

Reproducido en www.relats.org

**PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones
sobre Cadena de Valor**

**DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO E ACORDOS MARCO
GLOBAIS MULTILATERAIS: ESTUDO DE CASO RANA PLAZA**

Daniele Gabrich Gueiros¹

Helena Maria Pereira dos Santos²

Rosana Santos de Souza³

2018

Resumo: O artigo procura analisar a conceituação de acordos marco globais e verificar em que medida constitui inovação no direito internacional do trabalho. O estudo descritivo e sistemático dos acordos multilaterais firmados após o acidente de Rana Plaza (Bangladesh), como forma de garantia dos direitos humanos sociais no âmbito do trabalho, permite a compreensão dos limites e potencialidades para representar um instrumento de efetivação de direitos já consagrados na ordem internacional, instituintes de novos direitos em diversos países, sobretudo nos de capitalismo periférico.

¹Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professora da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), integrante do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho - CIRT. E-mail: danielegabrichgueiros@gmail.com.

²Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Advogada. Integrante do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho - CIRT. E-mail: helena.pereira23@yahoo.com.br.

³Licenciada em História pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Graduanda em Direito pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Integrante do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho - CIRT. E-mail: rosanassouza7@gmail.com.

Palavras-chave: Globalização, Direito Transacional do Trabalho, Acordos Marco Globais Multilaterais.

Abstract: The article seeks to analyze the conceptualization of global framework agreements and to verify the extent to which it constitutes innovation in international labor law. The descriptive and systematic study of the multilateral agreements signed after the Rana Plaza (Bangladesh) accident, as a form of guaranteeing social human rights in the field of labor, allows the understanding of the limits and potentialities to represent an instrument of effective rights already enshrined in the international order, instituting new rights in several countries, especially those of peripheral capitalism.

Keywords: Globalization, Transactional Labor Law, Global Multilateral Framework Agreements.

INTRODUÇÃO

O artigo analisa de maneira descritiva e sistemática o Acordo Marco Global firmado após o acidente do complexo têxtil de Rana Plaza, ocorrido em 24 de abril de 2013, em Bangladesh. Intitulado pelo presente estudo como “Caso Rana Plaza”, o caso referência estará sujeito a uma avaliação jurídica, histórica e sociocultural, sob o prisma do método sociojurídico crítico⁴, adotado como parâmetro metodológico adequado às fontes documentais em testilha. É necessário, portanto, observar, em tempo delimitado, quais são os atores subscritores, as empresas aderentes e os conteúdos pactuados, bem como a efetividade

⁴ FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da. **Iniciação à pesquisa no Direito**: pelos caminhos do conhecimento e da invenção. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

do Acordo e os possíveis mecanismos de enfrentamento adotados internacionalmente para salvaguarda dos direitos das trabalhadoras do ramo têxtil, no pós 2013.

Insta ressaltar que este artigo não pretende realizar reflexão sobre a cultura jurídico-trabalhista de Bangladesh, nem estudar sua normativa trabalhista interna, tampouco de suas normas constitucionais. Os limites reflexivos estão delineados pelas consequências do referido acidente, particularmente, pelo acordo multilateral firmado, por suas peculiaridades, bem como por seus limites e possibilidades de efetividade como meio de produção normativa trabalhista transnacional, os quais contribuam para a resistência à mercantilização e à submissão de todos os aspectos da vida à economia, e para o avanço civilizatório, ainda que não se possa negar a intenção das empresas em preservar sua imagem diante dos consumidores, e neste sentido, responder às cobranças da mídia internacional.

Países periféricos, tais como Bangladesh, parecem dispostos a sacrificar *standards* laborais como contrapartida de seu ingresso nos mercados internacionais, com altos custos assumidos pelos trabalhadores e suas organizações⁵. A investigação dos limites e possibilidades de afirmação e efetividade de defesa de direitos laborais no plano internacional ganha contornos de movimento de resistência à desregulamentação interna e de tentativa de resgate da primazia da pessoa humana sobre o mercado.

Nossa missão fica bem explicitada no prefácio inspirador escrito por Tarso Genro no livro de Antônio Baylos:

Abordar esta pauta ou outra análoga a partir de uma ótica humanista e insurgente é uma nova tarefa. Um projeto que recupere a capacidade constituinte do Direito do Trabalho, como direito tutelar de caráter

⁵OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirantlo Blanch, 2013, p. 358.

público, é uma parte importante da complexa disputa que deve ser travada contra o capital neoliberal. [...] Trata-se de lutar para que a norma jurídica não seja uma serva do movimento econômico, indutora da barbárie pós-moderna, mas um instrumento de humanização do mundo [...] recriar democraticamente o direito do trabalho para que ele seja verdadeiramente moderno e, por isso, profundamente humanista e transformador [...]⁶

Assim, para melhor explicitação do nosso estudo, primeiramente é debruçado o fenômeno da globalização e como este é um importante fator para disseminação de práticas que ensejaram o acidente em Bangladesh. Em seguida, analisam-se a Negociação Coletiva e o Acordo-Marco, como instrumentos de luta e garantidor de direitos. E, por fim, o exame do acordo do caso em comento.

1. GLOBALIZAÇÃO: UM FENÔMENO CONTEMPORÂNEO OU UM MITO? ENTRE CÉTICOS E GLOBALISTAS

Conceituar globalização não é uma tarefa simples, não há um consenso. Nos limites deste artigo, desenhamos na tela emoldurada por Boaventura de Sousa Santos para quem a globalização é um fenômeno complexo, no qual a dimensão econômica tem relevância, assim como as dimensões política, social e cultural. Adotamos a concepção de fenômeno multifacetado, com múltiplas dimensões interligadas, de modo complexo, defendida pelo autor.⁷

Com isso, nos divorciamos dos chamados céticos, com abordagem centrada nos aspectos econômicos, para os quais, em resumo, a globalização é um mito justificador de um novo imperialismo

⁶ GENRO, Tarso. Um futuro por armar: estudo preliminar. In: BAYLOS GRAU, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo por armar**. São Paulo: LTr, 1999, p.39.

