



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA CENTRO  
DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
**DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS**  
**BACHARELADO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

ANA CLARA BRASILEIRO RODRIGUES

**CONDIÇÕES LABORAIS NA INDÚSTRIA TÊXTIL DE BANGLADESH: UMA  
ANÁLISE DA ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO  
(OIT) NO SETOR**

JOÃO PESSOA  
2025

ANA CLARA BRASILEIRO RODRIGUES

**CONDIÇÕES LABORAIS NA INDÚSTRIA TÊXTIL DE BANGLADESH: UMA  
ANÁLISE DA ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO  
(OIT) NO SETOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Relações Internacionais pela  
Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Dr. Ielbo Marcus Lobo de Souza

JOÃO PESSOA  
2025

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

R696c Rodrigues, Ana Clara Brasileiro.

Condições laborais na indústria têxtil de Bangladesh: uma análise da atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no setor / Ana Clara Brasileiro Rodrigues. - João Pessoa, 2025.

95 f.

Orientação: Ielbo Marcus Lobo de Souza.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2. Bangladesh. 3. Indústria têxtil. 4. Trabalho infantil. 5. Trabalho feminino. I. Souza, Ielbo Marcus Lobo de. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 327

**ANA CLARA BRASILEIRO RODRIGUES**

**CONDIÇÕES LABORAIS NA INDÚSTRIA TÊXTIL DE BANGLADESH: UMA  
ANÁLISE DA ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO  
(OIT) NO SETOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Relações Internacionais do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel (a) em Relações Internacionais.

Aprovado(a) em 24 de abril de 2025.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Ielbo Marcus Lobo de Souza– (Orientador)  
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

---

Prof. Dr. Túlio Sérgio Henriques Ferreira  
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

---

Prof. Me. Daniel de Campos Antiquera  
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

## AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui não foi fácil e, com certeza, não teria sido possível sem as pessoas que caminharam comigo ao longo desses anos. Por isso, gostaria de agradecer a todas e todos que estiveram ao meu lado durante esse ciclo acadêmico: essa etapa foi um marco cheio de memórias e afetos, em que o apoio constante de quem sempre acreditou em mim foi essencial.

À minha família, meu amor e gratidão infinitos. Aos meus pais, Paulo e Ilkarla, obrigada por todo o esforço, sacrifícios, cuidado e carinho. Obrigada por me darem tudo que precisei para focar nos estudos, por me apoiarem em cada escolha e, especialmente, por estarem ao meu lado durante o intercâmbio na Alemanha em 2023 — mesmo de longe, eu senti o apoio e carinho de vocês comigo em cada conquista. Eu não teria conseguido nada disso sem vocês. Vocês me ensinaram a ser resiliente, a ter coragem, a seguir em frente mesmo nos momentos de dúvida. São minha base, meu porto seguro e o maior exemplo de amor. Se cheguei até aqui, foi porque vocês sempre estiveram comigo, segurando minha mão, mesmo quando tudo parecia difícil.

Ao meu irmão mais velho, Gustavo Henrique, meu agradecimento mais sincero. Obrigada por ser sempre uma referência para mim, por todo o cuidado, apoio e por acreditar em mim. Seu exemplo e sua presença constante sempre me deram forças.

À minha prima Mariana Rodrigues, que é muito mais do que uma prima — é uma irmã. Obrigada por ser minha confidente, por cuidar de mim como se eu fosse sua irmã mais nova, pelos conselhos e por estar sempre disponível para tudo o que eu precisar. Sua presença é um dos maiores presentes da minha vida.

Aos meus amigos e amigas, obrigada por serem abrigo, apoio e leveza em meio à correria da graduação. Sou grata pelas amizades que construí na UFPB, que tornaram o dia a dia mais bonito, e também pelas amizades de fora, em especial aquelas da escola que permanecem comigo até hoje.

Um agradecimento especial à Lorena Vinesof, minha amiga inseparável da UFPB, o meu grudinho de todos os dias. Nossa amizade nasceu nas aulas de alemão e cresceu até se tornar algo que carrego com muito carinho. Minha parceira de tantos momentos, inclusive durante o intercâmbio, onde sua presença foi essencial em cada etapa da experiência. Dividir essa jornada com você tornou tudo ainda mais leve, significativo e inesquecível.

À Mirna Lomanto, uma amiga super especial que conheci no curso — uma amizade que, à primeira vista, parecia improvável de acontecer, mas que o intercâmbio fez florescer de forma linda e inesperada. Foi nessa experiência que nos aproximamos de verdade e vivi ao

seu lado momentos incríveis que guardo com muito carinho. Hoje, te admiro profundamente por sua força, generosidade e inteligência. Obrigada por estar sempre disposta a ajudar e por ser essa mulher inspiradora que tenho a sorte de chamar de amiga.

Às minhas outras amigadas do intercâmbio, meu carinho e agradecimento especial: à Malu Ramos, uma das pessoas mais inteligentes, doidas e dedicadas que já conheci. Sua luz e alegria contagiam todos ao seu redor, e ter vivido essa experiência com você foi um verdadeiro privilégio. À Madu Pacheco, a poliglota mais incrível que já conheci. Obrigada por ser uma ótima amiga, ótima companhia para conversas, com um coração enorme. Sua presença fez toda a diferença nessa fase da minha vida.

Às minhas amigadas da escola, um agradecimento especial ao meu grupinho de sempre, o famoso "BDC". À Ana Luísa Londres, minha parceirinha de vida, que topa todas as aventuras e decisões comigo. Obrigada por estar ao meu lado nos momentos mais marcantes da minha trajetória, sempre com um sorriso no rosto e uma palavra de incentivo. Sua amizade é daquelas que aquecem o coração e que fazem a vida ser mais leve.

À Paula Fachine, minha eterna confidente. Com você posso conversar sobre tudo e sempre sei que terei alguém para me ouvir com atenção e carinho. Mesmo atuando em outra área, você sempre se interessou pelo que eu estudava, me acompanhou em trabalhos, assistiu apresentações e até leu meus trabalhos acadêmicos com imenso interesse.

À Carol Castro, que conheço desde quando nascemos e que a vida fez questão de nos reconectar de forma ainda mais forte. Nossa amizade foi se moldando com o tempo, crescendo junto com a gente até se tornar esse vínculo profundo e essencial. Você é como uma irmã que a vida me presenteou duas vezes — pela família e pela amizade que construímos. Não consigo imaginar meus dias sem a sua presença, conselhos e afeto.

À Sophia Paraguay, minha amiga Branca de Neve, doce, gentil e de uma bondade rara. Uma pessoa dedicada, extremamente inteligente e com um coração generoso que toca a todos à sua volta. Você me inspira com seu jeito sereno, acolhedor e com sua força silenciosa. Ter você por perto é ter certeza de que há beleza e leveza nos laços verdadeiros.

E ao Matheus Francys, amigo maravilhoso, divertido e sempre pronto para boas conversas. Seu bom humor e espontaneidade tornaram muitos momentos mais leves. Obrigada por sempre me arrancar risadas e tornar os dias mais divertidos.

Aos professores e professoras que me acompanharam ao longo dessa jornada, registro minha mais profunda gratidão. Cada aula ministrada, cada orientação dedicada e cada palavra de incentivo deixaram marcas importantes na minha formação. Foram vocês que ajudaram a transformar dúvidas em descobertas e desafios em crescimento.

Um agradecimento especial à professora Dra. Mariana Pimenta Oliveira Baccharini, por ter confiado em mim e me proporcionado a oportunidade de desenvolver pesquisa científica sob sua orientação em dois momentos fundamentais da minha trajetória acadêmica. Seu cuidado, atenção e incentivo foram decisivos para que eu me sentisse capaz de mergulhar no universo da pesquisa com segurança e entusiasmo. Também expressei meu carinho e gratidão à professora Dra. Xaman Korai Pinheiro Minillo, que me acompanhou com generosidade e escuta atenta durante o último programa de Iniciação Científica, deixando contribuições valiosas que levarei comigo ao longo da vida acadêmica.

E, com um carinho muito especial, agradeço ao professor Dr. Ielbo Marcus Lobo de Souza, que foi mais do que um orientador ao longo da graduação, foi um verdadeiro mentor. Obrigada por confiar em mim como monitora em quatro ocasiões, pela orientação no projeto Panorama Internacional e, agora, por estar comigo neste TCC. Seus conselhos e seu apoio constante foram fundamentais para minha formação e continuam sendo importantes para os caminhos que ainda vou trilhar.

A todas e todos que fizeram parte dessa caminhada: obrigada.

## RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na indústria têxtil de Bangladesh, com foco nas iniciativas voltadas à proteção de crianças e à valorização da força de trabalho feminina. A partir de uma revisão de literatura especializada, buscou-se reunir o arcabouço teórico necessário para compreender o funcionamento do Regime Internacional do Trabalho, com ênfase na OIT enquanto instituição central na formulação, difusão e monitoramento de normas internacionais. O estudo adota como objeto empírico a cadeia de suprimentos têxtil de Bangladesh, país cuja economia é fortemente dependente do setor de vestuário e confecção, responsável por cerca de 85% de suas exportações totais. Nesse contexto, a pesquisa dedica atenção especial ao programa Better Work Bangladesh (BWB), desenvolvido pela OIT em parceria com a International Finance Corporation (IFC), cujas ações visam melhorar a conformidade trabalhista, fomentar o diálogo social e ampliar a transparência nas práticas empresariais. A metodologia adotada inclui a análise de documentos institucionais, obras acadêmicas e relatórios de organizações internacionais, obtidos por meio de bases de dados como Scopus, Periódicos CAPES, Google Acadêmico e relatórios oficiais da OIT. Estruturado em três capítulos, o trabalho discute os fundamentos teóricos dos regimes internacionais, a dinâmica produtiva da indústria têxtil em Bangladesh e as estratégias institucionais da OIT no país. Os resultados revelam os avanços e os limites da atuação internacional frente aos desafios sistêmicos do setor, destacando a importância da cooperação multilateral para a construção de um modelo de desenvolvimento econômico e social mais justo.

**Palavras-chave:** OIT. Bangladesh. Indústria têxtil. Trabalho infantil. Trabalho feminino.

## ABSTRACT

This research aims to analyze the work of the International Labour Organization (ILO) in the Bangladeshi textile industry, with a focus on initiatives aimed at protecting children and valuing the female workforce. Based on a review of specialized literature, we sought to gather the theoretical framework necessary to understand how the International Labour Regime works, with an emphasis on the ILO as a central institution in the formulation, dissemination and monitoring of international standards. The empirical object of the study is the textile supply chain in Bangladesh, a country whose economy is heavily dependent on the clothing and apparel sector, which accounts for around 85% of its total exports. In this context, the research pays special attention to the Better Work Bangladesh (BWB) program, developed by the ILO in partnership with the International Finance Corporation (IFC), whose actions aim to improve labor compliance, foster social dialogue and increase transparency in business practices. The methodology adopted includes the analysis of institutional documents, academic works and reports from international organizations, obtained through databases such as Scopus, Periódicos CAPES, Google Scholar and official ILO reports. Structured in three chapters, the paper discusses the theoretical foundations of international regimes, the productive dynamics of the textile industry in Bangladesh and the ILO's institutional strategies in the country. The results reveal the progress and limits of international action in the face of the sector's systemic challenges, highlighting the importance of multilateral cooperation in building a fairer economic and social development model.

**Keywords:** ILO. Bangladesh. Textile industry. Child labor. Female labor.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2 REGIMES INTERNACIONAIS E O REGIME INTERNACIONAL DO TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 Regimes Internacionais: Conceito e Fundamentos Teóricos.....	11
2.2 O Regime Internacional do Trabalho.....	16
2.3 OIT: Instituição Central do Regime Internacional do Trabalho.....	22
<b>3 O TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL EM BANGLADESH.....</b>	<b>32</b>
3.1 Breve histórico da indústria têxtil em Bangladesh.....	32
3.2 Condições de trabalho e exploração.....	38
3.2.1 Mão de obra feminina.....	44
3.2.2 Trabalho infantil.....	48
<b>4 A OIT E SUAS INICIATIVAS EM BANGLADESH.....</b>	<b>54</b>
4.1 Breve histórico da atuação da OIT em Bangladesh.....	54
4.2 O Programa Better Work Bangladesh (BWB).....	57
4.2.1 O Programa Better Work Bangladesh na vida das mulheres trabalhadoras.....	65
4.2.2 Os desafios para combater o trabalho infantil.....	68
4.2.3 Análise Crítica sobre o BWB.....	76
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>79</b>
REFERÊNCIAS.....	85

## 1 INTRODUÇÃO

Bangladesh, localizado no Sudeste Asiático, tem se destacado nas últimas décadas por seu expressivo crescimento econômico, impulsionado principalmente pela indústria têxtil. Esse setor se tornou o principal motor da economia do país, gerando milhões de empregos e promovendo a integração de Bangladesh ao mercado internacional. Fatores como políticas governamentais favoráveis à exportação, abundância de mão de obra barata e o status de país menos desenvolvido (LDC) contribuíram significativamente para essa ascensão (Atrey, 2023). No ano fiscal de 2022-2023, esse setor representou impressionantes 85% das exportações totais do país, movimentando cerca de 47 bilhões de dólares, sendo os principais destinos os Estados Unidos, a Alemanha e o Reino Unido (GoodWeave, 2025).

Com cerca de quatro milhões de trabalhadores empregados diretamente, a indústria têxtil atrai marcas globais pelo baixo custo da mão de obra. Esse crescimento acelerado foi impulsionado por uma combinação de fatores estratégicos, como políticas de incentivo à exportação, mão de obra abundante e de baixo custo, bem como o aproveitamento das cotas estabelecidas pelo Acordo Multifibras (Atrey, 2023). No entanto, essa dependência excessiva do setor têxtil também expôs fragilidades estruturais e desafios sistêmicos relacionados à sustentabilidade econômica, social e ambiental do modelo adotado. Outros desafios são a informalidade, o trabalho forçado e o trabalho infantil, especialmente nas camadas inferiores da cadeia de suprimentos, como oficinas terceirizadas não registradas (GoodWeave, 2025).

Embora o setor tenha ampliado significativamente a inserção econômica das mulheres e contribuído para a redução da pobreza extrema, sobretudo nas regiões urbanas, as condições de trabalho precárias, os baixos salários e os riscos à segurança nas fábricas continuam a suscitar críticas e preocupações internacionais (Sikder, 2019; Amnesty International, 2024). A pressão por preços competitivos no mercado global, especialmente por parte das marcas de *fast fashion*, reforça uma lógica produtiva marcada pela exploração laboral e pela terceirização irresponsável, dificultando o monitoramento das condições nas fábricas subcontratadas. Ao mesmo tempo, a iminente transição de Bangladesh para o status de País em Desenvolvimento, com a consequente perda de benefícios preferenciais concedidos aos Países Menos Desenvolvidos (PMDs), acende um alerta sobre a necessidade de reformular políticas tarifárias e buscar maior diversificação econômica (World Bank, 2023).

Nesse cenário, torna-se crucial analisar como iniciativas internacionais, especialmente aquelas promovidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no âmbito do regime internacional do trabalho, buscam mitigar os impactos negativos do crescimento do setor e promover condições laborais mais justas e seguras. Programas como o Better Work propõem

intervenções diretas nas fábricas, com foco em conformidade trabalhista, capacitação e diálogo social. A atuação da OIT em Bangladesh tenta conciliar desenvolvimento econômico com justiça social e direitos humanos, questionando a sustentabilidade de um modelo industrial que, embora lucrativo, perpetua desigualdades e violações de direitos fundamentais.

Diante disso, o presente trabalho tem como tema central as condições laborais na indústria têxtil de Bangladesh, com foco específico na análise da atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no setor. O estudo tem como objeto de pesquisa as iniciativas promovidas pela OIT no contexto da cadeia de suprimentos têxtil de Bangladesh, que representa cerca de 84% das exportações do país (ILO, 2022). Nesse contexto, o trabalho busca investigar como essas ações, em especial o *Better Work Bangladesh*, têm influenciado a melhoria das condições de trabalho nas fábricas, com um foco particular na erradicação da exploração do trabalho infantil e na mitigação da exploração da mão de obra feminina. A pesquisa pretende, assim, dar uma ênfase maior às vulnerabilidades específicas do setor.

A questão examinada emerge de uma tensão evidente entre, de um lado, a dependência econômica de Bangladesh da indústria têxtil e, de outro, os recorrentes relatos de violações de direitos trabalhistas, como trabalho forçado, infantil e em condições análogas à escravidão. Tal tensão é reforçada por tragédias emblemáticas como o desabamento do edifício Rana Plaza, em 2013, que expôs ao mundo as falhas sistêmicas na fiscalização das fábricas e a negligência quanto à segurança dos trabalhadores (Musaddique, 2023). Esse evento catalisou a atenção internacional e impulsionou a mobilização de organizações multilaterais, governos e empresas na tentativa de transformar as condições de trabalho no país, colocando a atuação da OIT no centro dos debates sobre regulação, responsabilidade social e justiça global.

Diante disso, o problema de pesquisa que norteia este trabalho pode ser formulado nos seguintes termos: em que medida o Regime Internacional do Trabalho, através da OIT e das normas internacionais respectivas, tem sido eficaz na erradicação do trabalho infantil e na promoção de direitos para as mulheres trabalhadoras em Bangladesh? Esta indagação remete à necessidade de compreender os seus impactos qualitativos e os seus desafios.

Para isso, a presente pesquisa foi construída com base em uma revisão de literatura especializada, tendo como objetivo reunir e analisar o arcabouço teórico necessário para compreender a atuação dos regimes e a OIT. A coleta do material bibliográfico foi realizada por meio de diferentes bases de dados e acervos acadêmicos. Destaca-se o acesso ao catálogo digital disponibilizado gratuitamente pela Biblioteca Central da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), que oferece aos discentes uma ampla gama de livros, periódicos e artigos científicos. Ademais, foram utilizadas plataformas e portais acadêmicos reconhecidos pela

comunidade científica, como Google Acadêmico, Academia.edu, SciELO, Periódicos CAPES e plataformas oficiais da OIT, que possibilitaram o acesso a publicações atualizadas e pertinentes à temática em questão. A seleção do material considerou a relevância científica dos textos, sua vinculação com os temas abordados e a contribuição teórica e empírica. Os textos selecionados foram, em sua maioria, produzidos em português e inglês, línguas que permitiram o acesso a uma variedade de perspectivas nacionais e internacionais sobre o tema.

Em relação ao recorte temporal do presente trabalho, optou-se por uma abordagem que articula diferentes períodos conforme a natureza de cada eixo de análise. Na dimensão teórica, referente ao Regime Internacional do Trabalho e à atuação da OIT, foram mobilizados os principais autores da área das Relações Internacionais e da governança global, como Stephen Krasner e Robert Keohane, sem a limitação a um período específico, buscando abarcar as contribuições fundamentais que moldaram o entendimento contemporâneo sobre o tema. No que tange ao contexto histórico de Bangladesh, considerou-se, de forma ampla, a trajetória da indústria têxtil de confecção (RMG) no país, desde seu processo de consolidação como setor estratégico da economia nacional até os dias atuais. Já no que se refere à análise das iniciativas da OIT, o foco recaiu especialmente sobre o programa Better Work Bangladesh, adotando-se como recorte temporal o período que se estende desde sua implementação, em 2015, até às evidências e dados mais recentes encontrados.

A estrutura do trabalho foi organizada em três capítulos principais, com o intuito de proporcionar uma abordagem progressiva e articulada entre os conceitos teóricos e a realidade empírica analisada. O primeiro capítulo, “Regimes Internacionais e o Regime Internacional do Trabalho”, apresenta o referencial conceitual do estudo, discutindo autores como Stephen Krasner e Robert Keohane, e analisa o papel da OIT como instituição central na governança global do trabalho. O segundo capítulo, “O Trabalho na Indústria Têxtil em Bangladesh”, contextualiza o caso empírico e discute as condições laborais no setor, incluindo a exploração das mulheres no setor e a persistência do trabalho infantil. O terceiro capítulo, “A OIT e Suas Iniciativas em Bangladesh”, aprofunda a análise sobre a atuação da organização, com foco no programa Better Work, suas estratégias, desafios e impacto na realidade trabalhista do país.

Ao aprofundar-se nessa problemática, o presente trabalho visa contribuir para o debate sobre os desafios da governança global, evidenciando como instituições internacionais podem exercer influência direta sobre políticas laborais nacionais e sobre práticas empresariais em um setor globalizado e profundamente desigual. A análise da atuação da OIT em Bangladesh, neste sentido, oferece uma oportunidade de refletir sobre os limites e as potencialidades da cooperação internacional na promoção dos direitos humanos e do trabalho decente no país.

## 2 REGIMES INTERNACIONAIS E O REGIME INTERNACIONAL DO TRABALHO

### *2.1 REGIMES INTERNACIONAIS: CONCEITO E FUNDAMENTOS TEÓRICOS*

A análise dos regimes internacionais parte da compreensão de que, mesmo na ausência de uma autoridade central no sistema internacional, os Estados podem cooperar de maneira estruturada. Essa cooperação ocorre por meio de instituições e mecanismos criados para lidar com problemas comuns, reduzir incertezas e estabelecer padrões de comportamento. É a partir desse contexto que os regimes internacionais emergem como arranjos institucionais que regulam aspectos específicos das relações internacionais, promovendo previsibilidade e estabilidade entre os atores globais. Para isso, envolvem regras, normas, procedimentos de decisão e princípios que convergem as expectativas dos atores em uma determinada área das relações internacionais (Keohane, 1984). Eles não apenas facilitam a cooperação entre Estados, como também ajudam a superar os dilemas da ação coletiva, especialmente em contextos de interdependência complexa. A partir dessa visão, a criação e o funcionamento dos regimes refletem a racionalidade dos atores estatais diante de problemas globais que exigem coordenação e compromisso contínuos.

Seguindo com a perspectiva neoliberal, tem-se que os regimes internacionais atuam como mecanismos fundamentais para facilitar a cooperação entre Estados, especialmente em contextos marcados pela incerteza e pela ausência de uma autoridade central. Para os neoliberais, os Estados são atores racionais e egoístas, interessados em ganhos absolutos, e os regimes funcionam como arranjos institucionais que reduzem custos de transação, aumentam a transparência e promovem a confiança mútua. Ao recorrerem à teoria econômica e à modelagem com base em jogos como o "Dilema do Prisioneiro", os neoliberais demonstram como regimes podem tornar possível a cooperação mesmo entre atores que desconfiam uns dos outros. Além disso, enfatizam que os Estados, embora não sejam moralmente vinculados aos regimes, hesitam em violá-los devido ao custo reputacional e aos investimentos já realizados (Hasenclever; Mayer; Rittberger, 2000). Isso confere aos regimes uma certa resiliência, mesmo quando o contexto internacional que deu origem a eles se transforma.

É por isso que a interdependência entre os países intensifica a necessidade de mecanismos institucionais capazes de lidar com desafios que transcendem fronteiras nacionais, como as mudanças climáticas, o comércio internacional e a segurança coletiva. As redes institucionais construídas por meio dos regimes internacionais têm o papel de reduzir os custos de transação, oferecer informações confiáveis, monitorar o cumprimento de acordos e prover mecanismos de resolução de disputas. Dessa forma, os regimes contribuem para a estruturação do comportamento dos Estados, promovendo a cooperação mesmo em um

sistema marcado pela ausência de autoridade central (Keohane; Nye, 2012).

Ao reconhecer os regimes internacionais como instrumentos fundamentais para a regulação da cooperação global, torna-se necessário situá-los dentro de um campo conceitual mais amplo. A compreensão do funcionamento da governança internacional exige distinguir os regimes de outros componentes institucionais, como as instituições e as organizações internacionais. Embora esses termos sejam, por vezes, utilizados de forma intercambiável, eles designam elementos distintos, ainda que inter-relacionados, no sistema internacional. Tal diferenciação é essencial para compreender como normas, regras e procedimentos são operacionalizados e sustentados por estruturas organizadas e formalizadas que promovem a coordenação entre diversos atores, estatais e não estatais.

Assim, os regimes internacionais emergem como arranjos normativos e institucionais que regulam a cooperação entre Estados e outros atores, sendo definidos como "conjuntos de princípios, normas, regras e procedimentos de tomada de decisão, implícitos ou explícitos, em torno dos quais as expectativas dos atores convergem em uma determinada área das relações internacionais" (Krasner, 1982, p. 186, *tradução nossa*). Essa concepção enfatiza que os regimes envolvem expectativas compartilhadas que moldam o comportamento dos agentes. Segundo Alcindo Gonçalves (2011), os regimes internacionais são formas de promover a governança global, de modo a buscar soluções para problemas comuns. João Paulo Cândia Veiga e Murilo Alves Zacareli (2015) complementam essa visão ao ressaltar a evolução dos regimes internacionais de estruturas intergovernamentais para arenas público-privadas transnacionais, refletindo a influência de organizações internacionais e atores não estatais. Segundo eles, os "atores não estatais passam a participar do processo decisório, direta ou indiretamente, em arenas constituídas entre o doméstico (nacional) e o internacional" (Veiga; Zacareli, 2015, p. 308). Portanto, embora os Estados continuem sendo os principais agentes da política global, atores não estatais como empresas transnacionais, grupos da sociedade civil e organizações internacionais também influenciam a construção e evolução desses regimes.

