornadas, em locais insalubres e sem a devida estrutura, mediante baixos salários.

Sabe-se que tais trabalhos dão ensejo à produção de roupas que são vendidas por grandes marcas e grifes. Por tais razões, a tragédia chamou a atenção da mídia e dos consumidores, o que resultou na pactuação de dois grandes Acordos Marcos Internacionais ou Marcos Globais, que serviram de direcionamento à reparação às vítimas e ao combate à manutenção das situações exploratórias e degradantes dessas fábricas.

O caso também revelou a importância da responsabilidade social das empresas, uma vez que essas estavam bastante preocupadas com sua imagem no mercado de consumo, o que funciona como um alerta para a necessidade de

³⁶ VEIGA, João Paulo Cândia; GALHERA, Kátiusia Moreno. Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero. *Sociologias*. Porto Alegre, ano 19, n. 45, p. 142-174, mai/ago 2017, p. 161.

reparação e de conscientização acerca das condições desumanas a que são submetidos muitos trabalhadores, em nome de um lucro desmedido. A vocalização provocada é importante para a tentativa de promoção dos Direitos Humanos.

De fato, em pleno século XXI, não se esperava mais trabalho em condições similares à escravidão. O avanço tecnológico não foi acompanhado pela humanidade, que insiste em ganhar mediante condutas exploratórias. No entanto, em sendo constatadas essas ocorrências fraudulentas e violadoras de direitos fundamentais, medidas combativas e reparatorias devem ser tomadas.

Nesse sentido, o acontecido em Rana Plaza deve ser rememorado para demonstrar que a atuação conjunta de sindicatos e empresas, bem como da Organização Internacional do Trabalho e de outros apoiadores e defensores dos Direitos Humanos Trabalhistas são eficazes como medidas de compensação e tentativas de estabelecimentos de nova ordem e caminhos a serem seguidos no meio ambiente de trabalho.

Tanto é que os casos de descumprimento, quando não solucionados pelo Comitê Diretivo e levados ao Tribunal Permanente Arbitral, foram resolvidos por meio da mediação, o que demonstra a intenção dos envolvidos em solucionar as irregularidades de modo pacífico, e o compromisso em se adequarem com aquilo que pactuaram.

Além do mais, os Acordos Marcos Globais tendem a levar condições mínimas de trabalho e no trabalho a diversos países, considerando que as empresas multinacionais signatárias possuem atuação ampla e abrangente. Portanto, defende-se a importância de tais pactos para a proteção e para a promoção dos Direitos Humanos.

Entende-se que o mundo ideal é aquele em que todos, de forma voluntária, respeitem garantias mínimas, ou melhor, que todos os países tenham condições e direitos mínimos, de modo a inexistir o *dumping social*, ocasionado pela baixa proteção normativa. No entanto, em não sendo possível, medidas como os Acordos mencionados são bem-vindas e esperadas como soluções reparatorias em contextos transgressores, como o do desmoronamento do edifício Rana Plaza.

Diante de violações, ações devem ser tomadas e os Acordos estudados demonstraram a efetividade em se promover fiscalizações, emitir relatórios, criar

comitês de direcionamento e mecanismos de reclamação próprios aos trabalhadores, além da criação de fundos indenizatórios de reparações às vítimas, dentre outras proposições que podem ser encontradas no *Accord on fire and Building safety to Bangladesh* 2013 e 2018.

REFERÊNCIAS

ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh (Accord on fire and building safety in Bangladesh). Disponível em: <https://bangladeshaccord.org/updates>. Acesso em: 21 abr. 2021.

ACCORD on fire and building safety in Bangladesh. Disponível em: <https://bangladeshaccord.org/about/>. Acesso em: 21 abr. 2021.

ALDAMA, Zigor. El têxtil de Bangladesh em pie de guerra. **El Pais**. Disponível em: https://elpais.com/internacional/2012/11/26/actualidad/1353948885_364907.html. Acesso em: 20 abr. 2021.