⁷ SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005, p. 26.

orientado por princípios neoliberais, mas sem deixar de considerar as importantes contribuições de suas análises e de estar atento às críticas⁸.

Em nossa perspectiva, conforme afirma Boaventura de Souza Santos, a globalização “*parece combinar a universalização e a eliminação das fronteiras nacionais, por um lado, o particularismo, a diversidade local, a identidade étnica e o regresso ao comunitarismo, por outro*”.⁹ Tal fenômeno também proporciona transformações no sistema mundial, que se relacionam com desigualdades entre os Estados e no interior de cada um deles, catástrofe ambiental, conflitos étnicos, migração internacional massiva, a emergência de novos Estados e a falência ou implosão de outros, entre outras implicações.¹⁰

Nesta perspectiva podemos falar em globalização hegemônica e não hegemônica e, na didática de Boaventura, sistematizar quatro dimensões do fenômeno, quais sejam: econômico, social, político e cultural, com três questionamentos elementares (se é fenômeno novo ou antigo, se é monolítico ou conta com aspectos positivos e negativos, e a intrigante pergunta, para onde nos levará?).

São hegemônicos os consensos neoliberais sobre a globalização e apresentados como únicos, corretos e adequados à sua conceituação, e podem ser pontuadas quatro ideias-força: as divisões políticas desapareceram, sendo comum o discurso da inexistência de diferenças significativas entre direita e esquerda; após o fim da guerra fria teria surgido entre as grandes potências uma relação de interdependência, de cooperação e integração regionais; o conflito capital *versus* trabalho foi assimilado no fordismo, institucionalizado (legislação laboral e previdenciária, formas institucionais de equacionamento de conflitos) e,

⁸ GÓMEZ, José Maria. Globalização da Política: Mitos, Realidades e Dilemas. Disponível em: <<http://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/21-encontro-anual-da-anpocs/st-3/st17-3/5321-josegomez-globalizacao/file>>. Acesso em 20/07/2017.

⁹ SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005, p. 26.

¹⁰ SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005, p. 26.

no pós fordismo, a fragmentação da classe trabalhadora traz novos compromissos (flexibilização, descentralização produtiva, deslocalização); e, por fim a transformação social passa sofrer um deslocamento da política para técnica/tecnologia¹¹

Em relação ao *aspecto econômico*, o consenso neoliberal prescreve a centralidade do sistema financeiro, modo de produção flexíveis e descentralizados, tecnologia da informação, restrições da intervenção estatal na economia, regulação da economia por prescrições de agências multinacionais como Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização Mundial do Comércio (OMC).¹² Um dos efeitos mais graves deste consenso tem sido o aumento crescente da pobreza e da concentração de riqueza. As agências multilaterais condicionam a renegociação de dívidas dos Estados periféricos e semiperiféricos à observância de suas prescrições, tendo sido este um eficiente meio de pressão pela observância deste receituário neoliberal.

O consenso neoliberal, quanto à *questão social*, é o da inevitabilidade da pobreza. Vincula a ideia de crescimento e estabilização dos países à redução de custos com salários e direitos sociais, defendem que os salários sejam desindexados de ganhos de produtividade e dos ajustes em relação ao custo de vida (critérios nos quais se baseiam as políticas de salário mínimo). Boaventura cita os estudos de Peter Evans como pioneiro em analisar a “tripla aliança” entre burguesia estatal, elite local e empresas multinacionais, os quais foram uma nova classe – uma burguesia nacional e internacional, esta última composta por executivos, gestores de multinacionais, dirigentes de instituições financeiras internacionais, a nacional, de diretores de

¹¹ SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005, p. 28.

¹² SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005, p. 31.

empresas, altos funcionários do Estado, líderes políticos, executivos de grandes empresas privadas, os quais compartilham de privilégios sócio-econômicos (situação comum) e de interesses comuns relativos ao modo de produção capitalista.

Já o *aspecto cultural*, tudo é tratado como mercadoria, incluindo relações sociais,¹³ nesta perspectiva reduzida, o consenso trata de propriedade intelectual e outras questões próprias da circulação de produtos da indústria cultural.

Por fim, no que diz respeito ao seu *aspecto político*, privilegia-se, três componentes: o Estado mínimo¹⁴, democracia liberal, primado do direito e do sistema judicial. Sobre este último ponto, refere-se à orientação de ambos para o funcionamento do mercado, a valorização dos contratos, institucionalização do crédito, e eficácia da sanção para os que não cumprem obrigações contratadas. Também é destacada a crescente atuação de instituições políticas internacionais e agências multilaterais.

Apesar de Boaventura não se debruçar sobre isso, podemos destacar o aumento de poder das instituições privadas – empresas transnacionais e suas formas de regulação. Isso será mais bem esmiuçado a seguir, mas cabe mencionar que o acidente de Bangladesh lançou foco sobre a responsabilidade social das empresas transnacionais inclusive sobre as empresas que formam sua cadeia produtiva.

estas empresas transnacionales ya no asumen la forma típica de la empresa fordista, sino que se trata más bien de empresas que se construyen en forma de

¹³ HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: história e implicações. Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 90.

¹⁴ Boaventura fala em “Estado fraco”, mas interpretamos como Estado mínimo porque o próprio autor alerta que o Estado precisa atuar até para desregular, pois exerce poder repressor/opressor, concluindo que tais atividades somente podem ser assumidas por um Estado eficaz e forte (SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005, p. 41-42).