Enquanto os regimes são conjuntos de normas, regras e procedimentos que estruturam a interação entre atores globais (Krasner, 1982), as instituições podem ser compreendidas como conjuntos duradouros de regras formais e informais que estruturam e orientam a interação entre os atores no sistema internacional (Duffield, 2007). Segundo Keohane (1989), as instituições ajudam a estruturar a cooperação internacional ao reduzir custos de transação e prover informação aos atores, garantindo que os compromissos sejam cumpridos. Por outro lado, "a rede de organizações internacionais faz parte de um conjunto maior de instituições que garantem uma certa medida de governança global" (Herz; Hoffman, 2004, p. 10). Elas

são entidades formais, criadas por tratados ou acordos, dotadas de uma estrutura administrativa e de mecanismos operacionais que permitem a implementação de políticas e resoluções em âmbito global (Keohane, 1989). Além disso, são atores centrais do sistema internacional, bem como importantes fóruns para a negociação, possuindo, inclusive, personalidade jurídica (Herz; Hoffman, 2004). Enquanto os regimes são descentralizados, as organizações possuem estrutura burocrática, com funções administrativas definidas e capacidade de deliberar e implementar decisões.

Para exemplificar, é possível mencionar o Regime Internacional do Trabalho, que constitui um conjunto de princípios e normas que são aceitos pelos Estados, de modo a funcionar mais como uma base de políticas e normas específicas. Esse regime inclui convenções e declarações adotadas, bem como normas que estabelecem diretrizes gerais para a proteção dos trabalhadores. No entanto, a sua operação depende do comprometimento dos Estados e da criação de mecanismos que garantam sua implementação. É diante desse cenário que as instituições desempenham um papel fundamental na consolidação das normas, já que transformam princípios abstratos em padrões concretos de comportamento (Keohane, 1989). Já as organizações internacionais são responsáveis por operacionalizar as normas e garantir sua implementação prática, possuindo uma estrutura formal e recursos próprios (Herz; Hoffman, 2004). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental nesse regime por “mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência”, visando, assim, garantir políticas econômicas e sociais que possibilitem o desenvolvimento econômico e social globais (OIT, 1998). Portanto, a OIT supervisiona, organiza e implementa políticas globais para assegurar que as decisões coletivas do regime sejam postas em prática.

Dessa forma, tem-se que os três conceitos estão interligados no sistema internacional. Os regimes estabelecem os princípios, regras e normas que guiam a cooperação, em que atores atuam por meio da convergência de comportamentos para solucionar um problema transfronteiriço. Não são estruturas dadas, nem criam uma institucionalidade (Veiga; Zacareli, 2015). Para isso, as instituições consolidam os padrões de comportamento ao longo do tempo e as organizações fornecem a estrutura administrativa e operacional para a implementação e monitoramento das normas (Herz; Hoffman, 2004). Ao compreender essas distinções, pode-se analisar com maior profundidade a dinâmica da governança global e os mecanismos que possibilitam a coordenação entre atores estatais e não estatais no sistema internacional.

Dito isto, tem-se que a governança global inclui não apenas os Estados, mas também uma diversidade de atores não estatais, como organizações não governamentais (ONGs),

movimentos civis, empresas multinacionais e mercados de capital globais. Esse fenômeno pode ser relacionado ao processo de globalização, que resultou na interconexão e interdependência de diversas esferas do mundo. Nesse novo modelo, o poder é compartilhado entre os Estados e outros agentes, que, juntos, formam um sistema de governança baseado em regimes internacionais, os quais estabelecem regras que orientam a cooperação e a interação entre os diferentes atores. Ou seja, a governança está ligada à construção de instituições para a solução de problemas, englobando regras formais ou informais que guiam as interações. Nesse cenário, os regimes são “arranjos institucionais permanentes criados para facilitar o entendimento e promover a cooperação” (Gonçalves, 2011, p. 42).

Dessa maneira, a teoria dos regimes internacionais surge como uma tentativa de compreender o processo de cooperação em um sistema internacional integrado e multipolar. Para isso, Stephen Krasner (1982) destaca quatro elementos fundamentais: princípios, normas, regras e procedimentos de tomada de decisão. Os princípios representam crenças, causalidade e valores que fundamentam um regime, ou seja, as ideias subjacentes que moldam as ações dos atores internacionais, como, por exemplo, a crença na soberania estatal ou no direito à autodeterminação dos povos. Por outro lado, as normas estabelecem padrões de comportamento, definindo direitos e obrigações dos atores. Já as regras funcionam como diretrizes específicas que orientam as ações dentro do regime, enquanto os procedimentos de tomada de decisão determinam as práticas e mecanismos pelos quais as escolhas coletivas são formuladas e implementadas. O funcionamento de um regime envolve a interação contínua desses componentes, de modo a contribuir para a previsibilidade e estabilidade das relações internacionais ao fornecer um arcabouço institucional que orienta a cooperação e reduz incertezas no cenário global (Krasner, 1982).

Como ressaltam Keohane e Nye (2012), a existência de regimes internacionais é uma resposta à necessidade de coordenar ações coletivas em um mundo caracterizado pela interdependência. Em um cenário multipolar, onde os Estados não podem resolver sozinhos os problemas globais, esses regimes desempenham um papel vital na redução das incertezas ao oferecer um espaço institucional para a resolução de questões diversas. Eles constituem a base de sistemas complexos de governança global que envolvem uma interação contínua entre atores estatais e não estatais com o objetivo de manter a ordem e facilitar a cooperação. Portanto, essa cooperação é essencial em um sistema internacional onde as relações de poder são frequentemente dinâmicas e a capacidade de agir de forma coordenada pode resolver desafios globais complexos, como as mudanças climáticas ou o terrorismo internacional.

Ademais, tem-se que essa evolução dos regimes internacionais, na qual incorpora uma

diversidade de atores, reflete uma mudança importante na dinâmica da governança global. O papel de organizações internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), e de outros atores não estatais, como as organizações não governamentais (ONGs), movimentos sociais e empresas multinacionais, tem se intensificado nas últimas décadas. Estes novos agentes influenciam e, muitas vezes, moldam as discussões e decisões globais, evidenciando a multiplicidade de interesses e a complexidade das relações internacionais (Keohane, 1984; Nye, 2004). Um exemplo claro dessa participação ampliada dos atores não-estatais pode ser observado na atuação de ONGs e movimentos civis em questões como direitos humanos, meio ambiente e saúde global. Organizações como a Amnistia Internacional ou a Greenpeace frequentemente têm um papel de pressão e advocacia que influencia decisões importantes, seja em fóruns internacionais ou por meio de campanhas públicas que afetam a agenda política e econômica dos Estados. Nesse cenário, os Estados são chamados a integrar essas demandas em suas políticas internas e externas, o que torna os regimes internacionais mais dinâmicos e complexos. A colaboração entre esses diferentes atores cria um sistema de governança multifacetado, onde as fronteiras entre o público e o privado, o nacional e o internacional, se tornam cada vez mais fluidas (Keohane; Nye, 2012).

Além disso, os processos de tomada de decisão dentro dos regimes internacionais podem ser afetados pela crescente globalização dos mercados e da economia, o que aumenta a interdependência entre os países (Keohane; Nye, 2012). Empresas transnacionais, por exemplo, podem desempenhar um papel significativo na formulação de políticas comerciais e ambientais globais, influenciando os Estados a adotar práticas mais alinhadas aos seus interesses corporativos. Nesse cenário, é importante compreender que os “atores não estatais não competem com os Estados soberanos”, na verdade, “reconhecem a soberania e a legitimidade que fundamenta sua autoridade”, de modo a vê-los como “rule-maker” (Veiga; Zacareli, 2015, p. 310). Esse fenômeno contribui para um cenário onde as decisões políticas se tornam cada vez mais entrelaçadas com as necessidades e as pressões econômicas globais, exigindo uma governança mais integrada e colaborativa (Keohane; Nye, 2012).

Ao tratar sobre o poder dentro dos regimes internacionais, Krasner (1982) argumenta que tal elemento pode ser utilizado por atores, principalmente Estados, para aumentar sua utilidade, ou seja, para promover seus próprios interesses. Desse modo, o poder funciona como uma ferramenta para facilitar a criação e manutenção de regimes internacionais. No entanto, o uso de poder de forma unilateral por um Estado hegemônico, por exemplo, pode garantir que um regime funcione dentro da ótica dos interesses do ator dominante, limitando a liberdade de ação de outros. Quando um *hegemon* sai ou perde influência, as normas e regras

já estabelecidas no regime mantêm sua estabilidade e continuam a guiar os comportamentos dos Estados. Ou seja, os regimes podem sobreviver após a perda de hegemonia, pois as normas e princípios estabelecidos durante o período ainda exercem uma forte influência sobre os atores internacionais, independentemente de quem seja o *hegemon*. Esses regimes podem continuar a funcionar com base em normas compartilhadas que foram internalizadas pelos Estados e outros atores (Krasner, 1982).

Isso demonstra que a verdadeira estabilidade e continuidade dos regimes não dependem exclusivamente de um único ator, uma vez que as normas e instituições criadas tendem a persistir. Elas são codificadas em práticas e estruturas que continuam a orientar o comportamento dos Estados, reduzindo incertezas e promovendo a cooperação entre eles, além de garantir um equilíbrio de poder mais cooperativo e menos dependente da liderança de uma única nação (Krasner, 1982). Conclui-se, então, que os regimes não são estáticos, mas passam por processos de transformação e adaptação em resposta a mudanças nas dinâmicas políticas e econômicas. Eles acompanham a evolução das agendas globais e incorporam novos atores e demandas. Com isso, percebe-se a importância da cooperação multilateral e da consolidação das normas internacionais para que um sistema de governança funcione, assim sendo capaz de lidar com os desafios globais e garantir a ordem no sistema internacional.

## 2.2 O REGIME INTERNACIONAL DO TRABALHO

Como fora mencionado, ao longo das últimas décadas, os regimes internacionais têm ocupado um papel central nas discussões das Relações Internacionais, configurando-se como instituições deliberadamente construídas com o objetivo de regular comportamentos e facilitar a cooperação entre atores em determinadas áreas da política internacional. Definidos como “conjuntos de princípios, normas, regras e procedimentos de tomada de decisão em torno dos quais convergem as expectativas dos atores”, esses regimes têm como propósito principal afastar determinadas temáticas da lógica anárquica e auto interessada do sistema internacional, introduzindo um grau mais elevado de previsibilidade, transparência e colaboração entre os envolvidos (Hasenclever; Mayer; Rittberger, 2000). A sua relevância se manifesta em múltiplas esferas da governança global, como demonstram alguns exemplos: os regimes ambientais; o regime internacional do comércio; e o regime de não proliferação nuclear, no campo da segurança, por exemplo. Essa diversidade evidencia que os regimes não apenas se consolidaram como uma forma predominante de instituição internacional, mas também como instrumentos analíticos para compreender a cooperação entre Estados e atores não estatais em um sistema caracterizado pela ausência de autoridade central.

Como Young (1989) argumenta, regimes internacionais são sistemas de governança criados para lidar com um conjunto limitado de questões. O Regime Internacional do Trabalho pode ser entendido, então, como o conjunto de princípios, normas e instituições que estruturam a regulamentação das relações de trabalho em nível global, estabelecendo padrões mínimos de direitos trabalhistas, condições de trabalho e proteção social. Ou seja, é uma rede de princípios, normas, e instituições que regulam o trabalho em âmbito global, incluindo, por exemplo, convenções e padrões estabelecidos por organizações, bem como compromissos adotados por empresas transnacionais no contexto da governança corporativa.

Nesse regime, o Direito Internacional do Trabalho (DIT) constitui a sua base normativa, fornecendo regras que orientam sua governança, sendo definido como um “conjunto de normas e princípios que se revelam aplicáveis a todos os trabalhadores, independentemente dos Estados de que são nacionais, e mesmo àqueles sem Estado, apátridas, refugiados e outros, marginais do mundo globalizado” (Husek, 2015, p. 62). Ou seja, é um ramo autônomo, de natureza e vocação universais, com um escopo que transcende as fronteiras nacionais a fim de conferir proteção aos trabalhadores independentemente de sua nacionalidade ou status jurídico. Isso evidencia como o regime opera em um cenário de múltiplas escalas, onde tratados, convenções e acordos internacionais influenciam diretamente as políticas e legislações nacionais.

Outrossim, tem-se que o DIT não apenas estrutura normativamente o regime, mas também tem como premissa fundamental a justiça social, orientando, assim, suas diretrizes e objetivos. Como aponta Husek (2015), o DIT busca universalizar princípios de justiça social e, sempre que possível, uniformizar as normas jurídicas entre os Estados, promovendo a cooperação internacional para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Isso demonstra que o Direito Internacional do Trabalho busca criar uma rede interligada de obrigações que assegurem que os direitos trabalhistas sejam respeitados globalmente, com a finalidade de alcançar uma justiça social que transcenda as fronteiras nacionais.

Ou seja, ao considerar o atual cenário de globalização econômica, intensificação do comércio internacional e crescente interdependência entre os mercados, torna-se perceptível que as relações de trabalho passam a ocorrer em uma escala transnacional, muitas vezes escapando à jurisdição de um único Estado. Isso exige novas formas de regulação jurídica no campo laboral, com uma abordagem multilateral que responda aos desafios impostos pelas cadeias globais de produção. Por isso, o DIT se vê diante da necessidade de adaptar-se às novas dinâmicas do mercado, pressionado por demandas de flexibilização decorrentes da reestruturação produtiva e da concorrência global. Nesse contexto, as orientações do

pensamento neoliberal — pautadas na lógica do Estado mínimo, da desregulamentação e da liberalização dos mercados — fragilizam os avanços históricos em matéria de proteção trabalhista, colocando em risco os princípios de justiça social que fundamentam o regime internacional do trabalho (Cecato, 2002). É nesse contexto que o DIT se consolida como um campo normativo essencial, tendo como principal instrumento os tratados internacionais.

Ainda sobre o DIT, Sussekind (1999) destaca que ele trata não apenas das relações entre Estados, mas também da sua interação com organismos internacionais especializados. Sua atividade normativa visa à incorporação de direitos e obrigações nos sistemas jurídicos nacionais, garantindo que os padrões globais de trabalho sejam internalizados nas legislações domésticas. A assistência técnica desempenha um papel essencial nesse processo ao promover a harmonização entre o desenvolvimento econômico e o progresso social, para evitar que o crescimento econômico ocorra às custas da exploração da força de trabalho. Tudo isso ocorre justamente para universalizar os princípios de justiça social conforme a melhoria das condições de vida do trabalhador é garantida (Sussekind, 2000).

Nesse contexto, os instrumentos jurídicos internacionais adotados podem ser classificados em duas categorias principais: tratados universais abertos e tratados bilaterais ou plurilaterais. Os primeiros, representados por convenções internacionais, têm como objetivo central universalizar a proteção ao trabalho, fundamentada nos princípios da justiça social e na dignificação do trabalho humano. Esses tratados também buscam consolidar o bem-estar social como um elemento indispensável à felicidade humana e à paz mundial, além de mitigar disparidades entre os Estados decorrentes dos custos de proteção ao trabalho. Por sua vez, os tratados bilaterais ou plurilaterais tratam de aspectos mais específicos, como a reciprocidade de tratamento entre trabalhadores de países signatários e a garantia de direitos adquiridos para trabalhadores migrantes (Sussekind, 1999). Ou seja, são acordos estabelecidos diretamente entre Estados, firmados fora do escopo de organizações internacionais. Tais tratados, de caráter clássico, buscam geralmente garantir um tratamento justo aos trabalhadores migrantes, além de integrarem dispositivos sobre relações de trabalho nos tratados constitutivos de blocos econômicos. Apesar de sua utilidade prática, são limitadas pela ausência de mecanismos de supervisão contínua e pela dependência direta das vontades soberanas dos Estados signatários (Cecato, 2002).

A Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n.º 105), por exemplo, foi adotada em 25 de junho de 1957 pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de modo a representar um marco normativo crucial na luta internacional pelos direitos humanos e pela dignidade no trabalho. Essa convenção complementa e

aprofunda os compromissos já assumidos na Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930 (n.º 29) ao reafirmar o empenho da comunidade internacional com a erradicação definitiva de práticas laborais abusivas. Sua origem se deu em razão da persistência de formas de trabalho forçado que, embora não se confundissem diretamente com a escravidão, reproduziam relações de dominação e coerção incompatíveis com os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Carta das Nações Unidas. Nesse sentido, com base no Artigo 1º, os Estados-membros da OIT se comprometem a suprimir e não utilizar nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório, de modo a abolir tal tipo de conduta conforme ilustra o Artigo 2º (OIT, 1957). Com isso, percebe-se que essa Convenção representa um avanço normativo essencial no campo do DIT conforme amplia o escopo da proteção contra o trabalho compulsório e reforça a centralidade dos direitos humanos na regulação das relações de trabalho. Seu impacto vai além da esfera jurídica, pois reafirma valores fundamentais da OIT: justiça social, liberdade e dignidade no trabalho. Sua ratificação e implementação são, portanto, passos decisivos para a construção de um mercado de trabalho verdadeiramente justo e inclusivo em escala global.

Um outro exemplo é a Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1973, diante do combate ao trabalho infantil em nível global. Intitulada “Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão ao Emprego”, esta norma internacional estabelece parâmetros legais claros para a inserção de jovens no mercado de trabalho, com o objetivo de proteger seu desenvolvimento físico, mental e moral. Ao propor uma abordagem universal, a Convenção substitui gradualmente instrumentos anteriores que tratavam de setores econômicos específicos, consolidando um compromisso internacional mais amplo com a erradicação do trabalho infantil. Ela estabelece que, de forma geral, a idade mínima não deve ser inferior a 15 anos – ou à idade de conclusão da escolaridade obrigatória, o que for mais elevado (Art. 2.3). No entanto, reconhecendo as desigualdades entre os países, a Convenção permite, de forma transitória, que Estados com economia e infraestrutura educacional menos desenvolvidas possam adotar a idade mínima de 14 anos (Art. 2.4), desde que justifiquem essa condição em relatórios regulares à OIT. Além disso, a Convenção dedica especial atenção a formas de trabalho consideradas perigosas, bem como estabelece critérios para atividades educacionais e de treinamento profissional (Art. 6). Para garantir a efetividade de suas disposições, os Estados precisam criar mecanismos de fiscalização, aplicação de sanções e a manutenção de registros sobre trabalhadores com menos de 18 anos (Art. 9) (OIT, 1973). Isso demonstra que a Convenção nº 138 da OIT é uma das principais ferramentas jurídicas internacionais voltadas à proteção da infância e adolescência contra a

exploração laboral. Seu caráter abrangente e progressivo demonstra o compromisso da OIT com a justiça social, ao mesmo tempo em que reconhece as disparidades estruturais entre os países. Embora ainda existam desafios significativos à sua implementação em contextos de pobreza, informalidade e fragilidade institucional, a convenção continua a ser uma referência essencial para os esforços nacionais e internacionais na luta contra o trabalho infantil.

Ao analisar os exemplos fornecidos, é possível observar a aplicação concreta dos instrumentos jurídicos internacionais no enfrentamento das desigualdades em torno do trabalho. Isso ocorre porque as convenções universais refletem o compromisso global com a universalização da proteção aos direitos trabalhistas, abordando questões fundamentais como a erradicação do trabalho forçado e infantil, por exemplo. Esses tratados visam harmonizar normas entre os países, mas também garantir que as práticas laborais atendam aos princípios universais de justiça social e direitos humanos.

Nesse sentido, tanto os tratados universais quanto os bilaterais contribuem para um sistema internacional de regulação do trabalho que busca promover a dignidade no trabalho e a inclusão social em uma escala global. A diferença fundamental entre a adoção das ideias reside principalmente no âmbito de sua aplicação e nas partes responsáveis por sua implementação. As convenções da OIT, sendo instrumentos universais, são adotadas por um número significativo de países e buscam estabelecer normas mínimas globais que todos os Estados signatários devem seguir, promovendo uma abordagem padronizada para questões como trabalho forçado e trabalho infantil. Já os acordos bilaterais são iniciativas específicas de dois países, com objetivos mais voltados à cooperação direta e à resolução de questões concretas que envolvem as particularidades das relações trabalhistas entre essas nações (Sussekind, 1999). Portanto, enquanto as convenções buscam criar um marco jurídico universal e obrigatório, os acordos bilaterais são construídos de forma mais personalizada, com foco em soluções práticas para problemas específicos entre os países envolvidos.

Dessa forma, o Regime Internacional do Trabalho, estruturado pelo Direito Internacional do Trabalho, configura-se como um mecanismo essencial para a promoção da justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores em nível global. Fundamentado em normas e princípios universais, esse regime busca harmonizar as legislações nacionais com padrões internacionais, garantindo condições dignas de trabalho e prevenindo a exploração da força laboral. Instrumentos como a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n.º 105) e a Convenção nº 138 demonstram o compromisso da comunidade internacional na defesa da dignidade humana, consolidando um arcabouço jurídico que transcende fronteiras e reafirma o trabalho como um direito fundamental, e não uma forma de exploração.

Dentro do regime, não há uma autoridade central coercitiva, o que resulta em uma “governança sem governo”, conceito trabalhado por Rosenau (2000), no qual a ordem é assegurada por arranjos institucionais. Ou seja, a governança é manifestada na atuação conjunta de Estados, organizações internacionais, empresas e atores da sociedade civil na formulação, implementação e monitoramento das normas laborais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) exemplifica esse modelo híbrido ao equilibrar interesses estatais, empresariais e sindicais na definição de padrões internacionais. Diferentemente de organizações com poderes coercitivos, como a Organização Mundial do Comércio (OMC) ou a União Europeia (UE), a OIT opera predominantemente por meio do convencimento e da cooperação voluntária dos Estados, que internalizam suas normas conforme seus próprios interesses e pressões internas. Além disso, as dinâmicas de governança dentro do regime também refletem a crescente influência de atores não estatais, como movimentos sociais e consumidores, que pressionam empresas transnacionais a adotar compromissos éticos e padrões de trabalho mais justos. Essa interação entre Estado e sociedade civil evidencia que a governança do regime internacional do trabalho não é estática, mas um processo dinâmico, moldado tanto por arranjos institucionais de “cima para baixo” quanto por iniciativas e pressões de “baixo para cima”, o que reforça a complexidade da regulação do trabalho em um mundo globalizado (Jakobsen, 2009).

Além disso, considerando que o regime internacional do trabalho é estruturado sob uma lógica Estado-centrada, é fundamental reconhecer que suas bases estão ancoradas na atuação de organismos multilaterais, tratados internacionais e diretrizes voltadas à consolidação de normas trabalhistas universais. Esse modelo integra um contexto mais amplo de governança global, no qual os Estados desempenham um papel central na formulação e implementação dessas normas, ainda que em constante interação com outros atores, como organizações internacionais, empresas transnacionais e a sociedade civil. A OIT é o principal mecanismo desse arranjo, destacando-se pela sua estrutura tripartite, que envolve governos, empregadores e trabalhadores na definição de padrões internacionais para o trabalho (Jakobsen, 2009). Suas convenções e recomendações servem como referência normativa global, sendo incorporadas às legislações nacionais conforme o compromisso dos Estados em garantir condições dignas de trabalho. A organização estabelece princípios fundamentais baseados na liberdade sindical, na eliminação do trabalho forçado, na erradicação do trabalho infantil e na não discriminação no emprego, configurando-se como uma entidade-chave na regulação do mercado de trabalho internacional (Alvarenga, 2017).

Dito isto, percebe-se que o Regime Internacional do Trabalho se manifesta por meio

de um arcabouço jurídico robusto, sustentado pelo Direito Internacional do Trabalho e guiado pela premissa da justiça social. Esse regime articula-se entre a governança estatal e a atuação de organizações internacionais, promovendo padrões mínimos de proteção ao trabalho em escala global. Por meio dele, reforça-se o caráter interdependente da regulamentação trabalhista, onde Estados, empresas e organismos internacionais desempenham papéis complementares na promoção de condições laborais dignas e sustentáveis. Tudo isso é refletido na atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), principal instituição responsável por desenvolver convenções e recomendações que moldam o regime, bem como nos compromissos assumidos por Estados e atores privados no âmbito global. Entre os seus principais objetivos, é possível mencionar a regulamentação das horas de trabalho, a fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, a luta contra o desemprego, a garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes e a proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres (Alvarenga, 2017).

### 2.3 OIT: INSTITUIÇÃO CENTRAL DO REGIME INTERNACIONAL DO TRABALHO

As organizações internacionais intergovernamentais (OIGs) são entidades institucionais permanentes que desempenham um papel fundamental na governança global ao atuarem como mecanismos para a coordenação e estabilização das relações internacionais. Elas se distinguem de outras formas de cooperação pelo seu nível elevado de institucionalização, com estruturas burocráticas, orçamentos próprios e sedes físicas, além de interagirem com uma ampla rede de atores, como Estados, agências governamentais, corporações e organizações da sociedade civil. Surgem como respostas às dificuldades criadas pela anarquia do sistema internacional, tornando-se essenciais para a cooperação entre Estados. Ademais, desempenham um papel crucial na legitimação das regras do sistema internacional, contribuindo para a construção de regimes internacionais que regulam setores específicos (Herz; Hoffman, 2004).