BANGLADESH: Rana Plaza compensation scheme: technical report on the scheme design and operationalization, and lessons learnt and other relevant questions. **International Labour Office, Public Finance, Actuarial and Statistics Services Branch (SOC/PFACTS), Social Protection Department**. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_431795.pdf. Acesso: 04 jun. 2021.

BANGLADESH: Towards safer working conditions in the Bangladesh ready-made garment sector. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_614088.pdf. Acesso em: 04 jun. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha do trabalho escravo**. [Brasília]: [s. n.], [entre 2006 e 2014]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/cartilha-do-trabalho-escravo/@@download/arquivo_pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O *dumping* social e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. **Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, v.9, n. 2, 2014, p. 1-27. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/50527>. Acesso em: 19 fev. 2023.

CPA. **Regulamento de Arbitragem da CPA de 2012**. Artigo 36. Disponível em: <https://pca-cpa.org/pt/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CROUCHER, Richard; HOUSSART, Mark; JAMES, Philip; MILES, Lilian. **Legal sanction, international organisations and the Bangladesh Accord.**

Disponível em: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz003>. Acesso em: 20 abr. 2021.

DECENT work in a globalized economy: Lessons from public and private initiatives. **International Labour Office.** Geneva: ILO, 2021.

FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes. **Boletim Científico ESMPU.** Brasília, a. 18, n. 53, p. 233-258, jan./jun.2019.

GAVA, Marcela. 78% dos consumidores são influenciados por sustentabilidade na hora de comprar. **CAPTERRA.** Disponível em: <https://www.captterra.com.br/blog/2220/consumidor-sustentavel>. Acesso: 19 fev. 2023.

GRAU, Antonio Baylos. **Empresas transnacionales y procesos de externalización, las cadenas globales de suministro.** Escola judicial TRT 3ª região. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos-1/2019>. Acesso: 20 abr. 2021.

GUEIROS, Daniele Gabrich; DOS SANTOS, Helena Maria Pereira; DE SOUZA, Rosana Santos. **Direito transnacional do trabalho e acordos marco globais multilaterais: estudo de caso Rana Plaza.** Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/PIICV.Gabrich.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira; SOUZA, Rosana Santos. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: estudo de caso Rana Plaza.** Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/PIICV.Gabrich.pdf>. Acesso: 21 abr. 2021.

KANG, Youbin. **Access to justice after Rana Plaza a preliminar assessment of grievance procedures and the legal system in the apparel global supply chain.** International Labour Office. Geneva: ILO, 2021. Disponível: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771481.pdf. Acesso: 04 jun. 2021.

PERMANENT Court of Arbitration. **Bangladesh Accord Arbitrations.** Disponível em: <https://pca-cpa.org/en/cases/152/>. Acesso em: 18 abr. 2021.

PROGRESS Made and Challenges Ahead for the Bangladesh Ready-Made Garment Sector. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_317816.pdf. Acesso em: 04 jun. 2021.

QUEDA de prédio realça precariedade da indústria para Bangladesh. **DW.** Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%BAstria-chave-para-bangladesh/a-16779589>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SOUZA, Milton Mattos; LAROS, Jacob Arie. Satisfação no trabalho e responsabilidade social empresarial: uma análise multinível. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, Florianópolis, SC, jul-dez. 2010, p. 21-37.

GURGEL, Fernanda Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo de. Responsabilidade socioambiental. In.: CAVALCANTE, Sylvia; ELALI, Gleice A. (org.). **Psicologia ambiental: conceitos para a leitura da relação pessoa-ambiente**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

OIT. **Relatório IV: Trabalho digno nas cadeias de abastecimentos mundiais**. Conferência Internacional do Trabalho. Genebra. 105ª sessão. 2016.

OIT. **Trabalhar para um futuro melhor** – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019.

TOWARDS Improved Fire and Building Safety in Bangladesh. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_556294.pdf. Acesso em: 04 jun. 2021.

VEIGA, João Paulo Cândia; GALHERA, Katiusia Moreno. Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 19, n. 45, p. 142-174, mai./ago. 2017.