*red dando lugar a cadenas de producción globales donde ‘determinados costes y riesgos se desplazan hacia abajo, hacia las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras situadas en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas’.*¹⁵

Em teoria, segundo David Harvey, o neoliberalismo propõe o bem-estar social. Esse objetivo seria alcançado através do alargamento das liberdades e capacidades empreendedoras individuais inseridas em uma estrutura institucional que ratifica e alarga direitos ligados à propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O Estado, nesse aspecto, possuiria um importante papel de garantir condições favoráveis para tais intenções, mas tão somente a esses interesses.¹⁶ No entanto, “*em caso de conflito, o Estado neoliberal típico tende a ficar do lado do clima de negócios favorável em detrimento seja de direitos (e da qualidade de vida) coletivos de trabalho, seja da capacidade de auto regeneração do ambiente*”¹⁷

O fomento dessas condições favoráveis significa o favorecimento do lucro, principalmente por meio de políticas de flexibilidade no que diz respeito ao Direito do Trabalho. Desse modo, em um contexto de prestígio do mercado, que leva a investimentos que ultrapassam os limites dos Estados; cadeias de produção surgem dividindo e especializando cada etapa em diversos locais a fim de obter o menor custo, tal como se observa em Bangladesh. Todavia, antes de adentrar no caso mais especificamente, é importante compreender a importância do Acordo-Marco e da negociação coletiva como um meio alternativo de

¹⁵GARCÍA-MUNOZ ALHAMBRA, Manuel Antonio García-Munoz. Acuerdos marco globales multilaterales. Una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo. **Rev. de Derecho Social**, V.70, abr-jun/2015, p. 201.

¹⁶ HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: história e implicações. Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 16.

¹⁷ HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: história e implicações. Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 81.

garantia de direitos e resistência aos avanços desmedidos do capital sobre o trabalho.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ACORDO-MARCO. PARA ALÉM DOS CÓDIGOS DE CONDUTA

Os chamados Acordos Marco Internacionais (AMI) ou Acordos Marcos Globais (AMG) referem-se às normas de conduta negociadas entre organizações de trabalhadores e empresas transnacionais. A primeira experiência deste tipo de negociação ocorreu entre a Danone e a IUF (*International Union of Food and Allied Workers*) em 1988 e, desde então inúmeros AMGs foram firmados em diferentes setores de atividades.¹⁸

Como não há normativa interna nos Estados sobre os AMGs nem Convenção Internacional da OIT (ressalvada a Convenção Internacional do Trabalho Marítimo de 2006 da OIT), a efetividade de tais regramentos voluntariamente firmados é um desafio.

O acompanhamento e os procedimentos internos de resolução de litígios estabelecidos por cada empresa com vista à promoção de AMG são fundamentais para a possível consolidação desta prática, que acelerou consideravelmente nos últimos anos (mais da metade dos AMG existentes foram adotados desde 2004) e sua evolução no futuro. Os AMGs geralmente apresentam três ferramentas importantes: (a) Comitês de monitoramento conjuntos que consistem em representantes de gestão e trabalhadores e que se destinam a se reunir regularmente para avaliar o progresso ou lidar com conflitos; (b) estratégias pró-

¹⁸ A elaboração de Códigos de Conduta por empresas com atuação transnacional não é uma novidade, como explica Valdés Dal-Ré, pelos menos desde os anos 1930 eram adotados por empresas norte-americanas para as relações internas e nas relações com os clientes e fornecedores, e se consolidaram a partir dos anos 1960. No caso das empresas europeias, os códigos de conduta passaram ser mais utilizados nos anos 1990. (VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *La globalización y el mundo del trabajo*. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais**: Trabalho, Instituições e Direitos. São Paulo: LTr, 2014, p.21-30.

ativas destinadas a criar uma cultura de gestão respeitadora dos AMGs; e (c) a adoção de incentivos aos representantes dos trabalhadores nos níveis locais, nacionais e transnacionais para denunciar violações. Não há notícias de caso em que os procedimentos internos de solução de controvérsias fossem utilizados¹⁹.

A fixação de compromissos pelo respeito às condições mínimas de trabalho cumpre a finalidade de evitar, pela livre concorrência, o *dumping* social, assim como a redução de níveis de tutela dos trabalhadores e do patamar civilizatório conquistado, instituindo barreiras de proteção para a circulação do capital.

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).

Para García-Munoz Alhambra este tipo de acordo global multilateral pode ser um avanço para a experiência de Responsabilidade Social das Empresas como mais um instrumento voluntário adotado por empresas transnacionais (como os códigos de conduta), porém contendo mecanismos de controle e fiscalização mais sofisticados, com possibilidade de contribuir para superar um dos problemas/limitações apontados pela doutrina jurídica para a aplicação dos códigos de

¹⁹Tradução livre de “*The monitoring and internal dispute settlement procedures set up by each enterprise in view of promoting IFAs are key to the possible consolidation of this practice, which has accelerated considerably in recent years (more than half the existing IFAs have been adopted since 2004) and its evolution in the future. IFAs generally introduce three important tools: (a) joint monitoring committees that consist of management and workers’ representatives and that are intended to meet regularly in order to assess progress or deal with conflicts; (b) proactive strategies aimed at creating a managerial culture respectful of the IFAs; and (c) the adoption of incentives for workers’ representatives at local, national and cross border levels to report violations*”. (PAPADAKIS, K.K. Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework? Genebra: OIT, 2008, p. 74, Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093423.pdf>. Acesso em: 31/08/2017).

conduta – o fato de criarem compromissos/obrigações apenas para uma empresa ou, no máximo, para sua cadeia de produção (RSE).²⁰

Entendendo a globalização como um fenômeno, e considerando os consensos neoliberais de desprestígio da regulamentação do trabalho nos diversos Estados-nação (no Brasil a recente reforma trabalhista é exemplo trágico desta tendência, cujas propostas convivemos pelo menos desde os anos 1990), a regulamentação das condições de trabalho por mais esta forma de produção normativa extra-estatal merece atenção também dos juslaboristas.

A pluralidade de produção normativa não é novidade para o Direito do Trabalho, conta com instrumentos normativos consensuais como as convenções coletivas de trabalho, regulamento de empresa, normas aprovadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, além da normativa estatal. Acordos Marcos veem sendo firmados por sindicatos transnacionais e tem potencial par agregar outros grupos a 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.