Dentro deste contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se destaca como a instituição central do regime internacional do trabalho, dada sua especialização em questões trabalhistas e sociais. Seu objetivo é coordenar políticas e criar normas de trabalho, além de buscar garantir justiça social e dignidade humana no mercado de trabalho global (Jakobsen, 2009). Dessa maneira, a organização contribui para a estabilização das relações internacionais no campo laboral conforme também desempenha um papel crucial na criação de um regime internacional do trabalho, que busca reduzir desigualdades e promover os

direitos dos trabalhadores ao redor do mundo.

As raízes da OIT estão associadas às diversas iniciativas do final do século XIX e início do século XX, que buscavam promover a adoção de normas trabalhistas comuns entre os países. A fundação da Associação Internacional de Legislação do Trabalho, em 1900, por exemplo, organizou conferências internacionais sobre o tema e pode ser considerada uma precursora da OIT. No início do século XX, a questão social começou a ganhar ainda mais relevância devido a eventos históricos significativos, como foi o caso da Revolução Russa de 1917, que mostrou aos governos ao redor do mundo a necessidade de tratar as demandas trabalhistas com mais atenção (Jakobsen, 2009).

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1918, as demandas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho ganharam destaque, impulsionadas pelas pressões sociais e pela influência da Revolução Russa no contexto político internacional. Durante as negociações do Tratado de Versalhes, assinado em 1919, a "questão social" passou a ser discutida de forma mais explícita. Os Estados Unidos, que estavam emergindo como uma potência global, apoiaram a inclusão de normas que favorecessem o livre comércio, bem como assegurassem uma certa estabilidade social a fim de evitar futuros conflitos. Esse contexto foi determinante para a criação da Organização Internacional do Trabalho, que passou a integrar a Parte XIII do Tratado de Versalhes (Jakobsen, 2009).

Nesse sentido, a OIT surgiu com uma Carta de Trabalho estabelecendo princípios fundamentais, como “o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante; a pobreza em qualquer lugar constitui um perigo para a prosperidade de todos” (OIT, 1998). A sua criação está intrinsecamente ligada ao movimento sindical internacional, em que as condições de trabalho eram um tema de crescente preocupação conforme ocorria a luta contra as consequências perniciosas da industrialização e do liberalismo. Ou seja, a sua criação foi, sobretudo, impulsionada por uma série de fatores políticos e sociais, que incluíam a crescente inquietação das massas trabalhadoras, especialmente na Europa. A OIT surgiu, portanto, como uma resposta às reivindicações dos trabalhadores, bem como uma medida preventiva diante dos temores de revoluções que poderiam comprometer a paz e a estabilidade mundial. É exatamente o que o Preâmbulo da Constituição da OIT reflete: a organização é apresentada como um instrumento para garantir a paz universal e permanente, que só poderia ser alcançada por meio da justiça social. Para isso, seria necessário melhorar as condições de trabalho, que geravam, para muitos, injustiça, miséria e privações, criando um caldo de insatisfação e descontentamento com potencial para ameaçar a paz (Cecato, 2002).

Outro fator que contribuiu bastante para a criação da OIT foi a necessidade de garantir a concorrência internacional. Isso ocorreu porque muitos países resistiram à ideia de normatizar as relações de trabalho, uma vez que temiam que a imposição de normas laborais mais rigorosas aumentasse os custos de produção e, conseqüentemente, comprometesse sua competitividade no comércio global. Nesse contexto, argumentava-se que tais medidas poderiam representar um ônus desproporcional para os Estados que as adotassem, em comparação com aqueles que mantivessem legislações mais flexíveis. Para mitigar essas preocupações, a Constituição da OIT enfatizou a importância de um compromisso coletivo com padrões trabalhistas humanitários, destacando que a ausência de regulamentação em alguns países poderia enfraquecer os esforços de outros na promoção de melhores condições de trabalho. Assim, a criação de condições de concorrência equitativa foi vista como essencial para eliminar as rivalidades no mercado mundial, na medida em que estabeleceria uma base comum de regras e práticas, capaz de eliminar desequilíbrios e rivalidades no mercado mundial (Cecato, 2002). Isso demonstra que a criação da OIT não foi motivada apenas por preocupações com a justiça social e os direitos dos trabalhadores, mas também por interesses econômicos e estratégicos dos Estados. Desse modo, a OIT emergiu como um instrumento de equilíbrio entre os ideais de proteção ao trabalhador e as exigências do sistema capitalista global, promovendo um modelo de desenvolvimento que combinasse crescimento econômico com justiça social.

Sobre a sua estrutura institucional, a OIT se distingue das demais organizações internacionais por adotar uma estrutura institucional de caráter tripartite, que confere legitimidade e representatividade singulares ao seu processo decisório. Nessa configuração, representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores compartilham igualmente o direito à voz e ao voto nas deliberações, em especial na elaboração e aprovação das convenções internacionais (Cecato, 2002). Esse modelo tripartite estabelecido visa promover a cooperação internacional para enfrentar a pobreza e promover o bem-estar social, tendo-se como intuito “elaborar normas trabalhistas, estimular sua implantação nos países membros e promover sua aplicação”, sendo expressas “por meio de convenções, recomendações e declarações” (Jakobsen, 2009, p. 64). Essa forma de organização institucional permite que diferentes perspectivas sociais e econômicas sejam incorporadas ao debate, o que fortalece o caráter democrático da OIT e promove o diálogo social como ferramenta essencial na construção de consensos entre capital e trabalho (Cecato, 2002).

A estrutura tripartite da OIT se materializa, sobretudo, na Conferência Internacional do Trabalho e no Conselho de Administração, reforçando a missão da organização de atuar

como mediadora de conflitos e promotora da justiça social (Cecato, 2002). Nesse processo, as Conferências servem para negociar e aprovar as políticas globais sobre questões trabalhistas, sendo o espaço central para a adoção de novas recomendações, além de promover debates sobre os desafios mais urgentes do mundo do trabalho. Elas ocorrem todo mês de junho, reunindo mais de 3.000 delegados de 180 países-membros para considerar diversos assuntos de política social e trabalhista por duas a três semanas (Standing, 2008).

Sobre a sua estrutura organizacional, tem-se que a OIT é composta por três órgãos fundamentais: o Conselho de Administração, a Conferência Internacional do Trabalho e o Secretariado, também conhecido como Escritório Central da OIT. O primeiro órgão tem a responsabilidade de definir diretrizes e coordenar a elaboração de convenções e recomendações da OIT, sendo composto por 56 membros (28 representantes dos governos, 14 dos empregadores e 14 dos trabalhadores). Já o segundo funciona como a assembleia geral da OIT, reunindo anualmente em Genebra delegados de todos os países membros. Cada país tem direito a enviar quatro delegados à Conferência, sendo dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores, todos com direito a voto independente. Por fim, o Secretariado da OIT, situado em Genebra, é o órgão permanente da organização e desempenha um papel central na execução das políticas da OIT. Ele é responsável pela administração, pela realização de pesquisas e estudos, pela publicação de materiais informativos e pela organização de reuniões técnicas e tripartites, além de coordenar o apoio aos projetos de cooperação técnica. O Secretariado também gere os escritórios regionais e de área, que ajudam na implementação das normas e convenções da OIT em diversas regiões (Válio, 2016).

No que se refere à sua função principal, a OIT se caracteriza como uma instituição normatizadora, cujo propósito central é a promoção de condições laborais justas e universais. Essa missão é realizada por meio da produção de dois instrumentos distintos: as convenções e as recomendações. As convenções, de caráter juridicamente vinculante após a ratificação pelos Estados-membros, passam por um processo de formulação que inclui amplas consultas e deliberações, com o objetivo de assegurar ampla adesão internacional. A busca por consensos e a consideração das especificidades nacionais resultam em textos mais abertos e adaptáveis às diversas realidades dos países membros, o que contribui para sua efetiva implementação. Já as recomendações, embora não possuam força normativa obrigatória, exercem papel orientador relevante. Muitas vezes, derivam de propostas de convenção que não obtiveram os votos necessários para aprovação, funcionando como diretrizes complementares às normas internacionais do trabalho (Cecato, 2002).

Por meio do artigo 19, a Constituição da OIT estabelece a obrigatoriedade de os Estados-membros submeterem as convenções e recomendações ao exame de suas instâncias nacionais competentes, com vistas à possível ratificação. A partir da ratificação, os países assumem o compromisso de aplicar internamente as disposições previstas e de reportar regularmente à OIT as medidas adotadas nesse sentido. Esse processo envolve também a apresentação de justificativas em caso de não ratificação, o que revela o esforço institucional da OIT em monitorar tanto a eficácia quanto a adesão às suas normas. Para garantir esse acompanhamento, a organização conta com mecanismos específicos de supervisão, como a Comissão de Especialistas na Aplicação das Convenções e Recomendações, formada por técnicos independentes que analisam relatórios dos governos e observações das entidades sindicais, e o Comitê de Liberdade Sindical, responsável por examinar denúncias relacionadas à violação do direito à organização sindical. Ambos os órgãos produzem relatórios que, embora não vinculantes, são amplamente respeitados e considerados fontes interpretativas legítimas no âmbito do direito internacional do trabalho (Cecato, 2002).

Um outro aspecto importante a ser mencionado é que a OIT também atua na fiscalização do cumprimento de suas normas por meio de mecanismos de monitoramento e denúncia. Os governos podem ser questionados sobre violações e, em casos graves, podem sofrer sanções, como a perda do direito de voto na organização. Quando há a apresentação de queixas, os comitês solicitam esclarecimentos ao país em questão, emitindo pareceres futuros para reconhecer ou não a procedência da queixa. A partir disso, recomenda-se o tratamento da questão para garantir o cumprimento das normas da OIT (Jakobsen, 2009). É por meio do artigo 26 da Constituição da OIT que qualquer Estado-membro apresenta essa queixa formal contra outro que descumpra obrigações previstas em convenções ratificadas. Esse mecanismo pode ser acionado também pelo Conselho de Administração ou por um delegado da Conferência Internacional do Trabalho. Em casos mais graves, é prevista a constituição de uma Comissão de Inquérito, que pode culminar, em última instância, com a submissão da controvérsia à Corte Internacional de Justiça (Cecato, 2002).

Sobre o seu processo histórico, tem-se que as primeiras convenções, entre 1919 e 1939, trataram de demandas históricas da classe trabalhadora, como a limitação da jornada de trabalho, a proteção à maternidade, a regulamentação do trabalho infantil e a criação de seguros contra doenças e acidentes. Durante a Guerra Fria (1948-1989), a OIT se consolidou como um instrumento de fortalecimento do chamado liberalismo embutido, buscando equilibrar desenvolvimento econômico e proteção social. Nesse período, suas convenções abordaram temas como liberdade sindical, negociação coletiva, discriminação no trabalho,

segurança no ambiente laboral e a proteção de trabalhadores migrantes (Jakobsen, 2009).

Com a ascensão do neoliberalismo, a OIT se adaptou às mudanças no mercado de trabalho, passando a discutir temas como trabalho em tempo parcial, terceirização e novas formas de emprego, embora com normas menos determinativas em comparação aos períodos anteriores. Ao longo do século XX e início do XXI, a organização aprovou cerca de 200 convenções e expandiu-se para mais de 170 países membros. Entre as normas mais importantes, destacam-se as "Normas Fundamentais do Trabalho", que incluem convenções essenciais sobre liberdade sindical, combate ao trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil e igualdade no trabalho. Essas normas são cruciais, pois garantem que os trabalhadores tenham condições para defender seus próprios interesses de forma justa e democrática (Jakobsen, 2009).

É imprescindível, no entanto, considerar o papel histórico da OIT, especialmente em torno da sua criação. Conforme Karl Polanyi (1944) descreve, a OIT foi instituída com o objetivo de igualar as condições de competição entre as nações, permitindo a liberalização do comércio sem prejudicar os padrões de vida. No entanto, essa "igualação" de competição beneficiava principalmente as nações industrializadas, enquanto as nações colonizadas eram excluídas desse processo, criando um cenário onde as potências capitalistas tinham vantagem. Ao longo do tempo, a OIT estabeleceu padrões de regulamentação nacional que permitiram uma diversidade de interpretações, favorecendo a coexistência de diferentes formas de capitalismo, sem que a organização favorecesse uma abordagem específica de capitalismo de bem-estar (Standing, 2008).

A proposta da chamada "cláusula social" surge nesse contexto como uma tentativa de vincular o respeito às normas fundamentais da OIT – como a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado – à lógica do comércio internacional. A ideia central é que os países que não respeitarem esses direitos possam ser penalizados com sanções comerciais, desestimulando práticas que resultam em violações aos direitos trabalhistas e em concorrência desleal no mercado global. Essa proposta responde diretamente à realidade de países que, ao adotarem padrões mínimos de proteção ao trabalhador, veem seus investimentos sendo desviados para nações que ainda toleram condições precárias de trabalho (Cecato, 2002). Assim, a cláusula social não apenas busca garantir a dignidade dos trabalhadores, mas também promover uma competitividade mais justa e ética no comércio global, pressionando os países a adotar padrões laborais mais elevados.

Esse cenário impacta diretamente o padrão de vida das populações trabalhadoras. Países que buscam garantir condições dignas de trabalho, com salários mínimos, jornadas

limitadas e direitos sociais, frequentemente enfrentam a fuga de investimentos para regiões onde as exigências trabalhistas são mais fracas ou inexistem. Como resultado, empregos locais são ameaçados pela entrada de produtos mais baratos, fabricados sob condições de trabalho degradantes, comprometendo a manutenção de um padrão de vida justo e sustentável (Cecato, 2002). Assim, o fortalecimento das normas trabalhistas internacionais não é apenas uma exigência ética, mas também um mecanismo essencial para proteger o padrão de vida global, promovendo o desenvolvimento econômico aliado à justiça social.

Por outro lado, os críticos da cláusula social argumentam que tais exigências podem funcionar como barreiras protecionistas, restringindo a competitividade dos países em desenvolvimento e bloqueando seu crescimento. Eles alegam que, muitas vezes, o descumprimento de direitos trabalhistas não é fruto de má-fé, mas de uma realidade de pobreza estrutural. Contudo, ainda que se reconheçam os desafios desses países, não se pode aceitar que o rebaixamento das condições de vida e a exploração do trabalho infantil ou forçado sejam considerados caminhos legítimos para o progresso (Cecato, 2002). O debate, portanto, não gira em torno da validade dos direitos, mas sim sobre os meios mais eficazes e legítimos para garantir sua observância.

Dessa forma, é importante destacar que, inicialmente, a OIT não foi criada para ser uma agência de cooperação técnica, mas sim para regular as relações entre empregadores e empregados, com foco em proteger os trabalhadores, especialmente os homens em empregos estáveis e sindicalizados. Com o tempo, a organização foi se expandindo, de modo a incorporar funções mais amplas, como a disseminação de informações sobre o mercado de trabalho, a promoção de pesquisas sobre condições de vida dos trabalhadores e a criação de um sistema de relatórios sobre os padrões de trabalho. A Declaração de Filadélfia de 1944, por exemplo, foi um marco, afirmando que "o trabalho não é uma mercadoria", o que refletia a tentativa de reduzir o caráter de mercadoria das relações de trabalho (Standing, 2008).

Após a Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou uma abordagem mais ampla, que incluiu a promoção de sistemas de proteção social, como exemplificado pela Convenção nº 102, de 1952, que defendia benefícios relacionados ao emprego formal, como assistência médica, aposentadoria e proteção contra acidentes de trabalho. Na década de 1960, a organização abordou um foco ainda maior na proteção social e no trabalho decente ao se posicionar como uma agência de desenvolvimento, oferecendo, assim, cooperação técnica, estabelecendo centros de treinamento e criando um Instituto Internacional de Estudos Trabalhistas. A criação da Convenção nº 122, em 1964, sobre política de emprego, foi outro marco, em que os países passaram a garantir "emprego pleno e produtivo" (Standing, 2008).

No entanto, a década de 1970 marcou o início do declínio da OIT, com a retirada dos Estados Unidos da organização, que alegaram divergências em relação à representação tripartite, à escolha seletiva de países para críticas, à politização da OIT e ao seu foco em direitos humanos. O período de 1970 a 1980 foi um momento de ruptura, em que a OIT passou a enfrentar críticas sobre sua eficácia em tempos de mudanças econômicas e políticas, especialmente devido à ascensão de políticas neoliberais. A retirada dos Estados Unidos, um dos principais contribuintes da organização, e o aumento das tensões políticas com o regime de Pinochet no Chile evidenciaram as dificuldades enfrentadas pela OIT em se manter alinhada com as novas realidades econômicas e políticas globais. Esse período marcou uma mudança de paradigma, com a OIT enfrentando desafios internos e externos, mas também consolidando sua posição como uma instituição fundamental para a regulação das relações de trabalho e a proteção social no mundo (Standing, 2008).

Na década de 1980, a OIT obteve uma nova legitimidade, sobretudo com a sua intervenção na Europa Oriental, onde o fim do regime socialista e a transição para economias de mercado abriram espaço para que a organização tentasse implementar modelos de negociação tripartite e sistemas de seguridade social, inspirados em modelos de países desenvolvidos. Durante esse período, a OIT passou de uma organização de destaque nas questões laborais para um ator secundário, com capacidade limitada de influenciar os rumos das reformas econômicas globais. Sua busca por uma agenda de desenvolvimento mais ampla, embora altruísta, levou a organização a se distanciar de suas raízes fundamentais, colocando-a em uma posição vulnerável diante dos desafios da globalização e das novas dinâmicas de poder econômico que estavam em ascensão (Standing, 2008).

A Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, criada pela OIT em 1998, surge como uma resposta às críticas às regulamentações tradicionais e ao desafio de se adaptar ao mercado de trabalho globalizado. A principal proposta foi oferecer uma abordagem mais flexível aos padrões trabalhistas, priorizando direitos fundamentais que pudessem ser universalmente aceitos, mas sem impor sanções vinculativas. De um lado, a Declaração representou uma tentativa de salvar os princípios da OIT, especialmente em um cenário de crescente pressão para flexibilizar o mercado de trabalho global. De outro, seus críticos apontam que, ao se concentrar apenas em direitos "negativos", como a eliminação do trabalho forçado e infantil, a Declaração negligenciou direitos sociais mais abrangentes, como segurança no trabalho e benefícios de saúde, enfraquecendo, assim, o modelo de justiça social da OIT (Standing, 2008).

A Declaração, ao ser aplicada de forma voluntária, delegou a responsabilidade para a

autossuficiência dos empregadores e movimentos de responsabilidade social corporativa, como os códigos de conduta e o Pacto Global da ONU<sup>1</sup>, que não exigem o cumprimento efetivo das Convenções ratificadas pelos países membros. Embora a Declaração tenha sido uma tentativa de consolidar o papel da OIT no cenário global, seu impacto foi limitado. Ao enfraquecer o caráter transformador das normas internacionais de trabalho e ao permitir que os países e empresas escolhessem se comprometer apenas de forma simbólica, a OIT perdeu relevância no debate sobre o papel das normas trabalhistas no desenvolvimento e no comércio global. A implementação de "soft law" substituiu as sanções vinculativas, diminuindo o poder de fiscalização da organização e levando à sua marginalização em decisões de grande importância, como em disputas envolvendo os direitos dos trabalhadores na União Europeia (Standing, 2008).

Um outro ponto que deve ser destacado é a transição da OIT de uma abordagem centrada na "igualdade" para um foco maior na "equidade". Inicialmente, a organização buscava uma redistribuição vertical dos recursos, com ênfase na correção das desigualdades estruturais por meio da transferência de renda do capital para os trabalhadores. No entanto, com a globalização e a transformação das economias, muitos trabalhadores passaram a estar fora do escopo desse modelo tradicional de direitos sociais, caracterizado por contratos formais de trabalho que garantem benefícios como seguro-desemprego, licença médica e pensões. Com a crescente informalização do trabalho e o enfraquecimento das economias nacionais, a OIT enfrentou limitações em suas recomendações, especialmente quando se tratava de criar alternativas para a redistribuição de recursos em um mundo globalizado. Em vez de concentrar esforços na redistribuição vertical, como a redução das disparidades salariais entre diferentes categorias de trabalhadores, a organização redirecionou sua atenção para a equidade de gênero, abordando desigualdades de forma horizontal, ou seja, focando na "igualdade de oportunidades" em vez de uma transformação substancial das relações econômicas (Standing, 2008).

Esse movimento também corresponde a uma resposta pragmática aos interesses dos empregadores e à pressão para que a OIT adote uma postura mais conciliatória. A promoção da igualdade de gênero se tornou um campo mais fácil de abordar, pois exigia menos mudanças estruturais e podia ser discutida em termos de justiça processual. Com isso,

---

<sup>1</sup> **O Pacto Global da ONU** foi lançado em 2000 pelo então secretário-geral Kofi Annan como uma iniciativa voluntária para engajar empresas na adoção de princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Atualmente, é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 25 mil participantes. Além de promover boas práticas empresariais, os signatários também se comprometem com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 (Pacto Global, *s.d.*).

conceitos como "igualdade de oportunidades" e "igualdade de compartilhamento" da humanidade comum começaram a prevalecer nos instrumentos da OIT. Embora essa ênfase tenha sido importante para a promoção de direitos e para a abordagem das desigualdades de gênero, ela não abarcou questões mais amplas de justiça econômica e redistribuição de renda, o que leva a um dilema persistente sobre os limites dessa agenda dentro de uma economia globalizada, onde as desigualdades de classe e entre diferentes tipos de trabalho continuam a crescer (Standing, 2008). Isso demonstra que a OIT não conseguiu abordar formas eficazes para eliminar as desigualdades mais amplas dentro do sistema econômico global, o que levanta questões sobre a capacidade da OIT de responder de forma adequada aos desafios contemporâneos do trabalho no contexto da globalização.

Centrada na "Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho" de 1998, a organização retomou a questão do trabalho forçado para abordar o "trabalho decente para todos" como foco principal da OIT. O intuito era promover uma globalização mais justa e fortalecer quatro normas trabalhistas fundamentais: liberdade de associação e negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil e combate à discriminação no emprego. Nesse cenário, a OIT definiu o trabalho forçado como qualquer atividade laboral exigida de uma pessoa sob ameaça de penalidade e para a qual ela não se ofereceu voluntariamente, abrangendo, assim, diversas formas de exploração, incluindo escravidão, servidão e servidão por dívida (Lerche, 2007).

Sobre esse tema, o relatório de 2005, "Uma Aliança Global contra o Trabalho Forçado", trouxe a primeira estimativa oficial da magnitude do problema: aproximadamente 12,3 milhões de pessoas estavam em condições de trabalho forçado no mundo naquela época. A maior incidência foi registrada na Ásia e no Pacífico, seguidas pela América Latina e Caribe. A pesquisa revelou que a maioria dos trabalhadores forçados era explorada economicamente no setor privado, incluindo trabalho doméstico, agricultura e manufatura. O relatório destacou padrões regionais e formas específicas de trabalho forçado, como o tráfico humano para exploração sexual comercial, predominante nos países industrializados e no Oriente Médio. Além disso, a OIT identificou a servidão por dívida como uma prática comum no Sul da Ásia e na América Latina, enquanto na África Subsaariana ainda persistem formas modernizadas de escravidão. A relação entre pobreza, discriminação e trabalho forçado foi evidenciada, especialmente em grupos marginalizados como castas baixas, minorias religiosas e povos indígenas (Lerche, 2007).

A análise da OIT também diferenciou trabalho forçado e tráfico de pessoas, ressaltando que nem todos os migrantes traficados são forçados ao trabalho, assim como

muitos migrantes não traficados acabam em condições de exploração forçada. No entanto, a organização não faz uma crítica direta ao capitalismo, embora reconheça que as características da economia global contemporânea contribuem para a persistência do trabalho forçado (Lerche, 2007). Isso faz com que seja perceptível a existência de desafios significativos para a atuação da OIT, mesmo diante dos avanços já tidos. Para exemplificar, tem-se a necessidade de maior fiscalização, implementação de políticas eficazes e colaboração internacional para erradicar essa violação dos direitos humanos.

Quando a OIT introduziu o conceito de “trabalho decente”, em 1999, o intuito era abranger todas as formas de trabalho, não apenas as formalmente empregadas. No entanto, a falta de uma definição clara e precisa gerou controvérsias e dificultou a implementação do conceito. Apesar de ter sido amplamente aceito, o termo “decente” se tornou vago e sujeito a interpretações frágeis, sem um esforço significativo para medir ou avaliar sua aplicação em diferentes países. Ao tentar se conectar com discussões globais sobre pobreza e globalização, a organização usou o conceito como uma forma de reafirmar sua relevância, mas sem abordar diretamente questões ideológicas e estruturais, como a desigualdade de classe. Isso resultou em uma abordagem mais consensual, evitando confrontos sobre a redistribuição de riqueza ou a igualdade material, o que enfraqueceu sua capacidade de promover mudanças concretas. Ademais, a OIT não avaliou adequadamente políticas como "workfare" ou as reformas no mercado de trabalho de países como a China sob os critérios de "trabalho decente". Isso demonstra que, ao evitar uma reflexão mais profunda sobre as desigualdades no mundo do trabalho, a organização não conseguiu oferecer soluções práticas e tornou-se mais um fórum de discursos ideológicos do que uma força ativa na luta por uma maior justiça social e econômica (Standing, 2008).

### 3 O TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL EM BANGLADESH

#### *3.1 BREVE HISTÓRICO DA INDÚSTRIA TÊXTIL EM BANGLADESH*

Bangladesh é um país localizado no Sudeste Asiático, que tem se destacado nos últimos anos por seu crescimento significativo em diversos setores. No entanto, a indústria têxtil foi a que teve o maior impacto na economia do país, gerando empregos em áreas como manufatura, varejo e exportação. Ao contrário de muitos setores que enfrentaram dificuldades para se adaptar às rápidas mudanças do mercado, a indústria têxtil conseguiu transformar os desafios em oportunidades, contribuindo para o crescimento econômico nas últimas décadas. A abundância de mão de obra barata e as políticas governamentais favoráveis à exportação, aliadas à crescente integração ao mercado internacional, têm consolidado o setor como o

principal motor da economia de Bangladesh (Atrey, 2023). Desse modo, esta parte do estudo visa analisar a história da indústria têxtil de Bangladesh a fim de destacar os recursos que permitiram ao país se tornar um dos principais atores globais no setor.

Para iniciar, tem-se que a produção têxtil em Bangladesh possui uma história rica e significativa, remontando ao período do Império Mogol (séculos XVI a XVIII), quando a região de Bengal Subah era um dos principais centros mundiais de produção e comércio de musselina e seda. Daca, a capital da região, se destacou como o epicentro da produção de algodão, e a musselina produzida era tão renomada que passou a ser conhecida como "daka" em mercados distantes como a Ásia Central. A região também exportava tecidos de algodão e seda para a Europa, Indonésia e Japão, sendo responsável por mais de 50% dos tecidos e cerca de 80% das sedas importadas pela Companhia Holandesa das Índias Orientais na época (Sikder, 2019). Se destacando por ser reconhecido por sua qualidade refinada, a produção e comercialização do tecido musselina cresceram significativamente com a instalação da capital Mogol em Daca, no século XVII. Os governantes Mogois, grandes apreciadores de tecidos luxuosos, impulsionaram a demanda por musselina, tornando-a um símbolo de prestígio e um dos produtos mais requisitados no comércio internacional (Atrey, 2023).

No entanto, a ascensão desse setor sofreu um forte impacto após a conquista de Bengala pela Companhia Britânica das Índias Orientais, em 1757, após a Batalha de Plassey. Com o enfraquecimento do poder Mogol e a consolidação da influência britânica na região, a indústria têxtil bengali passou por mudanças drásticas (Sikder, 2019). A perda do patrocínio dos governantes Mogois levou à queda na demanda e na produção de musselina (Atrey, 2023). Paralelamente, sob a colonização britânica, o mercado bengali foi aberto às mercadorias britânicas enquanto a Grã-Bretanha impunha políticas protecionistas, como altas tarifas e a proibição da importação de produtos têxteis bengalis. Além disso, o algodão cru passou a ser exportado sem impostos para as fábricas britânicas, onde era transformado em tecidos que, posteriormente, eram revendidos a Bengala (Sikder, 2019). Com a Revolução Industrial e o advento da produção têxtil em larga escala na Inglaterra, os tecidos britânicos mais baratos tornaram a musselina economicamente inviável. Em 1800, o governo britânico interrompeu a produção e venda desse tecido, desestabilizando ainda mais a economia local e deslocando a produção têxtil para as fábricas britânicas (Atrey, 2023).

Apesar do declínio da tecelagem tradicional, a indústria têxtil moderna começou a se reorganizar no século XX. De 1947 a 1971, sob o domínio do Paquistão, a indústria têxtil bengali foi amplamente controlada por empresários de origem paquistanesa ocidental (Sikder, 2019). Em 1960, ainda sob domínio do Paquistão, Daca abrigou a primeira indústria de

vestuário do então Paquistão Oriental (atual Bangladesh). Durante a década seguinte, o setor têxtil cresceu significativamente, alcançando mais de 3.000 fábricas até 1971. No entanto, sua produção ainda era voltada para o mercado interno e seguia a estratégia de industrialização por substituição de importações (Atrey, 2023). Com a independência de Bangladesh, em 1971, o país perdeu acesso a investimentos e expertise técnica, impactando diretamente sua indústria têxtil. A princípio, a estratégia econômica baseou-se na substituição de importações, mas logo migrou para um modelo de industrialização orientado à exportação, com ênfase no setor de vestuário pronto para uso, conhecido pela expressão inglesa "Ready-Made Garment" (RMG) (Sikder, 2019). Em 1972, aproximadamente 85% dos ativos do setor industrial foram estatizados, o que evidenciou o compromisso com uma política econômica nacional (Ahmed, 2004). Para isso, o país aproveitou fatores como mão de obra barata e a ausência de restrições comerciais impostas a países mais desenvolvidos, entre 1976 e 1977 (Atrey, 2023).

Nos primeiros anos pós-independência, o governo do Sheikh Mujibur Rahman optou por um modelo de nacionalização da indústria têxtil, estabelecendo a Bangladesh Textile Mills Corporation (BTMC), que controlava cerca de 85% dos ativos do setor até os anos 1980 (Atrey, 2023). Essa iniciativa, alinhada a uma política socialista, não conseguiu recuperar os níveis de produção pré-1971, e o setor passou a registrar prejuízos após 1975-1976 (Sikder, 2019). A crise econômica e política agravada pela fome de 1974 levou a mudanças na política econômica do país, com uma transição para a privatização da indústria têxtil. Esse novo modelo econômico tinha o intuito de aumentar a competitividade e atrair investimentos estrangeiros, reduzindo o papel do Estado no setor têxtil. A criação do Acordo Multifibras, em inglês Multi-Fibre Arrangement (MFA), em 1974, foi um fator essencial para essa transformação. O MFA impôs cotas às exportações têxteis de países em desenvolvimento, como China e Índia, para os mercados norte-americano e europeu. Bangladesh, por ser classificado como um país menos desenvolvido, em inglês *Least Developed Country* (LDC), não estava sujeito a essas restrições, tornando-se um destino altamente atrativo para investimentos estrangeiros. Empresas sul-coreanas e outras multinacionais aproveitaram essa vantagem para realocar suas fábricas no país (Atrey, 2023).

Um outro ponto que impulsionou a indústria de vestuário pronto para exportação em Bangladesh foi a parceria entre a empresa sul-coreana Daewoo e a Desh Garments Ltd, em 1977, permitindo que o país se tornasse um dos principais fornecedores do mercado global. Com isso, o país atraiu investimentos estrangeiros devido a seus baixos custos de produção e por ser um LDC, o que o isentava de cotas comerciais aplicadas a outros países concorrentes. Como resultado, teve-se um forte fluxo de investimentos, principalmente de mercados como

os Estados Unidos, impulsionando o PIB e a geração de empregos, contribuindo, assim, para a redução da pobreza e a melhoria das condições socioeconômicas do país (Atrey, 2023).

Em 1978, o país possuía apenas nove fábricas de vestuário voltadas para exportação. Naquele mesmo ano, ocorreu a primeira exportação direta do setor: 10.000 camisas enviadas a uma empresa parisiense. O governo reconheceu o potencial do setor têxtil para impulsionar a economia e introduziu incentivos como a importação isenta de taxas para máquinas e matérias-primas, além de facilidades logísticas e incentivos financeiros. Essas medidas resultaram na ascensão da indústria de vestuário pronto para uso (RMG), transformando Bangladesh em um dos maiores exportadores mundiais do setor (Sikder, 2019).

A partir das cotas do Acordo Multifibras, o país se beneficiou significativamente, já que as restrições aos concorrentes e o custo baixo da mão de obra permitiram que o país exportasse vestuário para os mercados estrangeiros sem enfrentar forte concorrência de economias mais consolidadas. Com a isenção de tarifas ou taxas reduzidas para exportação, o país conseguiu aumentar rapidamente sua produção e expandir seus mercados de exportação, gerando empregos, o que contribuiu para o crescimento do PIB. Inclusive, quando o MFA foi descontinuado em 2004, a indústria de vestuário pronta para uso já havia se expandido consideravelmente, atingindo cerca de US\$ 6 bilhões em exportações (Atrey, 2023).

A princípio, tem-se que Bangladesh não possuía a capacidade industrial necessária para produzir vestuário pronto para exportação em larga escala e, portanto, não conseguiu aproveitar imediatamente os benefícios do MFA. Por isso, inicialmente, o país optou por comercializar suas cotas de exportação com outras nações em troca de divisas. No entanto, com a adoção de uma estratégia de industrialização voltada para a exportação, políticas governamentais específicas impulsionaram a produção nacional. Reformas no sistema de licenciamento de exportação e importação eliminaram restrições comerciais, permitindo a importação de insumos sem tarifas para a produção de bens destinados à exportação. Além disso, o governo criou zonas de processamento industrial com incentivos fiscais e monetários, como a isenção de impostos e subsídios para ganhos de exportação, aumentando a competitividade do setor no mercado global (Atrey, 2023).

O impacto geral dessas medidas fez de Bangladesh um destino altamente atrativo para compradores e produtores do setor têxtil. A indústria de vestuário pronto para uso é um dos setores de crescimento mais rápido da economia do país. Entre 2002 e 2012, o crescimento do setor foi de 55%, consolidando-o como a principal indústria de exportação de Bangladesh. Em 2002, as exportações de têxteis, vestuário e RMG representavam 77% das exportações totais do país. Em 2005, o setor RMG já era a única indústria manufatureira de bilhões de dólares

em Bangladesh, respondendo por 75% das receitas de exportação do país. Em 2012, as exportações de vestuário, principalmente para os Estados Unidos e a Europa, representaram quase 80% da receita de exportação, e em 2014 esse percentual subiu para 81,13%. Em 2016, o país se consolidou como o segundo maior produtor mundial de roupas, atrás apenas da China, e se tornou o segundo maior exportador global de vestuário para marcas ocidentais de fast fashion. Nesse cenário, cerca de 60% dos contratos de exportação atendem compradores europeus, enquanto 40% são destinados ao mercado americano (Sikder, 2019). Em 2021, Bangladesh contava com mais de 4.600 fábricas no setor e empregava cerca de 3 milhões de trabalhadores, dos quais mais de 80% eram mulheres. No mesmo ano, as exportações de vestuário pronto para uso representaram 81,16% do total das exportações do país, em que o valor total exportado foi de aproximadamente US\$ 31,46 bilhões (Atrey, 2023).

Em 2022, o setor de vestuário de Bangladesh experimentou um crescimento robusto, refletindo uma demanda global resiliente, com as exportações de mercadorias registrando um aumento de 33,4%. Esse crescimento foi impulsionado pela continuidade da procura por produtos têxteis, especialmente nos mercados ocidentais, que desempenharam um papel crucial na sustentação das receitas de exportação do país. No entanto, o aumento expressivo de 33,6% nas importações durante o mesmo período resultou em um déficit comercial recorde de US\$ 37,1 bilhões. Esse aumento nas importações foi amplificado pela elevação das compras de bens intermediários, essenciais para a produção têxtil, e agravado pelo impacto da guerra da Ucrânia, que provocou a alta nos preços das commodities e interrompeu as cadeias de suprimentos globais, gerando ainda mais pressões sobre a economia de Bangladesh (World Bank, 2023). Esse cenário ressalta a vulnerabilidade da economia de Bangladesh às flutuações globais, tornando imperativa a adaptação das políticas econômicas e industriais para mitigar os impactos dessas pressões externas e fortalecer a sustentabilidade a longo prazo.

Dito isto, o crescimento da indústria de vestuário, embora tenha impulsionado a economia, também trouxe desafios significativos. A inflação, que alcançou 9,5% em 2022, foi um dos maiores obstáculos, pressionando os custos de produção e, conseqüentemente, elevando os preços ao consumidor. A alta nos preços das commodities e a depreciação da moeda local impactaram diretamente a indústria têxtil, com aumentos nos custos de insumos essenciais, como o algodão e outros materiais importados. Além disso, os reajustes nas tarifas de eletricidade e gás afetaram a produção das fábricas de vestuário, já sobrecarregadas com os altos custos energéticos e a escassez de fornecimento de energia (World Bank, 2023).

Apesar de uma leve redução na taxa de pobreza extrema em 2022, a pandemia e a recessão econômica afetaram desproporcionalmente as populações mais vulneráveis,

particularmente as mulheres, que compõem a maior parte da força de trabalho na indústria de vestuário. As perdas de emprego e os rendimentos reduzidos durante a pandemia exacerbaram as desigualdades socioeconômicas, com uma disparidade crescente entre as regiões leste e oeste do país (World Bank, 2023). Isso ilustra que a continuidade de dificuldades econômicas, como o alto déficit comercial e o aumento dos custos de produção, coloca em risco a sustentabilidade do crescimento da indústria de vestuário, vital para a economia do país.

Considerando a importância das fábricas têxteis em Bangladesh, é importante relatar que, apesar do destaque internacional, apenas 5% dessas fábricas pertencem a investidores estrangeiros, sendo a maior parte do setor controlada por empresários locais (Sikder, 2019). Essa configuração demonstra que, apesar da forte dependência das exportações e da influência de marcas internacionais, a estrutura produtiva do setor têxtil de Bangladesh permanece amplamente enraizada no controle local. Isso significa que os lucros e a tomada de decisões estratégicas estão majoritariamente nas mãos de empresários nacionais, o que pode contribuir para o desenvolvimento interno da indústria e para a autonomia econômica do país. Porém, também implica desafios, como a necessidade de modernização tecnológica, maior regulação trabalhista e adaptação às crescentes exigências ambientais e sociais.

Entre as principais dificuldades enfrentadas pela indústria, as mais significativas estão relacionadas às condições de trabalho. Tragédias como incêndios e desabamentos de fábricas já ocorreram e, como resultado, milhares de trabalhadores chegaram ao óbito, de modo a gerar críticas à segurança laboral no setor (Amnesty International, 2024). Ademais, a terceirização, prática comum no setor, permite que empresas ocidentais contratem diferentes fábricas sem se responsabilizar diretamente pelas condições de trabalho e remuneração dos funcionários. Por conseguinte, o governo de Bangladesh e compradores internacionais têm sido pressionados a implementar padrões mais rígidos para proteger os trabalhadores. Embora medidas tenham sido adotadas para melhorar as condições de trabalho, especialistas dizem que ainda há muito a ser feito para garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores no setor (Sikder, 2019).

Ainda sobre os desafios em torno do setor de vestuário e confecção pronta (RMG), o relatório intitulado 'Bangladesh Development Update 2023', publicado pelo Banco Mundial (2023), relata que a dependência da economia de Bangladesh em torno das exportações de RMG é uma preocupação crescente, pois essa dependência torna a economia vulnerável a choques externos e mudanças nas preferências do mercado. Além disso, o texto aponta para uma erosão da competitividade do setor, resultante da adição de tarifas e barreiras não tarifárias que protegem a indústria local, mas ao mesmo tempo prejudicam a capacidade do país de expandir suas exportações em outros setores (World Bank, 2023). Ou seja, a

concentração excessiva no setor de RMG não só expõe Bangladesh a riscos econômicos significativos, como também limita seu potencial de diversificação e crescimento em outros segmentos industriais. Essa dependência de um único setor pode resultar em uma estagnação econômica caso ocorram mudanças nas condições globais de mercado, como flutuações na demanda por vestuário ou mudanças nas políticas comerciais de países importadores.

Outro fator relevante mencionado no mesmo relatório é a previsão de que Bangladesh irá se graduar de seu status de País Menos Desenvolvido (PMD), de modo a alcançar o status de País em Desenvolvimento dentro de alguns anos. Esse avanço representa um marco significativo para a economia do país, mas também traz desafios adicionais, como a perda de acesso preferencial a mercados internacionais e a eliminação de alguns benefícios comerciais concedidos a nações PMD. Para enfrentar esses desafios e restaurar a competitividade do setor, o relatório recomenda um conjunto de reformas, começando pela modernização das tarifas, que envolve a revisão de tarifas para reduzir a proteção de indústrias que substituem importações, promovendo uma política de abertura mais ampla para as exportações. A redução de barreiras não tarifárias também deve ser priorizada, a fim de eliminar restrições que dificultam a importação de insumos essenciais para a produção (World Bank, 2023).

Em suma, tem-se que a indústria de vestuário e confecção pronta (RMG) tem sido um pilar fundamental na economia de Bangladesh, promovendo crescimento, geração de empregos e redução da pobreza ao longo das últimas décadas (Atrey, 2023). A especialização do país neste setor não apenas transformou a estrutura econômica, mas também teve um papel crucial nas dinâmicas sociais. Um dos aspectos mais positivos do crescimento da indústria RMG é a criação de milhões de empregos, muitos dos quais são acessíveis a mulheres que, de outra forma, poderiam enfrentar barreiras significativas de emprego. A presença do setor no mercado de trabalho tem proporcionado aos trabalhadores uma oportunidade de independência econômica e inclusão social. No entanto, por ser excessivamente dependente de um modelo de negócios de baixo custo e alta competitividade, o setor enfrenta questões críticas relacionadas à erosão da competitividade e à qualidade do emprego (World Bank, 2023). Além disso, as condições de trabalho em muitas fábricas de RMG são frequentemente questionadas, com relatos de baixos salários, longas jornadas de trabalho e ambientes de trabalho inseguros. Essas condições refletem um sistema que prioriza a maximização de lucros em detrimento do bem-estar dos trabalhadores (Sikder, 2019).

### *3.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO E EXPLORAÇÃO*

Beneficiando-se de incentivos como isenção fiscal, seguro estatal para importação de maquinário e suporte financeiro internacional, a indústria de vestuário de Bangladesh (RMG) continua sendo a espinha dorsal da economia do país, desempenhando um papel essencial na geração de empregos e no desenvolvimento econômico. O setor também contribui com mais de 13% do Produto Interno Bruto (PIB) e, por isso, o seu investimento nacional fica em torno de 15 bilhões de dólares (Mordor Intelligence, 2024). Desde a década de 1980, o crescimento das exportações totais tem sido impulsionado pelo setor têxtil (Sikder, 2019), reforçando sua importância na inserção de Bangladesh no mercado global conforme atrai investimentos estrangeiros por meio da instalação de grandes marcas, como Zara, Michael Kors e Calvin Klein. Esse avanço, frequentemente apresentado como um reflexo da ascensão de empresários locais e da modernização econômica, também está relacionado à crescente inserção de mulheres no mercado de trabalho (Ahmed, 2004).

Contudo, essa narrativa de progresso esconde contradições importantes. Embora a empregabilidade feminina tenha aumentado significativamente no setor têxtil, isso não significa, necessariamente, maior autonomia ou melhoria das condições de vida. Em muitos casos, as trabalhadoras enfrentam um contexto de vulnerabilidade econômica que limita sua capacidade de reivindicação por melhores condições de trabalho ou mesmo de saída do emprego caso as condições sejam insustentáveis (Ahmed, 2004). Entre algumas das dificuldades enfrentadas pelos operários do setor, é possível mencionar longas jornadas de trabalho, instalações sanitárias inadequadas, falta de assistência médica, exposição ao calor e à poeira, além de abusos e discriminação (Sikder, 2019). Outro obstáculo relevante a ser destacado é a persistência do trabalho infantil, impulsionado pela lógica de redução de custos e competitividade global, que acaba por explorar populações vulneráveis e comprometer seus direitos básicos (Ahmed, 2004). Diante desse cenário, o presente tópico tem como objetivo analisar essas condições laborais no setor.

Para iniciar, tem-se que o desenvolvimento da indústria têxtil em Bangladesh não apenas consolidou um modelo econômico altamente dependente da exportação, mas também moldou uma força de trabalho disciplinada e de baixo custo, essencial para atender às exigências do capital global. Diferente da suposição de que sempre há um contingente de trabalhadores disponíveis para absorção pelo mercado, a realidade bangladeshiana revela que essa mão de obra precisou ser formada e convencida a ingressar no setor fabril. A escolha estratégica por trabalhadoras mulheres, por exemplo, reflete um processo deliberado de recrutamento que explorou tanto as dinâmicas sociais quanto a necessidade de garantir uma força de trabalho barata e pouco propensa à organização sindical (Ahmed, 2004).

Sobre a questão da remuneração no setor têxtil, a maior parte dos trabalhadores recebe um salário abaixo do mínimo necessário para garantir uma vida digna, e frequentemente não possuem acesso a benefícios ou condições adequadas de segurança social. Apesar da implementação de um novo salário mínimo em dezembro de 2023 (12.500 BDT ou cerca de 113 dólares), cerca de 30% dos adultos ainda recebem abaixo desse valor. A grande maioria afirma que os salários são insuficientes para manter um padrão de vida digno, sendo que apenas 9% conseguem economizar (GoodWeave, 2025). Por conseguinte, essa precariedade salarial os obriga a aceitar qualquer condição de trabalho, tornando-os altamente vulneráveis à exploração e ao trabalho forçado.

Como dito, o aumento salarial é considerado insuficiente para cobrir as necessidades básicas (alimentação, moradia e educação) e isso ocorre em um cenário de jornadas longas, frequentemente de 10 a 12 horas por dia, com pouco ou nenhum descanso, dependendo da fábrica e das condições de trabalho. Como resultado, muitos operários são forçados a recorrer a empregos paralelos ou a depender do apoio de suas famílias para sobreviver, perpetuando a precarização de suas vidas. Essa situação de subemprego é exacerbada pelo fato de que a competitividade global do setor têxtil exige uma produção em massa a custos reduzidos, o que coloca as fábricas sob pressão para manter os custos trabalhistas baixos, resultando em jornadas de trabalho extenuantes e remuneração injusta (Chowdhury, 2024). Além disso, a pressão por produtividade e a constante ameaça de punições configuram um ambiente de trabalho abusivo, em que muitos trabalhadores relatam metas diárias inalcançáveis e ausência de pagamento adequado por horas extras. O quadro é agravado pela impunidade diante de violações legais e de direitos humanos (GoodWeave, 2025).

As condições são ainda mais severas para mulheres, jovens, pessoas com baixa escolaridade e trabalhadores em situação de pobreza. Embora o setor seja uma via de inserção feminina no mercado, ele também evidencia desigualdades estruturais: há uma diferença salarial média de 2.000 BDT entre homens e mulheres, além de episódios frequentes de abuso de gênero e discriminação, especialmente em fábricas subcontratadas. Sobre a subcontratação, tem-se que se tornou um mecanismo central no modelo produtivo do setor: cerca de 31% dos adultos e 80% dos menores entrevistados trabalham em fábricas subcontratadas, onde as violações são mais recorrentes, como o trabalho infantil, salários não pagos, riscos à saúde e episódios de violência. Esse cenário é ainda mais crítico em regiões como Chattogram, onde a fiscalização estatal e a atuação de organizações civis são limitadas (GoodWeave, 2025).

A fim de exemplificar a situação enfrentada por trabalhadores em Bangladesh, é possível mencionar o caso de Ayesha Begum, que costura jeans para a marca Zara. Revelando

uma dura realidade de salários baixos e condições de trabalho precárias no setor têxtil, Ayesha ganha apenas \$134 por mês, lida com uma carga de trabalho extenuante, produzindo até 90 pares de jeans por hora. Embora o custo de vida em Bangladesh seja relativamente baixo, o salário de Ayesha é insuficiente para cobrir as necessidades básicas de sua família, que inclui o pagamento da escola de seu filho, aluguel e cuidados com os pais idosos (Chowdhury, 2024). Isso revela a disparidade entre o salário recebido e o custo de vida, reforçando as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores do setor.

Esse cenário é agravado pela redução nos preços pagos pelas marcas internacionais pelos produtos fabricados em Bangladesh. De acordo com a International Trade Commission dos EUA, o preço médio pago por uma camiseta de algodão caiu de \$1.83 para \$1.65 nos últimos dois anos, representando uma queda de quase 10%. Esse declínio no valor pago pelos varejistas reflete uma competição acirrada entre as fábricas, forçando-as a reduzir seus preços e, conseqüentemente, seus custos de produção. Ao mesmo tempo, os custos de vida em Bangladesh aumentam, com uma inflação alimentar superior a 10% nos últimos 12 meses, pressionando ainda mais a capacidade dos trabalhadores de se manterem (Chowdhury, 2024).

Um outro ponto importante a ser mencionado é o processo de contratação na indústria têxtil, que reflete a informalidade do setor. Como mencionado por Heath (2018), apenas 19% das admissões ocorrem por meio de canais formais, enquanto 40% dos trabalhadores são contratados após se apresentarem diretamente à fábrica. Na prática, essa informalidade impacta a segurança no emprego e o acesso a benefícios trabalhistas, tornando os trabalhadores vulneráveis a práticas abusivas, como não pagamento de horas extras e gestão abusiva. As cartas de nomeação (*appointment letters*, em inglês), que são utilizadas em algumas fábricas para formalizar a relação de trabalho, são concedidas apenas a trabalhadores considerados valiosos (Boudreau; Heath; McCormick, 2021). Ou seja, grande parte das contratações ocorre sem processos estruturados, como seleção formal e emissão de contratos que assegurem direitos trabalhistas. Isso significa que muitos trabalhadores são admitidos por meio de redes informais ou simplesmente ao se apresentarem diretamente às fábricas, sem garantias de estabilidade ou acesso a benefícios. Como resultado, torna-se difícil fiscalizar as condições de trabalho, o que aumenta a vulnerabilidade dos funcionários a práticas exploratórias. Isso tudo reforça a precarização das relações de trabalho em Bangladesh.