Maria del Mar Maíra Vidal lembra o posicionamento da Confederação Sindical Internacional (CSI) em 2010 no II Congresso Mundial de junho de 2010 de que os códigos de conduta não implicariam um proteção adequada aos trabalhadores, além de excluir as entidades sindicais obreiras da regulamentação do trabalho, e que os processos de certificação social em locais de baixa sindicalização não

²⁰GARCIA-MUNOZ ALHAMBRA. Manuel Antonio. Acuerdos marco globales multilaterales. Una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo. **Rev. de Derecho Social**, V.70, abr-jun/2015 p. 200.

mereciam credibilidade, mas que o diálogo social proporcionado pelos Acordos Marco Internacionais tinham potencial para serem instrumentos mais adequados de regulação do trabalho global.²¹

Os sindicatos dos países sedes das empresas transnacionais e dos países onde elas desenvolvem atividades são chamados a dialogar e negociar, renovando a experiência das negociações coletivas tradicionais, criando um espaço de relacionamento continuado com as empresas e a representação sindical internacional.

Desafios ainda existem para que se constituam como instrumento de internacionalização de direitos humanos e trabalhistas, como a inexistência de um marco jurídico internacional sobre a matéria. A Convenção 98 da OIT, por exemplo, somente reconhece as negociações em âmbito nacional. Verificam-se também Acordos Marcos que não estabelecem normas operacionais de implementação dos direitos assegurados, procedimentos de fiscalização, supervisão continuada, ou mesmo planos de ação para adequar a conduta de empresas que descumprem o pacto²².

Maíra Vidal cita casos em que as regras de fiscalização existem, com previsão de reuniões com os representantes dos trabalhadores e das empresas, mas tais reuniões são escassas, por vezes menos de uma vez por ano, sobretudo em países onde não existe tradição de organização de trabalhadores, ou não é assegurada a liberdade sindical plena. Enquanto as entidades sindicais concebem os acordos como

²¹MAÍRA VIDAL, Maria del Mar. Los Acuerdos Marco Internacionales: Sentando Las Bases De La Negociación Colectiva De Ambito Supranacional. 2014, p.137. Disponível em <http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14183>. Acesso em 10/08/2017.

²² Vidal cita o acordo entre CITROEN e FITIM que estabelece tais regramentos procedimentais, mas limitados às suas filiais, excluídas as demais empresas da cadeia produtiva. Cita também o Acordo Marco Internacional firmado entre o Grupo Inditex e a FITTVC de 2012 com previsão de Protocolo para concretizar a participação sindical para o fortalecimento do Acordo Marco Internacional em sua cadeia de produção. A pesquisadora acrescenta que entidades sindicais internacionais vêm avaliando que ajuizar ações judiciais para obrigar o cumprimento de Acordo Marco pode ter o efeito de inibir as empresas de realizar novos pactos, considerando mais eficaz a previsão de procedimentos de equacionamento de conflitos de forma autocompositiva, nos próprios acordos ou em normas consensuais (MAÍRA VIDAL, *idem*. p. 155-156).

ampliação das negociações coletivas e os instrumentos dela resultantes, as empresas os concebem como normas de Responsabilidade Social (SER), ainda assim, Maíra Vidal reconhece avanços importantes com o comprometimento de empresas em respeitar direitos laborais em todas as partes do globo em que suas atividades são desenvolvidas.²³ Uma reação relevante à desregulamentação de direitos trabalhistas em âmbito nacional.

As peculiaridades do acordo firmado em Rana Plaza, o recrudescimento da implementação de proposta de desregulamentação das relações de trabalho em diferentes partes do globo (inclusive no Brasil), no entanto, renovaram a urgência na reflexão sobre esta experiência e os limites e possibilidades da eficácia das medidas pactuadas para a indenização e reparação dos danos causados e a perspectiva de efetiva melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

3. O ACORDO PARA PREVENÇÃO DE INCÊNDIOS E DESABAMENTOS - ACORDO-MARCO DE BANGLADESH

A previsibilidade do acidente ocorrido em 24 de abril de 2013 ocasionando o desabamento do complexo têxtil de Rana Plaza²⁴ fez com que o mundo se voltasse para a capital de Bangladesh, Daca, com o propósito de instituir entre os trabalhadores, especialmente, aqueles do seguimento de vestuário pronto e têxtil, os direitos laborais que se mantiveram afastados com a eufêmica desculpa de tornar o país

²³ MAÍRA VIDAL, *ibidem*. p.154-156.

²⁴ Localizado no subúrbio industrial de Savar, a 20 km de Daca, capital de Bangladesh.

competitivo no disputado mercado de cadeias de abastecimento mundiais.²⁵

Do acidente do complexo de Rana Plaza resultaram mais de 1.100 (mil e cem) mortos e 2.500 (dois mil e quinhentos) feridos, os quais percebiam um salário mensal aproximado de R\$360,00²⁶ com jornada de trabalho média de 10 horas durante seis dias da semana. Os números demonstram a ausência da fiscalização, bem como a inefetividade dos direitos laborais, de saúde e de segurança do trabalho, aspectos que contribuem para a percepção de Bangladesh como parte do modelo clássico organizacional das cadeias de abastecimento, cuja fragmentação das etapas de produção do ramo têxtil e de vestuário dificulta a salvaguarda do trabalho digno²⁷.

Na esteira desse raciocínio, aquém apenas das exportações chinesas como têm demonstrado os indicadores da Organização Mundial do Comércio, Bangladesh ocupa na contemporaneidade, papel de destaque junto ao comércio internacional em razão das exportações de roupas prontas. Sua competitividade justifica-se em virtude dos baixos custos de mão-de-obra que, historicamente, desprotegida por um sistema normativo incapaz de acompanhar a capacidade neoliberal em subjugar os trabalhadores além das fronteiras.

Decerto que, se por um lado a abertura dos mercados nacionais é capaz de gerar postos de trabalho em países em periféricos, por outro, não resta dúvidas que a desenfreada pressão global exercida sobre os

²⁵ Este tipo de estrutura produtiva possui várias nomenclaturas, a exemplo: “cadeias de produção”, “cadeias de abastecimento mundiais”, “cadeias de valor mundiais” e “redes mundiais de produção”.

²⁶ De acordo o *Site DW*, em 2017 o salário mensal na indústria têxtil de Bangladesh é de 61,00 Euros, realizada a conversão de acordo cotação de 18 de agosto de 2017, segundo o site do Banco Central do Brasil o valor corresponde a R\$226,74 (duzentos e vinte e seis reais e setenta e quatro centavos). O cálculo efetuado tem caráter informativo e não substitui as disposições da norma cambial brasileira para casos específicos de conversão. BANCO CENTRAL DO BRASIL. Disponível em <<http://www4.bcb.gov.br/pec/conversao/conversao.asp>>. Acesso em: 18/08/17.