Além disso, há a ocorrência de muitas fábricas "invisíveis" que continuam operando à margem das fiscalizações governamentais e dos auditores privados, explorando brechas regulatórias para evitar a implementação de condições seguras (Boudreau; Heath; McCormick, 2021). Na prática, essas fábricas funcionam sem mecanismos de controle

adequados ou registros formais, dificultando, assim, a aplicação das normas trabalhistas e de segurança. Sem a supervisão de órgãos governamentais ou auditorias independentes, esses locais conseguem operar sem cumprir exigências básicas, como pagamento de salários justos, limite de jornada de trabalho e condições adequadas de infraestrutura. Como resultado, os trabalhadores dessas fábricas ficam ainda mais expostos a situações de exploração, acidentes e abusos, perpetuando um ciclo de informalidade e vulnerabilidade no setor têxtil.

Tudo isso demonstra que a pressão para manter custos baixos reforça uma perpetuação da exploração das condições de trabalho nas fábricas de Bangladesh. O foco em baixos custos operacionais, impulsionado pela busca incessante por competitividade no mercado global, resulta em práticas que restringem a capacidade de negociação dos trabalhadores e perpetuam jornadas extenuantes e salários insustentáveis. Como resultado, as condições de trabalho são enfraquecidas conforme contribui para um ciclo de pobreza, onde os operários se veem presos a condições de vida precárias (Boudreau; Heath; McCormick, 2021). Essas condições refletem a forma como a globalização e as pressões do mercado internacional impactam diretamente a vida dos trabalhadores. Assim, a combinação de baixos custos operacionais, a falta de poder de barganha e a competitividade global criam um cenário de exploração contínua e desigualdade para os trabalhadores no Bangladesh, revelando as contradições intrínsecas à cadeia de suprimentos globalizada e sua relação com os direitos trabalhistas.

Considerando que muitas fábricas foram estabelecidas de forma acelerada para atender à crescente demanda internacional por roupas baratas, tem-se que, para manter a competitividade, os donos das fábricas muitas vezes ignoraram normas básicas de construção e segurança, como saídas de emergência adequadas, sistemas de alarme contra incêndio e extintores em funcionamento. O próprio governo de Bangladesh falhou em oferecer fiscalização eficaz e regulação adequada ao setor. Como resultado, alguns eventos ilustram de forma trágica as condições inseguras das fábricas, como é o caso de um incêndio na fábrica de Tazreen Fashions, em novembro de 2012, que matou 117 trabalhadores. Esse episódio, somado ao colapso do prédio Rana Plaza, em 2013, expôs ao mundo a realidade exploratória da indústria têxtil no país, onde os trabalhadores recebem salários extremamente baixos (US\$ 39 por mês na época) e enfrentam condições perigosas e degradantes (ILO, 2013).

O desastre do Rana Plaza, ocorrido em abril de 2013, foi o colapso de um edifício que abrigava fábricas de roupas, onde eram produzidas peças para o mercado internacional, com mais de 3.000 trabalhadores, resultou na morte de 1.138 pessoas (Musaddique, 2023). Este evento evidenciou como a busca incessante por redução de custos na indústria têxtil, que visa minimizar os custos trabalhistas ao máximo, tem implicações devastadoras para os

trabalhadores. A lógica da produção têxtil global implica a precarização das condições de trabalho, com baixos salários, ambientes insalubres e uma força de trabalho vulnerável, frequentemente composta por migrantes. Embora muitos países ocidentais tenham pedido a retirada da produção terceirizada de Bangladesh após a tragédia, o setor é essencial para sua economia. Isso reflete a dinâmica complexa e difícil de contornar: por um lado, o setor de vestuário no país se sustenta em uma mão de obra extremamente barata, com um dos menores custos de produção da Ásia; por outro, as condições de trabalho são alarmantes, com mais de 90% dos trabalhadores sendo mulheres, em sua maioria migrantes de áreas rurais, que dependem desses empregos para sustentar suas famílias (Crisis, Vickers, 2016).

Tudo isso retrata a grave realidade de repressão e impunidade corporativa existente no setor, englobando as condições de segurança no local de trabalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como uma cultura de impunidade corporativa em relação a abusos de direitos humanos, com o Estado apoiando a repressão contra aqueles que buscam garantir seus direitos. O colapso do Rana Plaza é um exemplo trágico de como a falta de regulamentação e a negligência nas condições de trabalho resultam em mortes evitáveis. Cinco meses antes, um incêndio na fábrica de Tazreen Fashions já havia provocado a morte de pelo menos 112 trabalhadores. Esses dois desastres expõem de maneira cruel a falta de responsabilidade corporativa e a carência de uma regulamentação eficaz que garanta a saúde e segurança ocupacional de todos os trabalhadores em Bangladesh (Amnesty International, 2024).

Apesar das promessas de reformas após essas tragédias, como o Acordo Internacional para Saúde e Segurança na Indústria Têxtil, conforme retratado pela ONG, a situação ainda é crítica. Os trabalhadores enfrentam salários miseráveis e continuam a lutar por condições de trabalho justas, muitas vezes pagando um preço alto por sua luta. Casos de repressão brutal, como prisões e ataques policiais contra manifestantes, são recorrentes. Em 2023, protestos por salários e condições de trabalho resultaram em violência policial, com o uso de força ilegal, incluindo disparos de tiros e bombas de gás lacrimogêneo. Além disso, os trabalhadores enfrentam uma série de obstáculos legais e administrativos: casos criminais arbitrários são frequentemente movidos contra aqueles que participam das manifestações, com a acusação de vandalismo e desordem pública (Amnesty International, 2024). Isso resulta em uma verdadeira pressão psicológica e financeira sobre os trabalhadores, que são forçados a comparecer aos tribunais, sob risco de perderem seus empregos ou salários, sendo uma tática utilizada com o objetivo de silenciar as lideranças sindicais e os movimentos trabalhistas.

A falta de justiça em relação aos desastres como o Rana Plaza e o incêndio em Tazreen Fashions é outra evidência da impunidade corporativa em Bangladesh. O proprietário

da fábrica de Tazreen, por exemplo, continua a prosperar, enquanto as vítimas dessas tragédias ainda aguardam compensações justas. A demora nos processos judiciais e a falta de responsabilização das empresas responsáveis por essas tragédias ilustram um padrão de negligência que permeia o setor (Amnesty International, 2024). Embora algumas reformas globais tenham sido introduzidas após as tragédias, o progresso na implementação de normas de segurança continua a ser insuficiente e lento.

Além disso, a situação de impunidade corporativa se estende a todo o setor têxtil de Bangladesh, onde muitos trabalhadores continuam a enfrentar condições precárias e abusos sem que as empresas sejam responsabilizadas. Nesse cenário, a Anistia Internacional fez um apelo ao governo de Bangladesh para que remova as limitações legais sobre as compensações por lesões no trabalho e assegure que as vítimas recebam a compensação adequada. Também foi solicitado que o governo ratifique as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre saúde e segurança no trabalho e sobre os padrões mínimos de alívio para as vítimas de lesões e mortes ocupacionais (Amnesty International, 2024). O que está em pauta vai além das condições laborais: trata-se de uma questão de justiça social e respeito aos direitos humanos. Os trabalhadores de Bangladesh devem ser protegidos não apenas contra abusos no local de trabalho, mas também contra a repressão governamental e corporativa. Para isso, o direito à liberdade de expressão, à organização sindical e à manifestação sem medo de represálias é fundamental para garantir condições dignas e justas aos trabalhadores.

Dito isto, torna-se perceptível que a prioridade das grandes empresas permanece sendo maximizar os lucros, o que impede uma transformação efetiva das condições de trabalho na indústria têxtil global. O incêndio de 2012 e o desastre do Rana Plaza revelam as consequências dramáticas da busca por uma produção mais barata, bem como destaca a interconexão entre a globalização do capital, a mobilidade da produção e a exploração da força de trabalho. A tragédia evidenciou a vulnerabilidade dos trabalhadores, especialmente as mulheres e migrantes, que se encontram presos em um sistema global de produção que, em grande parte, negligencia sua segurança e direitos (Crinis, Vickers, 2016). Enquanto as empresas continuam priorizando o lucro e os governos adotam políticas fiscais para atrair investimentos estrangeiros, a mobilização internacional e a resistência trabalhista são fundamentais para pressionar por mudanças e garantir condições de trabalho dignas para os milhões de trabalhadores da indústria têxtil.

### 3.2.1 MÃO DE OBRA FEMININA

A princípio, tem-se que a consolidação da indústria têxtil em Bangladesh esteve

diretamente ligada à inserção estratégica de mulheres como força de trabalho. Longe de ser um processo espontâneo, essa escolha refletiu uma ação deliberada de recrutamento que explorou normas sociais e buscou garantir mão de obra barata, disciplinada e com menor potencial de mobilização sindical, atendendo às demandas do capital global por baixos custos e alta produtividade (Ahmed, 2004). Embora a visão dominante seja de que as operárias do setor têxtil são as mais pobres entre os pobres, a realidade é mais complexa.

Muitas das primeiras trabalhadoras recrutadas eram oriundas da classe média rural, um grupo social economicamente vulnerável, mas que mantinha uma distinção simbólica em relação aos mais empobrecidos. Essas famílias possuíam propriedades como casas de alvenaria e pequenas extensões de terra, mesmo enfrentando instabilidade financeira. As mulheres estavam ainda mais marginalizadas, com pouco controle sobre os recursos financeiros e restrições impostas por normas sociais que as impediam de buscar empregos manuais no campo. Com a expansão do setor têxtil, surgiu uma nova possibilidade de trabalho para essas mulheres, mas, para superar as barreiras culturais, os industriais adotaram uma estratégia de convencimento baseando-se em laços comunitários e, muitas vezes, sendo eles próprios oriundos das mesmas vilas das trabalhadoras. A presença de um patrão conhecido e a garantia de segregação entre os sexos nas fábricas foram elementos-chave para permitir a entrada de mulheres jovens e casadas no setor. Essa abordagem conciliava as necessidades econômicas com a manutenção da honra e do status social das trabalhadoras (Ahmed, 2004).

Contudo, o objetivo econômico para a escolha das mulheres era claro: garantir uma força de trabalho submissa, facilmente controlável e com baixos custos operacionais. A estratégia dos empregadores tinha o intuito de se beneficiarem de uma mão de obra com salários significativamente menores que os padrões internacionais e com pouca margem para reivindicações trabalhistas. Por isso, a mão de obra feminina nas fábricas de vestuário de Bangladesh tornou-se um símbolo das contradições do capitalismo global: ao mesmo tempo em que ampliava a autonomia econômica de algumas mulheres, perpetuava um modelo de exploração baseado em desigualdades de classe, gênero e origem social (Ahmed, 2004).

Nas fábricas de vestuário, as trabalhadoras estão sujeitas a um controle rígido por parte dos proprietários das fábricas, que são particularmente vigilantes em relação às tentativas de sindicalização. Isso se deve em grande parte ao desejo dos proprietários de manter os custos trabalhistas baixos, levando a estratégias que impedem a solidariedade entre as trabalhadoras (Ahmed, 2004). Para exemplificar, tem-se uma tática que efetivamente “sufoca” qualquer ação coletiva: algumas pessoas da comunidade são selecionadas como “informantes” para denunciar qualquer ação coletiva das trabalhadoras em troca de

recompensas financeiras ou promoções (Feldman, 1992). Essa estratégia demonstra como os proprietários das fábricas buscam manter as trabalhadoras divididas e sem poder de barganha, evitando qualquer organização coletiva que pudesse levar à melhoria das condições de trabalho. Ao usarem "informantes" da comunidade para denunciar tentativas de sindicalização, eles instalam um clima de desconfiança e medo, impedindo a formação de solidariedade entre as trabalhadoras e, assim, garantindo a exploração da força de trabalho.

A relutância das mulheres em se sindicalizar e reivindicar melhores condições de trabalho é multifacetada. A princípio, as mulheres se encontram em uma posição vulnerável devido à ameaça constante de demissões, o que as impede de se organizar coletivamente. A segregação de gênero nas fábricas agrava ainda mais essa situação, já que os homens ocupam posições de maior controle e recebem salários mais altos, enquanto as mulheres permanecem em cargos de menor prestígio e com salários baixos. Esse contexto é combinado com o medo de assédio sexual, o que as desestimula a buscar promoções ou avançar na carreira. A estrutura multiclasse dentro das fábricas também dificulta a coesão entre as trabalhadoras, já que muitas delas pertencem à classe média aspirante e não têm afinidade com os movimentos de classe trabalhadora, como o sindicalismo urbano. A falta de uma cultura de negociação coletiva e a rivalidade entre sindicatos criam barreiras adicionais, impedindo que elas se mobilizem e deixando-as presas a uma hierarquia de gênero que limita suas possibilidades de avanço profissional e de reivindicação de direitos (Ahmed, 2004).

Dito isto, tem-se que, na maioria das vezes, as mulheres são compelidas a trabalhar nas fábricas devido à necessidade financeira, em que, recorrentemente, optam por esse setor em relação a outras opções mais precárias, como o trabalho doméstico ou a prostituição. As condições de trabalho são implicitamente afetadas pela dinâmica de poder dentro das fábricas e nas casas: o medo de serem desligadas do cargo, a falta de controle financeiro e a constante submissão às figuras masculinas podem ser interpretadas como reflexos das condições precárias a que essas mulheres estão sujeitas (Ahmed, 2004).

A contínua exploração das trabalhadoras nas fábricas de roupas em Bangladesh reforça, portanto, uma denúncia estrutural contra o sistema econômico global, que sustenta sua lógica de produção em larga escala sobre a precarização da vida das mulheres do Sul Global. Embora a alta concentração de mulheres no setor — representando cerca de 85% da força de trabalho da indústria do vestuário — possa, em um primeiro momento, ser interpretada como um avanço na participação feminina no mercado de trabalho, a realidade é muito mais sombria. Essas trabalhadoras encontram-se nas camadas mais baixas da cadeia

produtiva, submetidas a jornadas exaustivas, salários de subsistência e, frequentemente, à negação de direitos básicos como a licença-maternidade (War on Want, *s.d.*).

Um relatório publicado pelo War on Want (*s.d.*), que é uma organização internacional de direitos humanos e justiça social, se baseou em entrevistas com quase mil mulheres em 41 fábricas de roupas em Bangladesh para revelar o cotidiano de violações e precariedades enfrentadas por essas operárias. Apesar das promessas públicas feitas por grandes redes varejistas de adotar medidas de responsabilidade social corporativa, tais programas falharam sistematicamente em promover melhorias significativas na vida dessas mulheres. Muitas vezes, essas iniciativas se restringem ao campo do marketing, enquanto a exploração estrutural permanece inalterada (War on Want, *s.d.*).

Ainda com base no mesmo relatório, de 988 mulheres entrevistadas, 86% tinham entre 18 e 32 anos. Isso ocorre porque, segundo os empregadores, as trabalhadoras mais velhas desempenham suas funções de forma menos eficiente, cometendo mais erros, o que justifica a preferência dos empregadores por mulheres mais jovens. Nesse cenário, as funções mais comuns para as mulheres nas fábricas são as de operadoras de máquinas de costura, responsáveis por uma carga de trabalho manual e mal remunerada, e auxiliares, posições que ocupam o fundo da hierarquia salarial do setor. É importante ressaltar que a maioria dessas mulheres tem um nível educacional baixo, com apenas 22% das entrevistadas possuindo o certificado de ensino médio (War on Want, *s.d.*). Isso demonstra que, além das condições de trabalho extremamente precárias, a vulnerabilidade dessas mulheres é acentuada pela falta de qualificação educacional. Como consequência, suas opções dentro da indústria são limitadas, forçando-as a ocupar as funções mais baixas da hierarquia salarial.

Embora os homens representem apenas 15% da força de trabalho nas fábricas de vestuário, o relatório ressalta que eles ocupam os cargos mais bem remunerados, como gerentes gerais, gerentes de produção, supervisores e chefes de linha. Isso reflete uma divisão de trabalho de gênero que limita as mulheres a funções de baixa remuneração. Embora a Constituição de Bangladesh garanta a igualdade de direitos entre mulheres e homens, e existam leis nacionais como a Lei do Trabalho de Bangladesh de 2006, que protege os direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras, na prática, esses direitos são frequentemente ignorados. As mulheres enfrentam uma série de violações de seus direitos trabalhistas, incluindo salários baixos, direitos de maternidade não respeitados, horas extras obrigatórias e jornadas de trabalho excessivas que sobrecarregam ainda mais suas responsabilidades domésticas, impedindo qualquer descanso ou tempo com seus filhos. Além disso, muitos empregadores descontam horas extras com justificativas como a não pontualidade, falhas no

cumprimento de metas ou outras infrações que, de acordo com a legislação trabalhista, não são motivos válidos para tais deduções (War on Want, *s.d.*).

Diante de todo o exposto, observa-se que a inserção massiva de mulheres na indústria têxtil de Bangladesh não representa um real avanço em termos de igualdade de gênero, mas sim uma forma estratégica de exploração da força de trabalho feminina em um contexto de profundas desigualdades sociais, econômicas e educacionais. A preferência por mulheres jovens, com baixa escolaridade e pouca mobilização política, responde a uma lógica de produção que privilegia a submissão e o baixo custo, em detrimento de condições dignas de trabalho (Ahmed, 2004). Apesar de formalmente existirem leis que asseguram direitos trabalhistas, a realidade enfrentada por essas mulheres revela uma persistente negligência institucional e empresarial, marcada por jornadas exaustivas, salários insuficientes, falta de reconhecimento profissional e violações sistemáticas de direitos básicos (War on Want, *s.d.*). Assim, o trabalho feminino nas fábricas de vestuário de Bangladesh expõe a urgência de políticas efetivas que promovam justiça social, equidade de gênero e acesso universal à educação como caminhos para romper com essa lógica de exploração.

### 3.2.2 TRABALHO INFANTIL

Como explicado, a análise das condições de trabalho e da exploração no setor têxtil de Bangladesh revela um quadro complexo, onde os benefícios econômicos gerados pela indústria são sustentados por uma força de trabalho vulnerável, composta principalmente por mulheres e crianças. Em um cenário onde as fábricas podem facilmente transferir sua produção para países com custos ainda mais reduzidos, a pressão para manter a mão de obra barata perpetua a exploração de vulneráveis, comprometendo seus direitos fundamentais e limitando suas oportunidades de desenvolvimento. Nesse cenário, a lógica de baixos custos, alta competitividade e exploração de mão de obra barata é uma característica intrínseca a esse modelo de produção, de modo a refletir a perpetuação de um sistema global desigual (Ahmed, 2004). Diante dessa conjuntura, a exploração infantil se mostra como uma questão alarmante: embora haja políticas internacionais para combater essa conduta, a implementação dessas medidas é insuficiente, uma vez que as famílias vulneráveis economicamente são forçadas a enviar seus filhos para o mercado de trabalho, como uma forma de sobrevivência.

A legislação trabalhista de Bangladesh apresenta uma estrutura normativa abrangente para lidar com diversas formas de exploração do trabalho, embora existam lacunas conceituais e de implementação. A principal norma nacional é o Bangladesh Labour Act (BLA) de 2006, que regula direitos trabalhistas desde o recrutamento até a relação contínua de trabalho. O

BLA cobre temas como salário mínimo, saúde e segurança, trabalho de jovens, benefícios à maternidade, jornada de trabalho e direito à sindicalização. Apesar de o BLA não definir expressamente o trabalho forçado, prevê sanções para práticas abusivas que podem se aproximar dessa condição, como o pagamento de salários abaixo do mínimo legal. No que tange ao trabalho infantil, o BLA define “criança” como menor de 14 anos e “adolescente” entre 14 e 18 anos, proibindo sua contratação para atividades perigosas, especialmente nas indústrias têxtil e de confecção. Inclusive, em 2022, esta lista foi atualizada para incluir setores informais e de alfaiataria local. Quanto à jornada de trabalho, o BLA estabelece limites de oito horas diárias e 48 horas semanais para adultos, com máximo de 60 horas por semana em caso de horas extras. Para adolescentes, o limite é de cinco horas diárias e 30 horas semanais, não sendo permitidas atividades entre 19h e 7h. O direito a férias anuais e licença médica também é garantido por lei. Além disso, em torno da educação, a Constituição e a Lei de Educação Primária Obrigatória de 1990 garantem educação gratuita e compulsória para crianças entre seis e dez anos, proibindo o envolvimento em atividades laborais que interfiram na frequência escolar (GoodWeave, 2025).

No entanto, ao analisar o cenário infantil em Bangladesh, o relatório *Child Labour and Education - A Survey of Slum Settlements in Dhaka*, publicado pelo Overseas Development Institute (ODI), em 2016, revela um cenário alarmante quanto ao trabalho infantil nos bairros marginalizados da capital. Segundo a pesquisa, crianças que vivem nesses assentamentos estão trabalhando, em média, 64 horas por semana, apresentando até casos que chegam a 110 horas, que é bem acima do limite legal estabelecido pela legislação nacional, e grande parte delas está empregada no setor têxtil (Rush, 2016). Como fora dito, a legislação do país estabelece a idade mínima para o trabalho em 14 anos, mas, na prática, muitas crianças entre 12 e 13 anos são empregadas em "trabalhos leves", cujas definições são vagas e muitas vezes ignoradas. Isso faz com que as leis existentes não sejam efetivamente aplicadas, e a falta de inspetores de trabalho e outras autoridades competentes permite que essas práticas continuem (Fundação ANFIP, 2018). O estudo da ODI, que abrangeu quase 3.000 famílias, revelou que 15% das crianças de 6 a 14 anos não frequentam a escola, dedicando-se exclusivamente ao trabalho (Cardoso, 2016). Aos 14 anos, quase metade dessas crianças estavam trabalhando (Rush, 2016). Esses dados apontam para um padrão estrutural de exploração da infância, no qual a necessidade econômica obriga crianças a ingressar precocemente no mercado de trabalho, comprometendo sua educação e perpetuando ciclos de pobreza.

Segundo o relatório provisório da Pesquisa Nacional sobre Trabalho Infantil (2023), em 2022, 1,78 milhão de crianças estavam envolvidas em trabalho infantil em diversos

setores, sendo 1,07 milhão delas expostas a atividades consideradas perigosas. Dentre as crianças que trabalham, mais de um quinto atuava em setores industriais, incluindo a produção têxtil. A pesquisa, realizada com 122 menores de 10 a 17 anos, revelou ainda que todos estavam empregados ilegalmente em fábricas do setor RMG, com 20% atuando em unidades voltadas exclusivamente para exportação e 80% em fábricas terceirizadas ou de contratos mistos, tanto em Daka quanto em Chattogram. Esses menores frequentemente executavam as mesmas tarefas que adultos, apesar das restrições legais para jovens trabalhadores previstas na Lei do Trabalho de Bangladesh (2006). Contudo, os entrevistados relataram violações dessas normas, em que muitos trabalham entre 13 a 15 horas diárias, seis dias por semana, ultrapassando até mesmo o limite legal para adultos. Em Daka, 99% trabalhavam mais de oito horas por dia, e, em Chattogram, 51% ultrapassaram 60 horas semanais (GoodWeave, 2025).

Em 2025, a presença de menores de idade no setor têxtil também permaneceu como um dos aspectos mais alarmantes da pesquisa realizada pela GoodWeave. Do total de 1.974 participantes, 6% eram menores de 18 anos, com uma concentração significativa desses jovens trabalhadores na região de Chattogram. Esse dado sugere que áreas com menor presença de grandes marcas e fiscalização podem ser mais vulneráveis à exploração de crianças e adolescentes, destacando a necessidade urgente de intensificar a supervisão e regulamentação nessas áreas menos monitoradas (GoodWeave, 2025). Assim, o estudo revela um quadro preocupante da exploração infantil nas cadeias de suprimentos têxteis, especialmente onde a fiscalização é mais fraca, de modo a levantar dúvidas sobre a efetividade das políticas de monitoramento fora do eixo central da indústria.

A pesquisa da ODI, de 2016, também destaca que mais de 60% das meninas e 13% dos meninos entrevistados trabalham na indústria têxtil, demonstrando como o setor depende dessa força de trabalho vulnerável (Cardoso, 2016). A questão da feminização do trabalho infantil também ocorreu no relatório da GoodWeave (2025): 83% dos menores entrevistados eram meninas, reforçando, assim, a vulnerabilidade interseccional dessas trabalhadoras, expostas a jornadas extensas, baixos salários e riscos à saúde física e mental. A maioria delas trabalha em fábricas de contratos mistos (quase metade dos menores), enquanto 33% atuavam em unidades terceirizadas e apenas 20% em fábricas diretamente voltadas à exportação (GoodWeave, 2025). Esses dados refletem a crescente precarização e exploração do trabalho infantil, especialmente no que tange à feminização do setor, que não apenas intensifica a desigualdade de gênero, mas também coloca as meninas em uma situação de risco ainda mais

evidente. Isso tudo sublinha a falta de regulamentação eficaz, o que amplia a exposição desses jovens à exploração e a condições de trabalho degradantes.

O problema é agravado pela prática generalizada da subcontratação, que permite que fornecedores informais repassem parte da produção para pequenas fábricas e oficinas sem regulamentação adequada. Um estudo do Stern Center for Business and Human Rights, da Universidade de Nova Iorque, corrobora essa preocupação, mostrando que, em 2015, cerca de um terço das 479 fábricas analisadas operavam por meio de subcontratação informal (Cardoso, 2016). Embora muitas vezes se alegue que o problema esteja restrito ao mercado informal ou doméstico, estudo recente da GoodWeave (2025) identificou uma criança trabalhando para cada quinze adultos no setor. Segundo a pesquisa, cerca de 20% dessas crianças atuavam em fábricas voltadas exclusivamente à exportação, enquanto as demais estavam empregadas em unidades que operavam por subcontratação ou contratos mistos. Todas se encontravam em situação ilegal, contrariando leis nacionais e internacionais, e expostas a jornadas exaustivas, riscos à saúde, interrupção escolar, salários extremamente baixos e episódios de abuso (GoodWeave, 2025). Isso demonstra que o trabalho infantil ainda se mantém como uma realidade estrutural no setor têxtil de Bangladesh, em que, muitas vezes, a subcontratação serve como um mecanismo que possibilita a exploração.

Nesse cenário, o setor de vestuário, que representa uma importante fração das exportações do país, é identificado como o maior empregador infantil, sendo responsável por dois terços das meninas trabalhadoras nos bairros estudados (Rush, 2016). O estudo do Stern Center for Business and Human Rights aponta ainda que, embora não se possa afirmar diretamente que determinadas empresas estrangeiras se beneficiam dessa mão de obra infantil, a estrutura altamente integrada da cadeia de suprimentos torna provável que crianças estejam envolvidas na produção de peças destinadas ao mercado internacional (Cardoso, 2016).

Um outro ponto alarmante foi destacado durante uma entrevista com o gerente de uma fábrica de vestuário, em que ele admitiu saber que crianças entre 11 e 14 anos não deveriam estar trabalhando, mas afirmou que, mesmo assim, não considerava essa prática ilegal (Rush, 2016). Isso ilustra que a ausência de uma atitude mais rigorosa diante da legislação demonstra como, em muitas situações, as leis sobre o trabalho infantil são sistematicamente ignoradas ou subestimadas, especialmente quando se trata de mão de obra barata. Como resultado, esse tipo de postura perpetua um ciclo de exploração e negligência dos direitos fundamentais das crianças, onde muitas famílias se veem obrigadas a enviar seus filhos ao trabalho.

Outro aspecto crucial levantado pelo gerente foi a ausência de carteiras de identidade que comprovassem a idade dos funcionários (Rush, 2016). Essa prática revela uma falha

estrutural dentro da gestão das fábricas, facilitando o recrutamento de crianças sem a devida verificação de sua idade. Sem um documento de identidade, torna-se muito mais difícil para os mecanismos de fiscalização do governo detectarem e impedirem o trabalho infantil. Além disso, a falta de identificação oficial permite que as fábricas evitem responsabilizações legais, uma vez que a idade dos trabalhadores pode ser facilmente ocultada ou manipulada. Isso revela a vulnerabilidade das crianças, bem como a fragilidade das medidas de controle e supervisão, o que contribui para a perpetuação de práticas ilegais dentro dessas fábricas.

Outra violação recorrente era o uso de documentos falsificados para alterar a idade dos trabalhadores, permitindo que menores fossem contratados como se fossem adultos. Essa prática, muitas vezes incentivada pelos próprios empregadores, era motivada pelo desejo de reduzir custos com mão de obra (GoodWeave, 2025). As consequências dessa falsificação são graves, pois colocam crianças e adolescentes em condições de trabalho para as quais não estão física ou psicologicamente preparados, além de dificultar a fiscalização por parte das autoridades. Isso perpetua o ciclo de exploração e invisibiliza o trabalho infantil, impedindo que essas crianças tenham acesso a seus direitos fundamentais.

Ademais, os salários pagos a esses menores são significativamente inferiores aos dos adultos, mesmo quando realizam tarefas semelhantes ou mais pesadas. Segundo o relatório da GoodWeave (2025), em 2024, a maioria recebia entre 6.000 e 9.999 takas bengalesas (cerca de 54 a 90 dólares americanos) por mês, mas alguns ganhavam tão pouco quanto 2.500 takas (23 dólares). Apenas uma minoria (12%) recebia acima de 12.500 takas (aproximadamente 115 dólares), valor correspondente ao salário mínimo legal para adultos — valor esse que não é exigido legalmente para crianças, as quais ficam desprotegidas em um vácuo jurídico. Muitos entrevistados relataram que, mesmo diante de longas jornadas e baixos salários, não podiam protestar por medo de serem demitidos (GoodWeave, 2025).

Além da jornada excessiva e da remuneração precária, os menores estão expostos a condições de trabalho perigosas. Tarefas como limpeza, lubrificação e ajuste de máquinas em movimento, proibidas por lei, eram comuns: 27% dos menores em Daka e 31% em Chattogram relataram realizar esse tipo de atividade. Também foram mencionados trabalhos como levantamento de cargas pesadas, tingimento e branqueamento de tecidos, todas classificadas como perigosas pelas normas nacionais (GoodWeave, 2025). Com isso, as condições de trabalho são deploráveis: segundo o estudo da ODI, 36,1% dos meninos e 34,6% das meninas relataram fadiga extrema, dores nas costas, febre e feridas superficiais (Rush, 2016). Casos de abuso físico e verbal também são recorrentes: alguns menores mencionaram agressões, como tapas na cabeça ou empurrões por parte de supervisores. Embora alguns

grupos tenham relatado a existência de regras que proibiam agressões físicas, o medo e a humilhação verbal eram constantes (GoodWeave, 2025).

A pesquisa da OID destaca que os impactos do trabalho infantil vão além da privação da infância e da exposição a jornadas exaustivas: o comprometimento da educação é um dos principais efeitos negativos. Entre os trabalhadores que começaram a trabalhar entre os seis e dez anos de idade, mais da metade não conseguia reconhecer mais de três letras do alfabeto bengali, e quase dois terços não conseguiam ler uma única palavra corretamente. A falta de escolarização dessas crianças impede que adquiram habilidades essenciais para romper com o ciclo de pobreza, comprometendo também o desenvolvimento econômico do país a longo prazo (Rush, 2016). Segundo relatório da GoodWeave (2025), a quase totalidade dos menores entrevistados havia abandonado os estudos, em que apenas 2% ainda frequentavam a escola, e mesmo assim de forma muito esporádica. As razões mais citadas para a evasão escolar foram a necessidade de contribuir com a renda familiar e a impossibilidade de arcar com os custos educacionais. Nesse contexto, mais da metade dos jovens manifestou o desejo de voltar à escola, mas sentiam-se presos pela realidade socioeconômica em que estavam inseridos.

Entre as recomendações propostas pelo relatório da OID para mitigar o problema, destacam-se: elevar a idade da educação gratuita e obrigatória de 10 para 14 anos, aumentar o investimento em educação para 4-5% do PIB, fortalecer a regulação do trabalho infantil e reduzir o limite de jornada considerado "trabalho perigoso" das atuais 42 horas semanais. Além disso, o relatório sugere penalidades mais severas para empregadores que utilizam mão de obra infantil e uma fiscalização mais rigorosa no setor têxtil para garantir que as fábricas cumpram as leis nacionais (Rush, 2016). Nesse cenário, as marcas estrangeiras podem desempenhar um papel crucial ao exigir transparência sobre os subcontratados de seus fornecedores diretos, já que possuem a capacidade de criar incentivos para que as fábricas cumpram as leis trabalhistas e adotem práticas mais éticas (Cardoso, 2016).

Dito isto, torna-se crucial refletir sobre a complexidade da situação do trabalho infantil em Bangladesh e a necessidade urgente de uma ação coordenada e eficaz. A persistência de práticas como a subcontratação informal e a falta de fiscalização contribuem para a perpetuação dessa grave violação dos direitos humanos (Cardoso, 2016). Além disso, as condições precárias de trabalho, a falta de acesso à educação e a vulnerabilidade das famílias tornam difícil a erradicação desse problema. Assim, é fundamental que os esforços globais se concentrem em uma abordagem integrada, que envolva o fortalecimento das políticas nacionais, o compromisso das empresas internacionais e, principalmente, o apoio a programas educacionais que quebrem o ciclo da pobreza e da exploração infantil.

## 4 A OIT E SUAS INICIATIVAS EM BANGLADESH

### 4.1 BREVE HISTÓRICO DA ATUAÇÃO DA OIT EM BANGLADESH

Desde sua adesão à Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 22 de junho de 1972, Bangladesh tem desempenhado um papel ativo na implementação das normas internacionais do trabalho. O país ratificou trinta e seis Convenções da OIT e um Protocolo, incluindo oito das dez convenções fundamentais e duas das quatro convenções de governança. A adesão de Bangladesh ao regime internacional do trabalho tem permitido à OIT desempenhar um papel fundamental de apoio ao governo e seus parceiros sociais, como as organizações de trabalhadores e empregadores, na implementação da agenda de proteção ao trabalho. Por meio do Plano Nacional de Trabalho Decente (DWCP, na sigla em inglês), a organização auxilia na formulação e execução de políticas voltadas para a proteção dos trabalhadores, a promoção do diálogo social e a garantia de condições laborais mais justas e seguras (ILO, *s.d.*). Assim, torna-se essencial entender o histórico de atuação da OIT no país.

A Resolução sobre a Admissão da República Popular de Bangladesh como Membro da Organização Internacional do Trabalho é o documento oficial responsável por formalizar a entrada do país na OIT. Essa inclusão ocorreu após a solicitação formal do governo de Bangladesh, que fora analisada e admitida pela Conferência Geral da OIT. Como o governo já havia comunicado oficialmente ao Diretor-Geral da organização a aceitação das obrigações estabelecidas pela Constituição da OIT, a admissão foi efetiva imediatamente após a adoção da resolução pela Conferência. Com isso, Bangladesh passou a ter as mesmas obrigações e direitos que os outros Estados-membros (ILO, 1972), assim integrando oficialmente a comunidade internacional voltada para a promoção dos direitos dos trabalhadores e a melhoria das condições laborais no mundo.

Para ilustrar, tem-se a Convenção sobre Trabalho Forçado (Convenção nº 29), adotada em 1930 pela OIT, que representa um marco na regulamentação internacional dos direitos laborais. Seu objetivo central é a erradicação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, estabelecendo que os Estados signatários devem adotar medidas para suprimir essa prática e penalizá-la adequadamente. A definição de trabalho forçado, apresentada no Artigo 2 da Convenção, delimita essa prática como "todo trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob ameaça de uma penalidade e para o qual essa pessoa não tenha se oferecido voluntariamente" (ILO, 1930, *tradução nossa*). Bangladesh, ao tornar-se membro da OIT em 1972, ratificou essa Convenção e assumiu o compromisso de implementar políticas para erradicar tal prática e estabelecer penalidades efetivas contra sua ocorrência.

Esse foi um passo fundamental para fortalecer as ações contra o trabalho forçado no país, alinhando sua legislação aos padrões internacionais vigentes.

É importante mencionar que a resolução reconheceu que Bangladesh permaneceria vinculado às obrigações das convenções internacionais do trabalho que já estavam em vigor para seu território antes da sua independência. Isso foi fundamental para garantir a continuidade do compromisso do país com os padrões internacionais de trabalho, mesmo após a sua separação do Paquistão e a formação de um novo governo. Além disso, o Conselho de Administração da OIT foi autorizado a estabelecer os acordos necessários com o governo de Bangladesh em relação às contribuições financeiras do país para a organização (ILO, 1972).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) iniciou formalmente suas atividades em Bangladesh com o estabelecimento de um escritório em Daca, em 25 de junho de 1973, marcando o início de uma cooperação mais estreita com o governo e os parceiros sociais do país. Esse marco ocorreu em um período de reconstrução nacional, logo após a independência do país, em 1971, e representou um passo fundamental na institucionalização de normas laborais e na promoção dos direitos dos trabalhadores em um cenário econômico e político ainda instável. Nas primeiras décadas de atuação, a OIT concentrou-se em apoiar o governo e as organizações de empregadores e trabalhadores na formulação de políticas de trabalho e na implementação de programas voltados para a geração de empregos e o fortalecimento das relações industriais. Nesse período, as principais iniciativas focaram no desenvolvimento de infraestrutura baseada no trabalho intensivo, que visavam não apenas à criação de empregos, mas também ao fortalecimento da economia local (Faruque, 2009). Dessa forma, os esforços iniciais da organização se concentraram na ampliação das oportunidades de geração de renda por meio do desenvolvimento e manutenção de infraestruturas baseadas no trabalho. Com o passar dos anos, as atividades de cooperação técnica evoluíram para abranger áreas cruciais como o combate às piores formas de trabalho infantil, a reforma da educação e formação profissional, a promoção de empregos verdes, a melhoria dos padrões de segurança e saúde ocupacional e a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes (ILO, *s.d.*). Uma atenção significativa está sendo direcionada ao setor de vestuário pronto, bem como às indústrias de camarão e couro, que também estão entre as prioridades (Developmentaid, *s.d.*).

Desde a abertura do escritório, a OIT tem trabalhado em parceria com o governo de Bangladesh, a Federação dos Empregadores de Bangladesh (BEF) e o Comitê Nacional de Coordenação para a Educação dos Trabalhadores (NCCWE), para promover oportunidades de trabalho decente e produtivo para homens e mulheres no país. Além disso, a OIT colabora com diversos atores da sociedade civil, instituições acadêmicas e de pesquisa, o setor privado

e a mídia, fortalecendo o diálogo social e as iniciativas de desenvolvimento sustentável (ILO, *s.d.*). Como parte do sistema das Nações Unidas em Bangladesh, a OIT também apoia o governo na implementação de sua Estratégia de Redução da Pobreza (PRS) e no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (MDGs). O Programa Nacional de Trabalho Decente de Bangladesh tem sido um elemento essencial nesse contexto, contribuindo para a realização do Quadro de Assistência ao Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDAF) no período de 2006 a 2020, especialmente em áreas estratégicas como educação, crescimento econômico inclusivo, proteção social e igualdade de gênero (ILO, *s.d.*).

Dito isto, tem-se que alguns progressos ocorreram nos anos iniciais depois da adesão de Bangladesh na OIT, mas não de forma tão significativa em razão das restrições tidas no regime militar, como aquelas voltadas às atividades sindicais, por exemplo. Com a queda da ditadura, em 1990, os sindicatos recuperaram seus direitos sob o governo democrático de 1991. Entre 2001 e 2006, um amplo processo de consulta foi realizado para reformar a legislação trabalhista, assim entrando em vigor o Bangladesh Labour Act, uma versão modernizada das leis do trabalho. O novo arcabouço legal trouxe reformas significativas, visando a melhoria das condições de trabalho, segurança ocupacional, acesso à justiça e proteção social dos trabalhadores. Contudo, apesar dos avanços, é importante mencionar que algumas limitações comprometem sua eficácia, como a exclusão de determinadas categorias de trabalhadores, dos direitos garantidos pela legislação. Além disso, a nova lei não prevê um mecanismo formal de conciliação após a emissão de aviso de greve ou locaute, o que pode dificultar a resolução pacífica de conflitos (Faruque, 2009). Essas restrições comprometem a plena efetividade da legislação trabalhista e podem dificultar os objetivos de fortalecimento dos direitos dos trabalhadores, de modo a abrir espaço para aprimoramentos significativos. Ou seja, o Bangladesh Labour Act representa um passo relevante na modernização das leis trabalhistas no país, mas ainda exige revisões e reformas para garantir maior proteção aos trabalhadores e a conformidade com os padrões internacionais estabelecidos pela OIT.

Um outro ponto importante a ser mencionado é que, com a declaração de estado de emergência, em janeiro de 2007 as atividades sindicais foram novamente suspensas. Durante o governo provisório apoiado pelos militares, que durou até janeiro de 2009, muitos direitos civis e políticos foram suspensos, incluindo o direito à livre associação e às atividades sindicais. Tais atividades só começaram a ser retomadas gradualmente a partir de 2009, com o retorno de um governo democraticamente eleito, liderado pela primeira-ministra Sheikh Hasina e seu partido, a Liga Awami. A partir desse momento, o governo iniciou reformas no setor trabalhista, ainda que lentas e sob forte pressão internacional, para melhorar as

condições de trabalho e a liberdade sindical (Faruque, 2009). Assim, as intervenções frequentes do governo e dos regimes militares prejudicaram o desenvolvimento de um sistema laboral saudável em Bangladesh, já que a evolução dos direitos trabalhistas tem sido marcada por avanços e retrocessos, muitas vezes influenciados por mudanças políticas. Por isso, o país enfrenta desafios significativos para garantir plenos direitos aos trabalhadores, especialmente no que tange à liberdade de associação e à proteção contra exploração.

Dessa maneira, desde sua chegada a Bangladesh, a OIT desempenhou um papel crucial na construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo, promovendo o trabalho decente e contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico sustentável do país. A partir da sua atuação, teve-se a introdução de mecanismos de diálogo social capazes de promover negociações coletivas e estabelecer as bases para um sistema de relações de trabalho mais estruturado. Esforços para garantir o alinhamento da legislação trabalhista nacional com os padrões internacionais da OIT também foram criados (Faruque, 2009). Tudo isso demonstra que seu impacto vai além da formulação de políticas, refletindo-se na transformação das condições de trabalho e na ampliação dos direitos dos trabalhadores, especialmente em setores estratégicos como a indústria têxtil. O compromisso contínuo da OIT com Bangladesh demonstra a importância da cooperação internacional para a consolidação de um mercado de trabalho mais inclusivo e alinhado às normas globais de direitos trabalhistas.

Um programa que merece destaque é o Better Work Bangladesh (BWB), estabelecido em 2014, por estar desempenhando um papel crucial no crescimento e na expansão da indústria de vestuário pronto para uso (RMG) em Bangladesh, um dos principais motores da economia do país voltado para exportações. O objetivo envolve apoiar os principais stakeholders da indústria RMG na construção de um setor competitivo e sustentável através de avaliações, visitas consultivas, treinamentos e pesquisas, assim buscando implementar mudanças duradouras (ILO, 2024). O projeto cresceu significativamente, de modo a abranger aproximadamente 480 fábricas e impactar cerca de 1,3 milhão de trabalhadores (Better Work, *s.d.*). Por isso, torna-se essencial entender os principais impactos do programa no país, bem como identificar os desafios persistentes e prioridades futuras.

#### *4.2 O PROGRAMA BETTER WORK BANGLADESH (BWB)*

Como já fora trabalhado, a indústria de vestuário pronto para uso (RMG) em Bangladesh é um pilar fundamental para a economia do país, proporcionando meios de subsistência para milhões de trabalhadores. Como espinha dorsal do setor de exportação nacional, a RMG contribui significativamente para o PIB do país e gera amplas oportunidades

de emprego. No entanto, para que a indústria continue impulsionando o desenvolvimento socioeconômico, é essencial a promoção de condições de trabalho decentes e o aumento da produtividade (ILO, 2024). Desse modo, o presente tópico do estudo visa analisar os efeitos mais significativos do programa Better Work Bangladesh, bem como os desafios contínuos.

O Better Work Bangladesh é uma parceria entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Corporação Financeira Internacional (IFC) que foi criada em 2014 e implementada a partir de 2015. Basicamente, o programa busca aumentar a competitividade da indústria de vestuário por meio da promoção do cumprimento da legislação trabalhista nacional e dos padrões fundamentais da OIT (ILO; IFC, 2019). Assim, o principal objetivo é promover uma indústria de vestuário competitiva que ofereça empregos decentes, gere bons resultados para fábricas e marcas, e contribua para o desenvolvimento econômico do país. Atuando em cooperação com o governo, organizações de empregadores e de trabalhadores, o programa busca transformar de forma duradoura o setor por meio de um modelo integrado de engajamento em fábricas, que combina avaliações de conformidade, visitas consultivas e sessões de treinamento (ILO, 2024). Suas principais estratégias incluem avaliação de fábricas, aconselhamento e treinamentos, promovendo melhorias na gestão interna das fábricas e incentivando o diálogo social entre empregadores e trabalhadores (ILO; IFC, 2019).

A princípio, tem-se que a primeira fase do projeto (2014-2017) concentrou-se em apoiar o governo de Bangladesh na adequação das leis trabalhistas do país aos padrões internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que modificações significativas na legislação trabalhista foram adotadas, incluindo melhorias nos critérios de registro sindical e na implementação dos princípios fundamentais de liberdade de associação e negociação coletiva (Better Work, *s.d.*). Para isso, foi avaliado o cumprimento de oito padrões trabalhistas, sendo quatro baseados nos princípios fundamentais da OIT (trabalho infantil, discriminação, trabalho forçado e liberdade de associação) e quatro na legislação trabalhista de Bangladesh (remuneração, contratos e recursos humanos, segurança ocupacional e jornada de trabalho) (ILO; IFC, 2019). Já na segunda fase (2018-2022), teve-se uma expansão das operações para a cidade portuária de Chittagong, adotando um modelo de serviço ágil para responder às necessidades em evolução da indústria. Nesse período, foram lançadas iniciativas especiais como o programa *Gender Equality and Returns* (GEAR), iniciativas para a proteção da maternidade e saúde das trabalhadoras, e o *Factory Ambassador Programme* (FAP), voltado para o desenvolvimento de líderes dentro das fábricas (Better Work, *s.d.*).

A sustentabilidade emerge como um dos principais pilares estratégicos do BWB. No nível das fábricas, o programa impulsionou o desenvolvimento de Sistemas de Gestão de

Segurança e Saúde Ocupacional (OSH) e a introdução do *Factory Ambassador Programme*. Além disso, o projeto promoveu o diálogo social como ferramenta para relações industriais mais harmoniosas, facilitando a formação de mais de 300 Comitês de Participação e mais de 260 Comitês de Segurança. Inclusive, em 2020, foi lançado um centro de aprendizado para fortalecer a capacitação institucional dos trabalhadores, empregadores e do Ministério do Trabalho e Emprego. Esse centro treinou 262 profissionais e beneficiou diretamente mais de 450 fábricas do setor têxtil, além de promover boas práticas em colaboração com instituições acadêmicas e parceiros. Em parceria com os setores público e privado, o programa busca consolidar ferramentas, estruturas e mentalidades que permitam aos participantes do programa manter avanços significativos no setor têxtil e além dele, assegurando um impacto positivo duradouro nas condições de trabalho no país (Better Work, *s.d.*)

Atualmente, o programa abrange cerca de 480 fábricas participantes, colabora com 50 marcas e varejistas e impacta diretamente mais de 1,3 milhão de trabalhadores. A atuação do programa ocorre em múltiplos níveis: no nível nacional, ele promove o diálogo entre os principais atores do setor; no nível das fábricas, oferece serviços que incentivam a melhoria contínua das condições de trabalho e da gestão empresarial. A partir das avaliações anuais de conformidade realizadas em cada fábrica inscrita, dados únicos são gerados para acompanhar tendências ao longo do tempo, bem como avaliar se os problemas de não conformidade foram resolvidos e identificar áreas que ainda exigem atenção (ILO, 2024).

Além da coleta de dados em campo, o programa investe em pesquisas independentes com o intuito de compreender de forma mais aprofundada os avanços e os desafios da indústria do vestuário em Bangladesh. Essas pesquisas, conduzidas por terceiros, incluem entrevistas confidenciais com trabalhadores e gestores fora do ambiente de trabalho, proporcionando insights valiosos sobre suas experiências e sobre as dinâmicas cotidianas no setor. Para isso, o relatório analisa em quatro seções temáticas principais: (i) segurança e saúde ocupacional; (ii) diálogo social e mecanismos de queixa; (iii) bem-estar dos trabalhadores e suas famílias; e (iv) competitividade empresarial (ILO, 2024).

Desde o início das atividades do programa, um dos focos centrais tem sido a promoção de sistemas eficazes de gestão de segurança e saúde. Para ilustrar um dos impactos obtidos, tem-se que, em 2014, cerca de 88% das fábricas não possuíam métodos adequados para avaliar os riscos de segurança e saúde no trabalho. Em 2022, esse número caiu para 57%, indicando uma melhora significativa, embora ainda insuficiente. Em fábricas mais recentes, os índices de não conformidade permanecem elevados, sugerindo que o foco inicial dessas unidades tem sido na resolução de problemas mais imediatos, como saídas de emergência

obstruídas ou riscos de incêndio, antes de implementar sistemas mais abrangentes (ILO, 2024). A priorização de riscos imediatos nas fábricas mais novas evidencia que o processo de amadurecimento e institucionalização desses sistemas ocorre de forma gradual, refletindo os diferentes estágios de desenvolvimento das unidades no setor.