²⁷ Acerca do assunto indica-se a leitura do Relatório IV: Trabalho digno nas cadeias de abastecimentos mundiais elaborado em 2016, pela Organização Internacional do Trabalho, durante a Conferência Internacional do Trabalho de Genebra.

preços de mercado ocasiona reflexos nos níveis salariais e nas condições de trabalho, uma vez que se torna necessário reduzir custos e aumentar a competitividade no mercado.

É cediço que a mão-de-obra que opera neste ramo é formada preponderantemente por mulheres, as quais, em virtude das desigualdades de gênero, ainda recebem salários inferiores ao dos homens para exercerem as mesmas funções, para as quais se exige pouca qualificação profissional e educacional²⁸. Em termos numéricos, em 2013, época em que ocorreu o acidente, dos quatro milhões de trabalhadores que se dedicavam às atividades relativas à indústria de vestuário pronto²⁹ e têxtil, 80% era composta por mulheres. Organismos Internacionais como a Organização Internacional do Trabalho - OIT³⁰ já apresentaram estudos que corroboram tais alegações no sentido da predominante presença das mulheres trabalhadoras em determinados segmentos, a exemplo do ramo vestuário.

Considerado o pior acidente da indústria têxtil na história, o desabamento do prédio onde eram fabricadas roupas para grandes marcas ocidentais provocou debates entre sindicatos, sociedades empresárias, Organizações Não-Governamentais-ONGs, Organização Internacional do Trabalho-OIT e Organizações das Nações Unidas-ONU. Enfim, havia uma pressão internacional em torno do acontecimento, que também se fazia pela opinião pública, para que

²⁸ Do ponto de vista histórico, as pesquisas desenvolvidas por Michelle Perrot (2005 e 2008), Mary Del Priore (2008), Altair Bonini (2006), Alice Monteiro de Barros (1995), *et al.*, demonstraram que o trabalho da mulher, sempre existente na sociedade ocidental, passou por mudanças significativas ao longo do século XX, especialmente após as duas Grandes Guerras Mundiais, quando a presença das trabalhadoras no meio industrial tornou-se fato inevitável. Neste contexto, o trabalho da mulher fez-se presente nas atividades cuja referência era o cuidado e os trabalhos manuais, universo considerado “tipicamente feminino”. Buscava-se demonstrar que mesmo fora do lar a mulher desenvolvia sua “habilidade inata” para a esfera privada, exercendo o magistério ou trabalhando como costureira. E eram nas oficinas de costura ou nas indústrias têxteis que boa parte das mulheres era empregada, pois a moda e o vestuário traziam em si uma construção ideológica tipicamente feminina.

²⁹ A indústria de vestuário pronto é denominada pelo termo em inglês “*Ready-Made Garments*” ou, simplesmente, “RMG”.

³⁰ OIT. Relatório IV: Trabalho digno nas cadeias de abastecimentos mundiais. Conferência Internacional do Trabalho. Genebra. 105ª Sessão. 2016, p.8.

fossem apresentadas respostas pelo descaso no cumprimento das normas de saúde e segurança dos trabalhadores em Bangladesh.

De propriedade de Mohammed Sohel Rana, político local do partido governista Liga Awami, o prédio do Rana Plaza foi projetado para edificação de cinco andares, mas possuía oito no momento em que ruiu, onde nos dois andares inferiores estavam lojas, um banco privado e escritórios; nos superiores, estavam as fábricas de costura também de propriedade de Mohammed Sohel Rana. Foi constatado ainda pela perícia feita após o acidente que o prédio foi construído em uma região onde havia um lago, cujo solo era dotado por instabilidade. Ademais, o material empregado para edificação foi baixa qualidade. Tais fatores podem ter dado causa ao desabamento³¹.

À época foi reportado pela imprensa que o prédio apresentava rachaduras e que o empresário tinha ciência do fato. Temendo o desmoronamento do prédio, um dia antes da tragédia, os trabalhadores se negaram a entrar no edifício comunicando a situação das rachaduras e, por conseguinte, do risco eminente, a Sohel Rana, mas este, pessoalmente, obrigou os empregados das fábricas de costura a retomar o trabalho no Rana Plaza, inobservando quaisquer normas de saúde e segurança do trabalho³².

³¹De acordo com publicação do jornal online DW (Queda de prédio realça precariedade de -chaindústriave para Bangladesh. DW. Disponível em <<http://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 23/08/2017).

³² Em termos cronológicos, para efeitos processuais, no dia 27/4/2014 foi decretada a prisão de dois engenheiros responsáveis pela edificação do prédio. (REUTERS. Mohammed Sohel Rana foi preso na cidade de Benapole em tentativa de fuga para a Índia. **O Globo**. 28/04/2013. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/mundo/donoda-fabrica-que-desabou-em-bangladesh-presos-8236447>>. Acesso em 11/09/2017). Em 29 de agosto de 2017 foi exarada a sentença em primeira instância considerando Mohammed Sohel Rana culpado pelo desabamento. A defesa alegou que irá recorrer da decisão, conforme consta da notícia veiculada no site do jornal DN. (Proprietário de prédio que desabou no Bangladesh condenado a três anos de prisão. DN. Disponível em: <<http://www.dn.pt/lusa/interior/proprietario-de-predio-que-desabou-no-bangladesh-condenado-a-tres-anos-de-prisao-8734980.html>>. Acesso em 11/09/2017).

Neste cenário em que a Responsabilidade Social Empresarial³³ tornou-se altamente exigida, foi elaborado em 12 de maio de 2013, menos de um mês após o acidente, um Acordo Marco Internacional que reuniu 39 empresas transnacionais atuantes em Bangladesh, qual seja: *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*³⁴. Permanentemente aberta a novos signatários, em 2015 já contava com mais de 190 transnacionais signatárias e, atualmente, conta com 1.600 empresas que formam a cadeia de produção têxtil estão sob a égide do Acordo.