Outrossim, a atuação do Better Work também resultou em um aumento da conformidade com aspectos como a formação de comitês de segurança e o registro adequado de acidentes, ainda que apenas cerca da metade das fábricas avaliadas esteja atualmente em conformidade com esses requisitos. No que se refere à preparação para emergências, as fábricas participantes demonstraram avanços consistentes, com a redução das taxas de não conformidade ao longo do tempo. Contudo, ainda persistem deficiências: aproximadamente 20% das fábricas continuam sem saídas de emergência e rotas de fuga devidamente sinalizadas. Essas melhorias foram possíveis graças a uma abordagem sistemática que envolveu autodiagnóstico guiado pelas orientações do Better Work, avaliações detalhadas de conformidade legal e um processo contínuo de visitas consultivas e capacitações. Através dessas ações, os representantes dos trabalhadores e da administração puderam priorizar os problemas identificados, investigar suas causas, elaborar planos de ação conjuntos e monitorar os avanços. Treinamentos e seminários temáticos também desempenharam papel importante no aumento da conscientização dos funcionários das fábricas e na consolidação das mudanças (ILO, 2024). Dessa forma, o programa tem grande relevância para a promoção de condições de trabalho mais seguras, dignas e sustentáveis em Bangladesh, contribuindo simultaneamente para a competitividade das empresas e para o bem-estar dos trabalhadores.

O diálogo social e os mecanismos de queixa também são componentes centrais para promover relações de trabalho mais justas e transparentes em Bangladesh. O diálogo social é incentivado por meio de serviços de assessoria oferecidos pelo programa, que estimulam a comunicação entre trabalhadores, supervisores e gestores, com o objetivo de envolver todos os atores na resolução de questões no ambiente de trabalho. Os sindicatos são instrumentos fundamentais nesse processo, especialmente nas fábricas onde estão presentes, sendo fortalecidos pelo programa por meio de capacitação e apoio na mediação de conflitos com a gestão. Em casos de disputas, a intervenção direta do Better Work Bangladesh tem sido eficaz para resolver os problemas na origem e evitar a repetição das situações. Além disso, quando há acordos coletivos, o programa acompanha sua implementação e incentiva um ambiente que favoreça o exercício dos direitos de liberdade de associação (ILO, 2024).

Nas fábricas onde não há sindicatos, o programa atua por meio dos Comitês de Participação, mecanismos bipartites formados por representantes de trabalhadores e da gestão.

O Better Work auxilia na criação e funcionamento adequado desses comitês, promovendo equilíbrio de gênero entre seus membros. Dados de 2022 mostram que, embora a maioria das fábricas possua esses comitês, apenas uma pequena parte (cerca de 10%) é considerada efetiva. Contudo, ao analisar o progresso das fábricas ao longo de vários anos no programa, nota-se uma melhoria significativa: a não conformidade quanto ao funcionamento dos comitês caiu de 95% em 2014 para 48% em 2022. Pesquisas independentes também apontam que os trabalhadores em fábricas participantes do Better Work têm 13% mais chances de relatar a existência de um Comitê de Participação ativo, o que reforça o impacto positivo do programa na promoção de mecanismos de comunicação eficazes (ILO, 2024).

Por outro lado, os mecanismos formais de queixas ainda enfrentam desafios importantes. Em 2022, cerca de 25% das fábricas analisadas estavam em não conformidade com os requisitos legais para esses mecanismos, um aumento considerável em comparação com os 6% registrados em 2015. Essa elevação pode estar relacionada a uma mudança na forma como a conformidade tem sido avaliada. A efetividade desses mecanismos depende de critérios fundamentais como acessibilidade, previsibilidade, transparência, equidade, compatibilidade com os direitos, aprendizado contínuo, legitimidade, engajamento e diálogo. A ausência de um ambiente que permita aos trabalhadores exercerem seus direitos, incluindo tempo remunerado para esse fim, compromete a efetividade dos processos de queixa e dificulta a resolução de violações de direitos (ILO, 2024).

Para reverter esse cenário, o Better Work atua por meio de iniciativas voltadas ao fortalecimento dos mecanismos de queixa e ao aumento da conscientização nas fábricas. Oficinas de Soluções Integradas de Assessoria, por exemplo, foram organizadas para ajudar as empresas a entenderem a importância desses mecanismos e aprimorarem suas políticas, que devem ser construídas de maneira participativa com sindicatos e Comitês de Participação. Entre 2017 e 2022, quase 440 profissionais de 99 fábricas participaram dessas ações. Durante a pandemia de COVID-19, o programa também treinou funcionários do Departamento do Trabalho para apoiar fábricas na gestão de relações trabalhistas em contextos de crise, com foco especial no tratamento de queixas (ILO, 2024). Isso demonstra que o programa tem buscado corrigir falhas estruturais nos mecanismos de queixa, bem como promover uma mudança cultural nas relações de trabalho, incentivando práticas mais transparentes, inclusivas e comprometidas com os direitos dos trabalhadores. Ao envolver tanto gestores quanto representantes dos trabalhadores nesses processos de capacitação e sensibilização, o programa fortalece a legitimidade dos canais formais de denúncia e amplia a confiança dos

trabalhadores em utilizá-los, contribuindo, assim, para a construção de ambientes laborais mais justos e responsivos às demandas da força de trabalho.

Um outro aspecto importante a ser mencionado é que, entre 2020 e 2022, dados obtidos por meio de pesquisas semanais com cerca de mil trabalhadores — tanto de fábricas participantes quanto não participantes do programa — revelaram que as principais preocupações dos trabalhadores estavam relacionadas à remuneração e ao tempo de trabalho. Muitos trabalhadores relataram que os salários recebidos eram insuficientes para suprir suas necessidades básicas. No entanto, nas fábricas que integram o Better Work, os trabalhadores demonstraram uma probabilidade 5% maior de receberem os salários pontualmente, além de apresentarem um salário-base 5,4% mais elevado. Na prática, isso representava uma remuneração mensal até 444 takas bengalesas superior à de seus colegas em fábricas não vinculadas ao programa (ILO, 2024). O aumento na pontualidade dos pagamentos e no valor dos salários evidencia um avanço concreto na garantia de direitos trabalhistas básicos, o que pode impactar diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, ao proporcionar maior segurança financeira e reduzir a vulnerabilidade socioeconômica no setor.

Outro ponto de destaque foi a preocupação com a quantidade de horas trabalhadas. Em vez de reclamarem de jornadas excessivas, muitos trabalhadores indicaram o desejo de trabalhar mais horas, com o intuito de aumentar sua renda. O Better Work atua de maneira contínua para assegurar que o tempo de trabalho esteja dentro dos limites legais, ao mesmo tempo em que defende o pagamento correto de salários e benefícios, de forma a reduzir a necessidade de horas extras excessivas. A pesquisa também indicou que os principais gastos dos trabalhadores se concentram em aluguel, alimentação e transferências de dinheiro para familiares, sendo o aluguel responsável por até 51% dos gastos mensais, e a alimentação por cerca de 38% (ILO, 2024). Assim, a atuação do Better Work, nesse contexto, é essencial não apenas para fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, mas também para promover condições que assegurem uma remuneração digna sem a dependência de jornadas exaustivas.

Pesquisas que combinam dados de pesquisas em fábricas registradas no programa com dados administrativos do governo de Bangladesh demonstram que fábricas participantes do Better Work, submetidas a uma maior fiscalização em termos de conformidade trabalhista, tendem a obter ganhos significativos em número e volume de pedidos recebidos de compradores internacionais. Após o ingresso no programa, essas fábricas apresentam um crescimento notável em receita média e, em alguns casos — a depender de sua posição na cadeia de suprimentos —, também em lucratividade. Em média, as receitas de exportação aumentam em 55% e os volumes exportados em 50% quando comparadas às fábricas que não

fazem parte do programa. Além disso, análises com base em dados alfandegários indicam que as fábricas participantes do Better Work obtêm, em média, um acréscimo de 5% no preço de exportação de seus produtos. Esse aumento no valor dos produtos representa uma ruptura em relação às tendências anteriores à adesão ao programa, sugerindo que o Better Work está associado à capacidade de negociação de melhores preços (ILO, 2024).

Outro fator central para a competitividade no setor de vestuário é a contratação e retenção de uma força de trabalho qualificada. Em um setor marcado por ambientes de alta pressão e baixas taxas de promoção, a rotatividade tende a ser elevada. No entanto, há evidências de que a retenção de trabalhadores melhora significativamente em fábricas que oferecem melhores condições de trabalho, como aquelas promovidas pelo Better Work. O ambiente global do comércio e as regulações também exercem forte influência sobre a competitividade da indústria do vestuário. Nesse cenário, as cláusulas trabalhistas em acordos comerciais têm ganhado cada vez mais importância desde a implementação do Better Work em Bangladesh e outros países produtores. O crescimento da reputação do programa tem levado os atores do setor a reconhecerem o valor da boa governança trabalhista como estratégia para ampliar exportações e gerar empregos. Desse modo, o Better Work contribui diretamente para o fortalecimento da posição competitiva do setor no mercado global. Inclusive, análises recentes apontam que países com presença do programa registraram um aumento de cerca de 80% nas exportações de vestuário em comparação ao crescimento de países sem o programa (ILO, 2024). Isso é importante porque demonstra que a promoção de condições dignas de trabalho não apenas beneficia os trabalhadores, mas também se traduz em vantagens econômicas concretas para as empresas e para a economia nacional. A valorização da conformidade com normas trabalhistas e o fortalecimento da reputação internacional dos produtos tornam-se diferenciais competitivos em um mercado global cada vez mais atento à responsabilidade social das cadeias de produção.

Quanto aos resultados obtidos ao longo dos ciclos do programa, foram demonstradas melhorias significativas nas fábricas que permaneceram engajadas. Um exemplo emblemático é a formação de Comitês de Participação, fundamentais para a promoção do diálogo social: enquanto no primeiro ciclo 100% das fábricas não possuíam comitês funcionando adequadamente, no quarto ciclo essa taxa caiu para 30%. Da mesma forma, a não conformidade em relação ao pagamento do salário mínimo caiu de 60% no primeiro ciclo para apenas 10% no quarto ciclo. Também houve avanços em áreas tradicionalmente críticas, como o cumprimento da jornada de trabalho – com a taxa de não conformidade relacionada ao

direito a férias caindo de 26% para 17% – e o armazenamento de substâncias químicas perigosas, cuja não conformidade foi reduzida de 70% para 40% (ILO; IFC, 2019).

Apesar dessas melhorias, o setor ainda enfrenta desafios importantes. A crescente automação da produção, a concorrência com países que oferecem custos ainda mais baixos, como Etiópia e Mianmar, e a iminente transição de Bangladesh para o status de país de renda média – o que pode resultar na perda de benefícios tarifários junto à União Europeia – são ameaças reais à competitividade do setor. Para enfrentá-las, será fundamental que Bangladesh invista não apenas em melhores condições de trabalho, mas também na diversificação de seus mercados, na produção de itens de maior valor agregado e na consolidação de uma imagem internacional baseada em responsabilidade social e qualidade. Além disso, é importante relatar que, em relação ao trabalho forçado, o programa identificou diversas dificuldades relacionadas ao excesso de jornada, um problema recorrente na indústria têxtil de Bangladesh (ILO; IFC, 2019). Nesse cenário, o Better Work mostra-se uma iniciativa estratégica para assegurar o desenvolvimento sustentável da indústria têxtil no país ao promover a conformidade com os direitos trabalhistas e melhorar a produtividade das fábricas por meio do diálogo e da capacitação. No entanto, ainda há diversos desafios a serem superados.

Dito isto, tem-se que, desde sua implementação, o programa tem trabalhado de perto com fábricas para melhorar a conformidade com os padrões fundamentais de trabalho da OIT e com a legislação nacional referente à compensação, contratos, segurança e saúde ocupacional, bem como tempo de trabalho. O conhecimento gerado pelo Better Work Bangladesh fornece aos constituintes tripartites da OIT dados concretos sobre como as regulamentações trabalhistas e as condições de trabalho impactam tanto a competitividade empresarial quanto o bem-estar dos trabalhadores. Assim, o projeto incentiva a apropriação dos processos de melhoria por parte das próprias fábricas, além de envolver as cadeias de suprimentos e os principais atores da indústria. É importante mencionar que, embora o modelo de engajamento em fábricas, que combina avaliações, treinamentos e serviços consultivos, tenha demonstrado eficiência na melhoria do setor, o foco do programa permanece na sustentação desses avanços. Para isso, é essencial desenvolver soluções escaláveis e sustentáveis que promovam a cooperação entre o governo, empregadores, organizações de trabalhadores e compradores internacionais (ILO, 2024). Tais esforços visam não apenas consolidar os avanços obtidos até o momento, mas também garantir que melhorias nas condições de trabalho se tornem parte estruturante da cadeia de valor têxtil em Bangladesh, especialmente por meio de iniciativas coordenadas, como aquelas promovidas

pelo setor público em parceria com instituições internacionais e pela atuação contínua da OIT no monitoramento e fortalecimento das práticas laborais.

#### 4.2.1 O PROGRAMA BETTER WORK BANGLADESH NA VIDA DAS MULHERES TRABALHADORAS

Nas últimas décadas, o crescimento da indústria de vestuário pronto para uso (RMG) em Bangladesh proporcionou uma expansão do emprego para mulheres, promovendo maior visibilidade feminina no mercado de trabalho e ampliando, em certa medida, sua autonomia social. A consolidação dessa indústria como principal empregadora de mulheres impulsionou transformações nas normas sociais, desafiando restrições históricas impostas à presença feminina nos espaços públicos e no trabalho remunerado (Rahman, 2014). A inserção das mulheres na indústria têxtil de Bangladesh, embora aparente um avanço no acesso ao mercado de trabalho, é marcada por condições precárias e uma exploração sistemática. O recrutamento feminino foi uma estratégia deliberada para garantir mão de obra barata, submissa e com pouca capacidade de mobilização sindical, atendendo às demandas do capital global por baixos custos e alta produtividade (Ahmed, 2004).

Nesse cenário, o programa Better Work Bangladesh (BWB) tem se dedicado a moldar o futuro do setor de vestuário do país com o objetivo de enfrentar desafios persistentes no país. Em 2019, 241 fábricas estavam inscritas no programa, abrangendo um universo de mais de 560 mil trabalhadores, em que 56% eram mulheres (BWB, 2019). Adotando uma abordagem multidimensional e multissetorial, o programa busca promover a igualdade de gênero, combater o assédio sexual e reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres por meio de iniciativas específicas nas fábricas e da promoção de boas práticas em diferentes níveis institucionais (ILO, 2019). Embora os dados sinalizem um esforço institucional voltado à promoção de melhores condições de trabalho em torno das mulheres, é necessário analisar com cautela os reais impactos dessas iniciativas no cotidiano das trabalhadoras. Como visto, a ampla participação feminina na indústria têxtil não garante, por si só, o acesso a direitos plenos, igualdade de oportunidades ou ambientes verdadeiramente inclusivos. Por isso, este tópico busca examinar a atuação do programa Better Work quanto às relações de gênero.

Durante o ano de 2019, a promoção da igualdade de gênero foi o foco do programa, com a implementação de intervenções específicas para combater a violência baseada em gênero e eliminar barreiras à equidade no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o Better Work Bangladesh promoveu 1.136 visitas de aconselhamento, realizou 174 avaliações em fábricas e conduziu 127 sessões de treinamento. Além disso, foram estabelecidos 66 Comitês

de Participação, e melhorias significativas foram observadas em relação à segurança e saúde ocupacional (OSH), bem como na transparência dos registros de folha de pagamento. Foi nesse cenário que o programa ofereceu treinamento especializado sobre violência de gênero nas fábricas, baseando-se na Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho. O manual desenvolvido e distribuído foi uma ferramenta importante para sensibilizar os trabalhadores e gestores sobre a gravidade do assédio sexual, promovendo um ambiente mais seguro. Além disso, o BWB tem expandido seus esforços para além das fábricas participantes, oferecendo pacotes de treinamento personalizados, adaptados às necessidades específicas de cada fábrica, grupo de fábricas ou até mesmo para o setor têxtil em geral (BWB, 2019).

Essas iniciativas têm mostrado resultados positivos, com fábricas adotando práticas mais eficazes para mitigar o assédio sexual no ambiente de trabalho. Ademais, a demanda e o engajamento em relação aos treinamentos aumentaram (BWB, 2019). Isso demonstra que o programa contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e seguro, onde as vítimas de assédio têm meios para se proteger e onde a igualdade de gênero é promovida.

Analisando ainda as fábricas do setor têxtil em Bangladesh, tem-se que 19 a cada 20 supervisores de linha são homens, embora 80% dos trabalhadores sejam mulheres (BWB, 2019). Esse desequilíbrio de gênero nas posições de supervisão é um reflexo de uma estrutura de poder desigual que marginaliza as mulheres das funções de liderança, perpetuando um ciclo de discriminação de gênero e restringindo o acesso delas a oportunidades de crescimento profissional. A predominância masculina nas funções de supervisão impede que as mulheres se vejam representadas em cargos de tomada de decisão, o que não apenas limita suas aspirações, mas também contribui para a persistência de condições de trabalho que não atendem adequadamente às suas necessidades. Além disso, a falta de mulheres em cargos de liderança pode resultar em uma compreensão limitada dos desafios específicos enfrentados pelas trabalhadoras, dificultando a implementação de políticas de igualdade de gênero que promovam um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

A resposta da Better Work e do IFC a esse problema foi a iniciativa *Gender Equality and Returns* (GEAR), que ajuda as mulheres a desenvolverem competências para avançar em suas carreiras. Nesse cenário, o programa ofereceu às trabalhadoras um curso de 10 dias sobre os requisitos técnicos para se tornarem supervisoras. Em seguida, as participantes passam de 6 a 8 semanas trabalhando em uma linha de produção como supervisoras em treinamento, com o objetivo de eventualmente assumir cargos de supervisão. Os resultados da fase piloto do GEAR, realizada entre novembro de 2016 e dezembro de 2017, deixaram claro que o

programa tinha o potencial de reverter as lacunas de gênero da indústria e, ao mesmo tempo, beneficiar tanto as trabalhadoras quanto as fábricas que as empregam (BWB, 2019).

Na fase inicial, o GEAR treinou 144 trabalhadoras, das quais 58 se tornaram supervisoras. Entre algumas conquistas, é possível mencionar que as linhas lideradas por mulheres treinadas pelo GEAR experimentaram um aumento médio de 5% na eficiência; as supervisoras promovidas pelo GEAR tiveram, em média, um aumento de 39% no salário; a porcentagem média de supervisoras mulheres aumentou de 7% para 15% em 28 fábricas participantes. Após o sucesso da fase piloto, em março de 2019, a OIT e o IFC iniciaram a expansão do GEAR para treinar aproximadamente 500 operadoras e seus gerentes em 50 fábricas até 2021. Em 2019, 48 fábricas se inscreveram no programa, 106 supervisores de linha completaram o GEAR, e 79 foram promovidos para cargos de supervisão. Atualmente, mais 135 supervisoras de linha estão matriculadas no programa GEAR (BWB, 2019).

Quanto à questão salarial, dados revelam ainda a persistência de uma desigualdade de gênero no pagamento: mesmo controlando o número de horas trabalhadas, as mulheres ganham, em média, até 10% a menos que os homens. Esse diferencial pode estar ligado à segregação ocupacional – com os homens mais facilmente acessando cargos com melhores remunerações – e ao pagamento irregular de benefícios (ILO, 2024). Isso pode ser resultado dos interesses econômicos estratégicos dos empregadores, que viam na força de trabalho feminina uma oportunidade de garantir baixos custos operacionais. Ou seja, para facilitar o controle da produção e a redução de custos com salários e benefícios, as mulheres foram preferidas por serem percebidas como mais “submissas”. Nesse sentido, a mão de obra feminina se transformou em um dos pilares de um modelo industrial que mantém e reproduz desigualdades estruturais de gênero (Ahmed, 2004). A desigualdade salarial, portanto, não é apenas um problema técnico de gestão ou fiscalização, mas expressão direta dessas contradições profundas do capitalismo global, em que a busca por eficiência e lucro opera muitas vezes em detrimento da justiça social e da igualdade de gênero.

Diante desse cenário, o programa Better Work Bangladesh (BWB) vem atuando para enfrentar algumas dessas disparidades, especialmente no que diz respeito à conscientização sobre os direitos das mulheres trabalhadoras. Um dos avanços observados nas fábricas participantes do programa está relacionado à proteção à maternidade: trabalhadores dessas fábricas demonstram maior conhecimento sobre o direito à licença-maternidade, e os empregadores são 10% mais propensos a cumprir com esse direito conforme a legislação nacional. Além disso, as fábricas inseridas no programa são 30% mais propensas a oferecer creches no local de trabalho, o que representa um passo importante na direção de maior

equidade de gênero (ILO, 2024). Ainda que essas iniciativas não resolvam de forma estrutural as desigualdades persistentes, elas indicam esforços relevantes na construção de ambientes de trabalho mais justos e inclusivos para as mulheres.

#### 4.2.2 OS DESAFIOS PARA COMBATER O TRABALHO INFANTIL

Primordialmente, tem-se que Bangladesh é signatário de importantes Convenções internacionais, como a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança e as Convenções da OIT sobre a Idade Mínima e as Piores Formas de Trabalho Infantil, além de ter estabelecido, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a meta de erradicar todas as formas de trabalho infantil até 2025. Nesse sentido, foram desenvolvidos marcos legais e institucionais abrangentes, com destaque para a atuação conjunta de diferentes órgãos governamentais na implementação de programas e no monitoramento das práticas laborais. No entanto, o desafio da erradicação do trabalho infantil transcende a mera conformidade normativa ou o engajamento formal com tratados internacionais.

No caso de Bangladesh, o descompasso entre as diretrizes globais e a realidade nacional revela uma lacuna significativa entre o ideal normativo e a prática cotidiana. Apesar da ratificação das Convenções nº 138<sup>2</sup> e nº 182<sup>3</sup> da OIT e da adesão à meta 8.7 dos ODS<sup>4</sup>, os esforços internos esbarram em obstáculos estruturais de longa data, que não podem ser superados apenas por meio de legislação (Hoque, 2024). Isso significa que a existência de um arcabouço normativo robusto não garante, por si só, a erradicação do problema. Pelo contrário, a eficácia das políticas públicas está diretamente condicionada à capacidade do Estado em operacionalizá-las de forma integrada, considerando as múltiplas formas de vulnerabilidade que incidem sobre as famílias. A informalidade econômica, a falta de acesso à educação de qualidade, a inexistência de proteção social ampla e os déficits de infraestrutura básica criam um ambiente propício para a reprodução do trabalho infantil.

---

<sup>2</sup> **Convenção nº 138 da OIT:** Adotada em 1973, essa convenção estabelece a idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho, com o objetivo de assegurar que o trabalho infantil não interfira no desenvolvimento físico e educacional das crianças. A regra geral determina a idade mínima de 15 anos (ou 14 para países em desenvolvimento), sendo 18 anos a idade mínima para atividades consideradas perigosas (Hoque, 2024).

<sup>3</sup> **Convenção nº 182 da OIT:** Aprovada em 1999, essa convenção trata da proibição e eliminação imediata das piores formas de trabalho infantil. Entre essas formas estão incluídas a escravidão, o tráfico de crianças, a exploração sexual comercial, o recrutamento forçado para conflitos armados e quaisquer atividades que prejudiquem a saúde, segurança ou moral das crianças (Hoque, 2024).

<sup>4</sup> **Meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):** Parte da Agenda 2030 da ONU, a meta 8.7 propõe medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil. A meta busca, ainda, eliminar totalmente o trabalho infantil até 2025 (Hoque, 2024).

Além da formulação de normas internacionais por meio de convenções e resoluções, é importante mencionar que a OIT também desempenhou um papel crucial na implementação de atividades operacionais concretas no combate ao trabalho infantil em Bangladesh. Essas iniciativas foram estruturadas principalmente por meio de programas e projetos de cooperação técnica, voltados para o fortalecimento institucional, a capacitação de atores locais e o monitoramento das condições de trabalho nas cadeias produtivas. Uma das ações foi o programa *International Programme on the Elimination of Child Labour* (IPEC), lançado pela OIT, em 1992, do qual Bangladesh foi um dos primeiros países a participar. A partir de então, o país tornou-se um espaço estratégico para a aplicação de projetos-piloto de retirada de crianças de situações de trabalho, principalmente nos setores de manufatura leve e indústria têxtil. O IPEC atuou em parceria com o governo, ONGs e empregadores para desenvolver estratégias de prevenção e reabilitação, oferecendo alternativas educacionais e formação profissional para as crianças resgatadas (ILO, *s.d.*).

Desde sua implementação, o IPEC se esforça para monitorar e reduzir a incidência de trabalho infantil nas fábricas de vestuário, onde a exploração é mais prevalente. De acordo com a avaliação do projeto "BGMEA Phase III", o percentual de fábricas que empregavam crianças caiu drasticamente de 6,6% em 2001 para 0,96% em 2003, e o trabalho infantil representava apenas 0,004% da força de trabalho nas fábricas da BGMEA. Esse progresso indica uma eficácia significativa do IPEC em estabelecer um sistema de monitoramento e verificação sólido. O IPEC também focou na melhoria das condições educacionais, mas os resultados mostraram que a taxa de matrícula escolar ainda era alarmantemente baixa, com apenas 21% das crianças matriculadas em 2001 (ILO, 2004).