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

³³ Termo cunhado por: GARCÍA-MUNOZ ALHAMBRA, Manuel Antonio García-Munoz. Acuerdos marco globales multilaterales. Una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo. **Rev. de Derecho Social**, V.70, abr-jun/2015.

³⁴ É de conhecimento do presente estudo a existência do acordo *Bangladesh Worker Safety Initiative (BSWI)*, firmado fundamentalmente por empresas norte-americanas e que atualmente totalizam 26 membros. Todavia, o presente estudo dedica-se somente a análise do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* por adotar o mesmo entendimento de Manuel Antônio García-Muñoz Alhambra, segundo o qual, somente este último possui características de Acordo Marco em razão da sua multilateralidade. Por esse motivo, em rasas linhas, as diferenças entre os dois acordos são: a) o número de membros, sendo BSWI composto apenas por 26 e o *Accord on Fire and Building* composto por 1.600 empresas; b) previsão de assento obrigatório para um representante eleito da OIT, cláusula inexistente no BSWI, note-se ainda que o BSWI preveja quatro assentos para as transnacionais e quatro para os “atores interessados”, o termo *atores interessados* pode ser interpretado como qualquer membro da sociedade que tenha interesse na causa, não há, portanto, a obrigatoriedade em ser um representante dos trabalhadores ou membro sindical, ao contrário do que prevê o *Accord on Fire and Building* ao determinar a participação dos representantes dos trabalhadores; c) sujeição à arbitragem internacional está prevista no *Accord on Fire and Building*, por outro lado não há esta disposição no BSWI, no qual consta estándares normativos a serem cumpridos, mas que não impõem sanções às empresas que descumprem, apenas indicam soluções; d) ambos são acordos vinculam os signatários, mas o BSWI não vincula empresas subcontratistas da cadeia de produção, de maneira oposta o *Accord on Fire and Building* responsabiliza os subcontratistas de empresas provedoras do acordo; e) por fim, e não menos importante, cita-se a presença de testemunhas, fiscais e organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho-OIT, *International Labor Rights Forum*, *Clean Clothes Campaign* e *IndustriALL Global Union* os quais integram e fiscalizam o cumprimento do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, fato que não ocorre no BSWI.

testemunhas. Em relação a seu conteúdo, esclarece García-Munoz Alhambra:

En cuanto a su contenido, el acuerdo se dirige a mejorar las condiciones de salud y seguridad de las fábricas del sector textil de Bangladesh que son proveedoras de las empresas transnacionales firmantes, para lo cual se establece un sistema de inspección que identificará y evaluará los riesgos existentes, los cuales deberán ser eliminados, para lo que se prevé ayuda financiera por parte de las empresas firmantes y otros actores. Además, el acuerdo prevé formación para los trabajadores, personal de seguridad y encargos de las fábricas, para que sean capaces de denunciar problemas de seguridad y participar activamente en las actividades que se organicen para mejorar las condiciones de seguridad de las fábricas.³⁵

Constam do acordo seis componentes-chave que foram assumidos como pressupostos essenciais pelas partes signatárias, a saber:

- 1. A five year legally binding agreement between brands and trade unions to ensure a safe working environment in the Bangladeshi RMG industry.*
- 2. An independent inspection program supported by brands in which workers and trade unions are involved.*
- 3. Public disclosure of all factories, inspection reports and corrective action plans (CAP).*
- 4. A commitment by signatory brands to ensure sufficient funds are available for remediation and to maintain sourcing relationships.*
- 5. Democratically elected health and safety committees in all factories to identify and act on health and safety risks.*

³⁵GARCÍA-MUNOZ ALHAMBRA, Manuel Antonio. Acuerdos marco globales multilaterales. Una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo. **Revista de Derecho Social**, V.70, abr-jun/2015 p. 210.p. 210.

6. Worker empowerment through an extensive training program, complaints mechanism and right to refuse unsafe work³⁶.

O *Plan de Acción nacional sobre prevención de incêndios (PAN)* vinculado a um acidente do ramo têxtil ocorrido em 2005, discutido e apresentado em 2011, mas sem vigência até a data em que o Edifício Rana Plaza ruiu (por necessitar de maior número de signatários), serviu de base para o *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, contudo, foram realizadas várias mudanças no PAN para que fosse usado como parâmetro.

Quanto à aplicação, o *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* classifica as fábricas em três níveis, considerando o volume de produção e adotando como referencial as exportações de Bangladesh. Logo, no que diz respeito às inspeções de segurança, medidas corretivas e formação em matéria de prevenção de incêndios, caso seja encontrada alguma irregularidade na unidade produtiva, se esta tiver produtividade equivalente a, no mínimo, 30% do volume anual de exportações de Bangladesh será classificada no nível 01. De maneira correlata, as fábricas comporão o nível 02 e o nível 03, por sua vez, quando produzirem em parâmetro mínimo de 35% e 10%, respectivamente.

O acordo firmado após o acidente de Rana Plaza prevê ainda que seja nomeado um Comitê Diretivo com representação equitativa:

³⁶ Os componentes citados estão em: *Accord on fire and building safety in Bangladesh*. Disponível em: <<http://bangladeshaccord.org/about/>> Acesso em 20/08/2017. Tradução livre: “ 1. Um acordo juridicamente vinculativo de cinco anos entre as marcas e os sindicatos para garantir um ambiente seguro de trabalho na indústria de vestuário pronto* de Bangladesh; 2. Um programa independente de inspeção apoiado pelas marcas em que trabalhadores e sindicatos estão envolvidos; 3. Divulgação pública de todas as fábricas, relatórios de inspeção e planos de ações corretivas (CAP); 4. Um compromisso por marcas signatárias para garantir fundos suficientes disponíveis para remediação e manter relacionamentos de aquisição; 5. Comitês de saúde e segurança democraticamente eleitos em todas as fábricas para identificar e atuar nos riscos da saúde e segurança; 6. O empoderamento dos trabalhadores através de um extenso programa de treinamento, mecanismos de reclamações e o direito de recusar trabalho inseguro.”

elegida por los signatarios sindicales y las empresas signatarias (u máximo de 3 personas cada uno), más un representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de su elección, como presidente neutral. El CD [Comité Directivo] se encargará de seleccionar y contratar a un Inspector de Seguridad y un Coordinador de Formación, además de retribuir y revisar su cometido; supervisar y aprobar el presupuesto del programa; supervisar los informes financieros y la contratación de auditores; así como otras tareas de gestión que resulten necesarias. El CD procurará adoptar las decisiones por consenso, pero en ausencia de consenso, las decisiones se tomarán por mayoría de los votos. Con el fin de desarrollar la actividad del CD, se elaborará un reglamento de dirección.³⁷

Esse Comitê é extremamente importante, pois é responsável por dirimir conflitos iniciais que surjam. Note-se o disposto no item 5 do Acordo cuja regulação esclarece que os conflitos que surjam entre as partes devem ser levados inicialmente ao Comitê Diretivo que decidirá por maioria dos votos, em prazo de 21 dias, depois da solicitação das partes. Caso haja inconformismo com a decisão do Comitê, as partes poderão peticionar

ante a un tribunal de arbitraje definitivo y vinculante. *La sentencia arbitral será ejecutiva en los tribunales del domicilio del signatario contra el que se dirige la ejecución y estará sujeto a la Convención sobre el reconocimiento y la ejecución de las sentencias extranjeras (**Convención de Nueva York**), cuando proceda. El proceso de arbitraje vinculante, que incluye, sin limitarse a ello, la distribución de los gastos relacionados con el arbitraje y el proceso de selección de los árbitros, se regirá por la Ley Modelo de la CNUDMI sobre arbitraje comercial internacional de 1985 (incluidas las enmiendas adoptadas en 2006).³⁸*

³⁷ Item 4 do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, de 12 de mayo de 2013.

³⁸ Item 5 do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, de 12 de mayo de 2013.

Algumas cláusulas merecem destaque, como a determinação para que os signatários financiem e executem os programas das atividades descritas no *Plan de Acción nacional sobre prevención de incendios (PAN)*. Ressalte-se que o acordo vincula as 1.600 fábricas têxteis abastecedoras das grandes marcas signatárias que atualmente estão submetidas ao *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, ou seja, as unidades fabris menores que fazem parte da cadeia têxtil de produção estão sujeitas às diretrizes do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*.

Os relatórios produzidos sob o aval do Inspetor de Segurança são dotados de publicidade e, portanto, devem ser publicados em prazo máximo de 15 dias. Em prazo não superior a seis semanas, considerando a data da ciência da inspeção, todos os interessados deverão cientificar-se do conteúdo do relatório constante da inspeção e do plano de medidas corretivas, de caráter vinculante, aplicado em prazo suficiente para cumprimento das reformas. Em casos mais críticos a fábrica poderá ser fechada para cumprimento do plano de medidas corretivas em prazo não superior a seis meses. Se o plano for descumprido será enviada uma notificação, em segunda ordem, uma advertência e, em último caso, será possível a rescisão da relação contratual da empresa signatária do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* com o provedor.

Da leitura dos itens do Acordo que versam acerca das medidas corretivas observa-se a preocupação das partes signatárias em por fim às práticas abusivas perpetradas no mundo do trabalho em Bangladesh. Conforme dito em linhas anteriores, muitos mortos no desmoronamento do complexo têxtil de Rana Plaza poderiam ter sido salvos se o dono do prédio Mohammed Sohel Rana tivesse liberado os trabalhadores diante

da existência do eminente risco de desabamento. Ora, é cediço que os trabalhadores retornaram aos seus postos de trabalho com receio ter descontos no baixíssimo salário ou até mesmo de serem dispensados. Não é incomum o abuso do poder empregatício sujeitando trabalhadores à condições precárias e desumanas de trabalho em razão do poder de mando que o capital lhe confere.

Neste diapasão, visando evitar que um novo desabamento de semelhantes proporções se repita na história industrial de Bangladesh, o *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* em seu item 15, determina expressamente que:

*15. Las empresas signatarias exigirán a sus fábricas proveedoras que respeten el derecho de un trabajador a negarse a trabajar se tiene motivos razonables para creer que es poco seguro, **sin ser discriminado o perder el salario**, incluyendo el derecho a negarse a entrar o permanecer en el interior de un edificio si tiene motivos razonables para creer que su ocupación es peligrosa.³⁹*

Ainda que os resultados provenientes do acordo assinado em maio de 2013 sejam passíveis de críticas pelos mais céticos, o foco na prevenção de incêndios e desabamentos do acordo de Bangladesh, segundo os relatórios oficiais, tem apresentado índices nos seguintes patamares:

a) 78% das questões de segurança identificadas relatadas ou verificadas como corrigidas; b) 74 fábricas completaram a remediação das inspeções iniciais; c) 494 fábricas completaram mais de 90% de remediação; d) Mais de 333 Comitês de Segurança treinados; e) Mais de 100 reclamações de segurança foram resolvidas⁴⁰.

³⁹Item 15 do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, de 12 de mayo de 2013.

⁴⁰Progresso do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* (Accord on fire and building safety in Bangladesh. Disponível em: <<http://bangladeshaccord.org/about/>> Acesso em : 04/09/17).

Os números traduzem os pressupostos de medidas de segurança, os quais buscavam a adaptação estrutural, a instalação de sistemas de alarme contra incêndio e de proteção contra incêndio e saídas de fogo protegidas e o programa de treinamento do Comitê de Segurança.

Todos esses modelos foram renovados conforme documento disponibilizado no site do *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*⁴¹, comprometendo os signatários até 31 de maio de 2021, continuando o programa independente de inspeção de segurança e remediação em fábricas existentes e novas abrangidas pelo contrato, bem como o comitê de segurança e o programa de treinamento de segurança serão estendidos a todas as fábricas. É imperioso ressaltar que o acordo renovado inclui compromissos adicionais para garantir que os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação sejam respeitados para proteger sua própria segurança, e baseia-se nos elementos fundamentais que tornaram *Accord on Fire* bem sucedido, incluindo: inspeções independentes, governança bipartida, compromisso com a transparência, provisões para assegurar a remediação é financeiramente viável, capacitação do Comitê de Segurança e um mecanismo credível de queixa⁴², no que se refere ao ramo de roupas prontas.⁴³ Na esteira desse raciocínio, aquém apenas das exportações chinesas, Bangladesh ocupa na contemporaneidade papel de destaque junto ao comércio internacional em razão das exportações de roupas prontas⁴⁴. Sua competitividade justifica-se em virtude dos baixos custos de mão de obra que, historicamente, via-se

⁴¹De acordo Press Release 2018, Disponível em <<http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/Press-Release-New-Accord-2018.pdf>> Acesso em 09/09/17.

⁴² De acordo Press Release 2018, Disponível em: <<http://bangladeshaccord.org/2017/06/press-release-new-accord-2018/>> Acesso em: 09/09/2017.

⁴³*Ibidem*.

⁴⁴*World Trade Statistical Review 2017* analisa os últimos desenvolvimentos no comércio mundial, sob a perspectiva das tendências do comércio de bens e serviços. A publicação original dos dados feita pela World Trade Organization. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2017_e/wts17_toc_e.htm> Acesso em 09/09/2017.

desprotegida por um sistema normativo incapaz de acompanhar a capacidade neoliberal em subjugar os trabalhadores além das fronteiras dos países.

CONCLUSÃO

Existem muitos desafios a serem superados, pois a efetivação das medidas e direitos previstos em Acordos Marcos depende, ainda, dos ordenamentos jurídicos nacionais, e a normativa internacional sobre negociação coletiva e liberdade sindical tem por pressuposto os limites do Estado nação (Cf. Convenção 87, 98 da OIT). No Brasil, encontram autorização constitucional e legal no art. 7º, *caput* e art. 8º, III da Constituição, mas não estariam tipificados como Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho (611, e seguintes), encontram acolhida no pluralismo de fontes de Direito do Trabalho, reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro, podendo ser tratados de forma análoga aos regulamentos internos das empresas.

O Caso Rana Plaza tem muito a ensinar e, resgatando os aspectos da globalização de Boaventura, citados no início deste artigo, podemos aprender que a globalização *econômica* foi revelada pela morte de inúmeros trabalhadores, a mutilação de outros tantos, a dor coletiva da comunidade local. O aspecto *cultural* central numa sociedade de consumo é revelado pela preocupação das empresas com a imagem, os consumidores rejeitam (ainda) o uso de produtos que tenha crueldade como método de produção.

Selos de responsabilidade social são desejáveis. Do ponto de vista social, os Acordos Marcos 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 entidades internacionais

e locais se mobilizem para buscar efetivar as práticas de responsabilidade social (e assim, serem aceitas pela cultura globalizada, permitindo que voltem a ser consumidos, equacionando o problema de viés econômico), e permite o debate público sobre formas de efetivação de direitos laborais globais.

Os desafios são grandes e diversificados. É só o início, se não chegam a subverter o capitalismo, podem significar importante meio de assegurar dignidade para as pessoas que trabalham. A solidariedade internacional, a mobilização obreira global, a implementação de formas criativas de produção normativa para muitos trabalhadores, acentuadamente os de países periféricos como Bangladesh e no Brasil (sobretudo pó-reforma) é questão de sobrevivência.

BIBLIOGRAFIA

Accord on fire and building safety in Bangladesh. Disponível em: <<http://bangladeshaccord.org/about/>> Acesso em: 04/09/2017.

BAYLOS GRAU, Antonio. **Direito do Trabalho**: Modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Disponível em <<http://www4.bcb.gov.br/pec/conversao/conversao.asp>>. Acesso em: 18/08/17.

MAÍRA VIDAL, Maria del Mar. Los Acuerdos Marco Internacionales: Sentando Las Bases De La Negociación Colectiva De Ambito Supranacional. 2014, p.137. Disponível em <http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14183>. Acesso em 10/08/2017.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da. **Iniciação à pesquisa no Direito**: pelos caminhos do conhecimento e da invenção. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GARCÍA-MUNOZ ALHAMBRA. Manuel Antonio. Acuerdos marco globales multilaterales. Una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo. **Rev. de Derecho Social**, V.70, abr-jun/2015.

GENRO, Tarso. Um futuro por armar: estudo preliminar. In: BAYLOS GRAU, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo por armar**. São Paulo: LTr, 1999, p. 13-46.

GÓMEZ, José Maria. Globalização da Política: Mitos, Realidades e Dilemas. Disponível em: <<http://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/21-encontro-anual-da-anpocs/st-3/st17-3/5321-josegomez-globalizacao/file>>. Acesso em 20/07/2017.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: história e implicações. Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirantlo Blanch, 2013.

OIT. Relatório IV: Trabalho digno nas cadeias de abastecimentos mundiais. Conferência Internacional do Trabalho. Genebra. 105ª Sessão. 2016, p.8.

PAPADAKIS, K.K. Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework? Genebra: OIT, 2008, p. 74, Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093423.pdf>. Acesso em: 31/08/2017).

Proprietário de prédio que desabou no Bangladesh condenado a três anos de prisão. **DN**. 29/08/2017. Disponível em: <<http://www.dn.pt/lusa/interior/proprietario-de-predio-que-desabou-no-bangladesh-condenado-a-tres-anos-de-prisao-8734980.html>>. Acesso em 11/09/2017.

Press Release 2018, Disponível em<<http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/Press-Release-New-Accord-2018.pdf>>. Acesso em 09/09/2017.

Queda de prédio realça precariedade de -chaindústriave para Bangladesh. **DW**. Disponível em <<http://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 23/08/2017.

REUTERS. Mohammed Sohel Rana foi preso na cidade de Benapole em tentativa de fuga para a Índia. **O Globo**. 28/04/2013. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/mundo/dono-da-fabrica-que-desabou-em-bangladesh-presos-8236447>>. Acesso em 11/09/2017.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. La globalización y el mundo del trabajo. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais**: Trabalho, Instituições e Direitos. São Paulo: LTr, 2014.

World Trade Organization. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2017_e/wts17_toc_e.htm> Acesso em 09/09/2017.