Apesar dos avanços significativos nas primeiras fases do programa, não foram localizados dados mais recentes sobre os impactos do IPEC em Bangladesh, especialmente após a primeira década de 2000. Essa ausência de informações atualizadas representa uma limitação importante para a avaliação contínua da eficácia do programa, sobretudo em um contexto em que o trabalho infantil tende a se deslocar para setores informais, menos visíveis e mais difíceis de monitorar. A escassez de dados recentes também evidencia a necessidade de fortalecer os sistemas nacionais de coleta e análise de informações sobre o trabalho infantil, como forma de garantir a formulação de políticas públicas baseadas em evidências. Sem um acompanhamento sistemático e transparente, torna-se difícil dimensionar os progressos alcançados e, mais ainda, identificar as novas formas de exploração que podem emergir à medida que as dinâmicas econômicas e produtivas do país se transformam.

Em relação ao Better Work Bangladesh (2015), é possível destacar que os seus relatórios anuais incluem menções ao trabalho infantil, mas não há um capítulo específico dedicado exclusivamente a esse tema, o que revela uma abordagem mais generalista e transversal sobre a questão. Essa ausência pode ser interpretada como uma grande limitação, considerando que o trabalho infantil permanece como uma vulnerabilidade estrutural significativa na cadeia de suprimentos do vestuário em Bangladesh. Ao não tratar o tema de forma aprofundada e sistematizada, corre-se o risco de invisibilizar as dinâmicas específicas que perpetuam a exploração de crianças, especialmente nos níveis mais precarizados da cadeia produtiva, como oficinas terceirizadas e trabalho domiciliar, onde a fiscalização é mais frágil. Enquanto o BWB prioriza aspectos como segurança ocupacional, saúde, liberdade de associação e horas de trabalho – todos fundamentais –, a falta de um foco mais direcionado sobre o trabalho infantil impede uma avaliação mais rigorosa sobre a persistência dessa prática. Diante disso, torna-se urgente questionar se a transversalidade com que o trabalho infantil é tratado está, de fato, contribuindo para sua eliminação ou se está, paradoxalmente, contribuindo para sua normalização silenciosa em meio a outras prioridades do programa.

Apesar de Bangladesh ter um certo arcabouço normativo, em que o país tem se comprometido formalmente com convenções internacionais e estabelecido metas ambiciosas, análises recentes apontam para uma série de lacunas que limitam sua efetividade. Um dos principais entraves está na aplicação da Lei do Trabalho de 2006<sup>5</sup>, cuja abrangência se restringe, majoritariamente, aos setores formais da economia — enquanto as formas mais graves de trabalho infantil tendem a se concentrar justamente nos segmentos informais. Além disso, a ausência de registros de nascimento em parte significativa da população infantil dificulta a comprovação da idade mínima exigida para o trabalho, tornando o processo de fiscalização mais vulnerável a fraudes e à contratação irregular de menores. Nesse cenário, estima-se que 44% das crianças abaixo de 5 anos não tenham registro civil (Hoque, 2024). Por conseguinte, essa realidade permite que empregadores aleguem desconhecimento da idade dos trabalhadores e escapem de sanções legais. Essa lacuna documental fragiliza ainda mais a proteção infantil, ao mesmo tempo em que alimenta a impunidade nas relações de trabalho. Sem mecanismos eficazes de identificação, torna-se praticamente impossível garantir os direitos básicos dessas crianças e impedir sua exploração sistemática.

---

<sup>5</sup> A **Lei do Trabalho de 2006** de Bangladesh consolidou diversas legislações anteriores com o objetivo de regulamentar as relações trabalhistas no país. No que tange ao trabalho infantil, a lei proíbe o emprego de crianças menores de 14 anos e impõe restrições ao trabalho de adolescentes entre 14 e 18 anos, limitando sua carga horária e impedindo sua atuação em atividades consideradas perigosas ou insalubres (Faruque, 2009).

Segundo o relatório da OIT (2019), nenhum caso de trabalhadores abaixo dos 14 anos foi identificado nas avaliações do BWB. Entretanto, ainda foram observadas deficiências nos sistemas de verificação etária adotados por algumas fábricas. Embora 94% das empresas (188 fábricas) utilizem algum tipo de sistema de verificação de idade, 6% (12 fábricas) apresentaram fragilidades no processo. Em muitos desses casos, a verificação foi conduzida por profissionais não autorizados, como enfermeiros ou paramédicos, em vez de médicos registrados, ou ainda os exames médicos obrigatórios foram feitos de forma incompleta ou com atraso, o que poderia permitir a contratação de trabalhadores jovens sem a devida triagem (ILO; IFC, 2019). Esse cenário revela lacunas institucionais e operacionais que dificultam a identificação precoce de casos de trabalho infantil, evidenciando como a precariedade na aplicação das normas pode comprometer os esforços de erradicação do problema, mesmo em contextos com mecanismos de controle formalizados.

Complementarmente, dados obtidos em entrevistas e grupos focais com trabalhadores reforçam a complexidade desse cenário. Segundo relatório da UNICEF, publicado em 2018, foram analisadas dez fábricas-piloto em que não houve casos formais de trabalho infantil. No entanto, 11% dos trabalhadores relataram ter filhos em idade escolar que não frequentam a escola, sendo que, em alguns casos, essas crianças estão inseridas no mercado de trabalho informal. Os principais motivos citados para o abandono escolar incluem o alto custo da educação, a escassez de escolas próximas e o desinteresse dos próprios filhos — elementos que apontam para um contexto de vulnerabilidade social que transcende o espaço da fábrica (UNICEF, 2018). Esses dados revelam que, embora as fábricas analisadas estejam formalmente em conformidade com a legislação trabalhista, o risco de perpetuação do trabalho infantil persiste de forma indireta, impulsionado por fatores estruturais externos ao ambiente fabril, tais como a pobreza persistente e a ausência de políticas públicas eficazes voltadas para a inclusão educacional, por exemplo.

Tudo isso revela que, mesmo quando os pais possuem vínculos formais de trabalho, como é o caso dos operários das fábricas analisadas, as condições econômicas frequentemente não são suficientes para garantir a permanência dos filhos na escola, especialmente quando os custos com transporte, materiais escolares e alimentação não são subsidiados. Ademais, a falta de escolas acessíveis em algumas regiões obriga muitas crianças a percorrer longas distâncias, o que se torna inviável para famílias que também não dispõem de tempo ou recursos para acompanhar esse processo (UNICEF, 2018). Diante desse cenário, o trabalho infantil acaba sendo uma alternativa de sobrevivência, não necessariamente pela imposição direta dos pais, mas como reflexo de uma conjuntura que leva os infantes à informalidade desde cedo.

De acordo com o relatório provisório da Pesquisa Nacional sobre Trabalho Infantil (2023), estima-se que, em 2022, cerca de 1,78 milhão de crianças estavam envolvidas em atividades laborais no país, sendo que 1,07 milhão estavam submetidas a condições perigosas. A própria indústria têxtil, com destaque para as unidades terceirizadas e de contratos mistos, aparece como uma das principais responsáveis pela absorção dessa mão de obra infantil, especialmente em Daka e Chattogram. Esses ambientes operam, majoritariamente, fora dos mecanismos formais de monitoramento e auditoria, o que impede a identificação efetiva dessas violações e perpetua um cenário de exploração sistemática que escapa aos relatórios oficiais, como os divulgados pela OIT (GoodWeave, 2025).

As evidências fornecidas por estudos recentes, como os da GoodWeave (2025) e do Stern Center for Business and Human Rights, demonstram que a informalidade constitui não apenas uma lacuna estatística, mas um verdadeiro obstáculo estrutural à erradicação do trabalho infantil. Em entrevistas realizadas com menores entre 10 e 17 anos, foi constatado que todos estavam empregados ilegalmente em fábricas do setor de roupas prontas para vestir (RMG), sendo que 80% atuavam em unidades não registradas ou subcontratadas, onde os mecanismos de fiscalização não alcançam. As jornadas exaustivas, os baixos salários, a ausência de documentação e a falsificação de identidades revelam uma engrenagem produtiva que se sustenta sobre a negligência legal e institucional (GoodWeave, 2025). A realidade vivida por essas crianças, majoritariamente meninas, evidencia que a erradicação do trabalho infantil não pode ser avaliada apenas com base nos indicadores formais. Portanto, qualquer análise sobre os avanços no combate ao trabalho infantil em Bangladesh deve necessariamente incorporar os dados do setor informal, sob risco de legitimar, por omissão, um sistema que naturaliza a exploração infantojuvenil como parte da dinâmica produtiva.

Outro ponto importante de ser mencionado é que, paralelamente ao arcabouço legal trabalhista, o Estado busca garantir a educação como alternativa ao trabalho infantil. O Artigo 17 da Constituição assegura o direito à educação gratuita e obrigatória, e a Lei da Educação Primária Obrigatória de 1990 reforça essa garantia para crianças entre 6 e 10 anos, proibindo sua ocupação em atividades que impeçam a frequência escolar (Hoque, 2024). Porém, como relatado, tem-se que uma parcela significativa das crianças em Bangladesh permanece fora da escola, principalmente entre aquelas pertencentes a famílias em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Fatores como a necessidade de contribuir com a renda familiar, a distância das instituições de ensino, custos indiretos com transporte e materiais escolares, além de barreiras culturais e de gênero, dificultam o pleno acesso à educação básica (UNICEF, 2018).

Isso evidencia que, apesar da existência de dispositivos legais que vinculam a educação à prevenção do trabalho infantil, há uma lacuna entre a formulação normativa e implementação.

Soma-se a isso o impacto da pandemia de COVID-19, que intensificou as vulnerabilidades socioeconômicas de famílias em situação de pobreza, sobretudo nas áreas urbanas, contribuindo para o aumento do trabalho infantil em contextos precários e perigosos. Como tal situação agravou as vulnerabilidades sociais, foram elevados os índices de trabalho infantil e casamento precoce no país. Crianças refugiadas, especialmente da etnia Rohingya, e aquelas que vivem em situação de rua, representam grupos especialmente expostos às piores formas de trabalho infantil, com escassa ou nenhuma proteção institucional. Embora existam programas de apoio governamental, como transferências de renda e iniciativas educacionais, eles ainda se mostram insuficientes diante da complexidade e da escala do problema. A falta de dispositivos legais específicos para lidar com formas perigosas de trabalho infantil e a desarticulação entre políticas sociais e educacionais agravam ainda mais o quadro (Hoque, 2024). Assim, evidencia-se a necessidade urgente de revisão e aprimoramento das políticas existentes, com ênfase na universalização do registro civil, na ampliação da cobertura legal aos setores informais e no fortalecimento de programas de proteção social que dialoguem com as realidades locais. Mais do que assegurar o cumprimento das normas em ambientes fabris formais, é fundamental enfrentar as raízes estruturais do trabalho infantil, considerando os múltiplos fatores sociais, econômicos e institucionais que perpetuam essa violação de direitos.

Logo, a atuação de programas como o Better Work Bangladesh, ainda que relevantes, tem se mostrado insuficiente para alcançar os setores mais críticos onde o trabalho infantil é mais dominante. As iniciativas voltadas ao setor formal, como as implementadas em fábricas de vestuário que exportam para marcas internacionais, não conseguem abranger a totalidade das cadeias produtivas, tampouco os setores informais, que concentram as formas mais severas de exploração (Hoque, 2024). Esse cenário impõe um questionamento sobre os limites das certificações privadas e dos programas de responsabilidade social corporativa, que muitas vezes restringem sua atuação ao cumprimento mínimo de padrões exigidos por seus parceiros comerciais, sem necessariamente promover transformações estruturais nas comunidades.

Tudo isso revela que, em Bangladesh, o trabalho infantil persiste como uma realidade estrutural, vinculada à pobreza, urbanização acelerada, industrialização desregulada e informalidade econômica. A maioria dessas crianças se encontra fora da escola, e uma parcela significativa está inserida em setores como vestuário, agricultura, construção civil, reciclagem e trabalho doméstico — muitos dos quais em condições insalubres, sem proteção adequada, e, por vezes, sob violência física, psicológica e até sexual (Hoque, 2024). Tais dados contrastam

com os números apresentados por relatórios institucionais de programas como o Better Work, que frequentemente apontam ausência de casos formais de trabalho infantil nas fábricas analisadas. Assim, a ausência de registros formais não implica a inexistência do problema, mas, muitas vezes, reflete a invisibilização de práticas que ocorrem à margem da legislação, estando distantes das autoridades e dos mecanismos de auditoria tradicionais. Isso reforça a importância de políticas públicas mais amplas e estruturantes, capazes de alcançar as camadas mais vulneráveis da população e de enfrentar as múltiplas raízes da exploração infantil.

Para concluir a análise, é imprescindível apontar que dados oficiais do Departamento do Trabalho dos EUA reconheceram avanços moderados de Bangladesh na eliminação das piores formas de trabalho infantil em setores formais. Segundo a pesquisa, houve uma redução significativa no número de crianças empregadas entre 2003 e 2013, caindo de 7,6 milhões para 3,5 milhões. Contudo, a mesma pesquisa revela que 89% dessas crianças trabalham no setor informal, o que indica que, embora o trabalho infantil tenha sido removido das indústrias formais – como a de vestuário, duramente criticada nos anos 1990 –, ele persiste em outras formas e locais, frequentemente invisíveis ao controle estatal. Paralelamente, políticas públicas voltadas à educação mostraram resultados positivos: o aumento da matrícula escolar, a eliminação de disparidades de gênero e programas como o *Female Secondary School Assistance Program* contribuíram para afastar meninas do trabalho precoce e promover sua permanência nos estudos (Hoque, 2024).

Programas técnicos de formação e esforços liderados pelo Ministério do Trabalho (MoLE), em parceria com ONGs e agências internacionais, também atuaram para retirar crianças de atividades perigosas nas áreas urbanas. Porém, persistem limitações estruturais. A fiscalização tem se concentrado nos setores regulados, enquanto as cadeias de produção informais, muitas vezes vinculadas aos setores formais, continuam empregando crianças de forma precária. Após a pandemia de Covid-19, houve um retrocesso alarmante: o aumento da pobreza, o fechamento prolongado das escolas e a ausência de oportunidades educacionais impulsionaram a inserção precoce de crianças no mercado de trabalho informal. Ademais, crianças, especialmente as que vivem nas ruas, em zonas rurais ou em campos de refugiados (como os rohingyas), não têm acesso a educação formal, proteção social ou sequer documentação civil. Isso impede sua inclusão em programas governamentais e os expõe a formas extremas de exploração, como tráfico humano e trabalho forçado (Hoque, 2024). Portanto, apesar dos esforços institucionais, os desafios permanecem significativos, especialmente para as crianças em contextos de maior vulnerabilidade.

Além disso, considerando que 46% dos trabalhadores do setor são jovens com até 25 anos, torna-se evidente a necessidade de políticas voltadas à formação integral dessa população. 66% desses trabalhadores afirmaram nunca ter participado de treinamentos voltados a habilidades para a vida (*life skills*), o que representa uma oportunidade perdida de fortalecimento das capacidades individuais desses jovens trabalhadores em aspectos como saúde, finanças pessoais, planejamento de carreira, entre outros (UNICEF, 2018). A ausência de tais formações limita não apenas o desenvolvimento pessoal e profissional desses indivíduos, mas também o potencial transformador do setor no enfrentamento de desigualdades geracionais. Programas educativos podem contribuir significativamente para a construção de trajetórias laborais mais estáveis e conscientes, além de ampliar a resiliência dos jovens diante das vulnerabilidades socioeconômicas que os cercam. No entanto, é crucial enfatizar a necessidade de que isso ocorra apenas quando os jovens já tiverem alcançado a idade mínima legal para o ingresso no mercado de trabalho, e que sua inserção se dê de forma segura, supervisionada e compatível com seu estágio de desenvolvimento. A formação em habilidades deve, portanto, ser parte integrante de estratégias mais amplas de proteção e empoderamento da juventude trabalhadora, assegurando que esses jovens não apenas acessem o emprego formal, mas o façam com condições dignas e com perspectivas reais de ascensão.

Em suma, torna-se perceptível que, embora Bangladesh tenha demonstrado avanços no enfrentamento do trabalho infantil, especialmente no setor formal, persistem desafios significativos relacionados à informalidade, à ausência de proteção a setores negligenciados pela legislação e à falta de documentação das crianças. Esses fatores limitam a eficácia das ações governamentais e mantêm milhares de crianças vulneráveis à exploração e à violação de seus direitos. Portanto, é fundamental a eficácia de normas jurídicas bem estabelecidas e, por isso, o Estado deve ter a capacidade de implementar políticas públicas integradas, que envolvam educação, proteção social, regulação trabalhista e atuação intersetorial. Sem o enfrentamento das causas estruturais da pobreza e da desigualdade, o trabalho infantil continuará sendo um imbróglio social nos países periféricos e, por isso, deve-se ter uma fiscalização efetiva.

Apesar de Bangladesh ter demonstrado disposição política e institucional para erradicar todas as formas de trabalho infantil até 2025, em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a meta se mostra utópica diante dos dados mais recentes do país. Como visto, em 2022, aproximadamente 1,78 milhão de crianças estavam envolvidas em atividades laborais, das quais 1,07 milhão em condições perigosas. A própria indústria têxtil ainda figura entre os setores que mais absorvem mão de obra infantil,

sobretudo nas unidades terceirizadas e de contratos mistos, operando fora do alcance dos mecanismos formais de monitoramento e auditoria (GoodWeave, 2025). Essa realidade indica que o Estado não dispõe de capacidade institucional suficiente para alcançar, em tão curto prazo, uma transformação estrutural que envolva não apenas a fiscalização eficaz, mas também a formalização das cadeias produtivas e o enfrentamento das causas socioeconômicas do trabalho precoce. Assim, a meta de erradicação total até 2025 não apenas carece de bases factuais que sustentem sua viabilidade, como também tende a funcionar mais como um compromisso simbólico no plano internacional do que como uma política efetivamente exequível dentro das dinâmicas locais de produção e exclusão social.

Nesse contexto, é fundamental repensar os mecanismos de governança global e local, ampliando o diálogo entre os padrões internacionais e as realidades sociais concretas. A luta contra o trabalho infantil deve ser compreendida como parte de uma agenda mais ampla de justiça social e econômica, que exige a articulação entre diversas políticas públicas — desde a garantia do acesso universal à educação e saúde, até a implementação de programas de transferência de renda e o fortalecimento da inspeção do trabalho. O enfrentamento efetivo do problema exige, ainda, a escuta ativa das comunidades, das crianças e das famílias afetadas, garantindo que as soluções propostas estejam enraizadas em seus contextos socioculturais específicos (Hoque, 2024). Por fim, é importante destacar que a governança global do trabalho infantil precisa superar uma abordagem meramente punitiva ou assistencialista, e avançar para uma lógica de corresponsabilidade entre Estados, empresas, organizações internacionais e sociedade civil.

#### 4.2.3 ANÁLISE CRÍTICA SOBRE O BWB

Diante da relevância e da complexidade do programa Better Work Bangladesh (BWB), o acesso direto aos seus documentos se torna essencial para a realização de uma análise aprofundada e rigorosa sobre seus impactos e desafios. Os dados e relatórios oficiais do BWB, produzidos por meio de avaliações de conformidade, visitas consultivas, treinamentos e pesquisas independentes, oferecem informações valiosas e exclusivas sobre a dinâmica do setor de vestuário em Bangladesh, bem como sobre as transformações promovidas pelo programa ao longo dos anos (ILO; IFC, 2019). Esses documentos são fundamentais para compreender, com base empírica, os avanços nas condições de trabalho, o fortalecimento do diálogo social, a institucionalização de mecanismos de segurança e saúde ocupacional, e a efetividade das práticas de governança nas fábricas.

No entanto, deve-se destacar que a utilização dos documentos e relatórios produzidos pela própria Organização Internacional do Trabalho para avaliar e promover seus programas, como o BWB, é um ponto central de crítica, pois pode comprometer a imparcialidade e a credibilidade das conclusões apresentadas. A OIT, como uma organização internacional com a missão de promover os direitos dos trabalhadores, pode fazer uso desses documentos como uma ferramenta para destacar seus sucessos, ocultar suas limitações, e evidenciar a eficácia das suas intervenções nos direitos trabalhistas e na melhoria das condições de trabalho.

Essa prática pode gerar uma narrativa positiva, que enfatiza os avanços e as conquistas alcançadas, mas que, ao mesmo tempo, pode omitir ou suavizar as limitações ou falhas do programa. Essa estratégia de comunicação tem uma limitação importante: os relatórios da OIT, sendo produzidos pela própria organização, podem ser influenciados por um viés de autopromoção. A busca por uma imagem positiva, muitas vezes, leva à seleção de dados que reforçam os resultados desejados, enquanto críticas ou falhas podem ser minimizadas ou não suficientemente abordadas. Isso pode criar uma percepção distorcida sobre a eficácia real das iniciativas, já que os resultados podem ser apresentados de forma mais favorável do que realmente são, sem uma análise crítica independente que ofereça uma visão mais equilibrada.

Em termos de avaliação de impacto, isso significa que os relatórios da OIT podem não capturar toda a complexidade das condições de trabalho nas fábricas que participam do programa. Aspectos negativos ou desafios persistentes — como a resistência das empresas, a dificuldade de implementar mudanças culturais profundas, ou a persistência de desigualdades de gênero e discriminação no local de trabalho — podem ser abordados de forma superficial ou não destacada, o que prejudica a compreensão plena dos efeitos do BWB. Além disso, ao se concentrar nas fábricas que participam do programa, a OIT deixa de capturar a realidade de um grande número de trabalhadores do setor têxtil que operam fora dos limites formais da indústria. O setor informal, que inclui desde pequenos ateliês até trabalhadores autônomos, representa uma parte significativa da força de trabalho têxtil, especialmente em países como Bangladesh, onde a informalidade é uma característica comum em várias indústrias. Essa omissão pode afetar de maneira substancial a compreensão do impacto real do BWB.

Para analisar essas limitações significativas do Better Work Bangladesh (BWB) diante da magnitude da indústria têxtil no país, é possível observar dados importantes discutidos ao longo deste trabalho. Em 2021, Bangladesh contava com mais de 4.600 fábricas no setor de vestuário pronto para uso (Atrey, 2023). No entanto, hodiernamente, o BWB abrange apenas cerca de 480 delas (Better Work, s.d.), o que representa aproximadamente 10% da totalidade. Isso implica que a maior parte das unidades produtivas — especialmente pequenas e médias

fábricas com menor visibilidade — permanece fora do escopo do programa. Essa cobertura limitada tem implicações profundas: milhões de trabalhadores seguem submetidos a condições precárias, jornadas exaustivas, salários baixos, ambientes inseguros e violações sistemáticas de direitos trabalhistas.

Além disso, ao focar nas fábricas participantes, que estão comprometidas a seguir com a legislação trabalhista nacional e os padrões da OIT, o programa corre o risco de promover mudanças restritas a um segmento mais visível e exportador da indústria, negligenciando os grupos mais vulneráveis, como mulheres e crianças em no setor informal. Essa seletividade pode produzir uma imagem distorcida de progresso, ocultando a continuidade dos abusos em outras partes da cadeia produtiva. Para que o BWB promova transformações mais estruturais e abrangentes, torna-se essencial ampliar sua atuação por meio do fortalecimento das capacidades institucionais locais, da inclusão de pequenas fábricas e da articulação com políticas públicas que integrem os setores informal e formal da indústria têxtil de Bangladesh.

Como visto, a informalidade no setor têxtil muitas vezes está associada a condições de trabalho precárias, como jornadas extenuantes, baixos salários, falta de benefícios sociais, e a ausência de proteção legal para os trabalhadores (Boudreau; Heath; McCormick, 2021). Essas condições não são monitoradas ou melhoradas por programas como o BWB, uma vez que ele foca em fábricas que fazem parte do seu escopo formal, geralmente aquelas que têm algum tipo de vínculo com práticas de boas condições de trabalho ou estão dispostas a adotar políticas de melhoria de ambiente laboral. Por conseguinte, a ausência de dados sobre os trabalhadores informais nos relatórios da OIT limita a análise do impacto geral do programa, pois os trabalhadores informais não se beneficiam das mesmas condições de trabalho. O setor informal, além de ser um campo negligenciado nas análises do programa, é também onde se concentra uma parte significativa das práticas mais exploratórias da indústria têxtil. Este é um ponto crítico, pois ao se restringir à análise das fábricas formais, a OIT não apenas deixa de considerar a totalidade da realidade do setor, mas também ignora um contexto onde as violações mais graves dos direitos trabalhistas acontecem.

Ao considerar a análise do programa BWB quanto o trabalho infantil, tem-se uma menção ao tópico de maneira limitada em seus relatórios anuais devido à abordagem mais generalista e transversal sobre o assunto. Isso representa uma grande limitação conforme o problema persiste de maneira significativa na cadeia de suprimentos têxtil de Bangladesh, particularmente nas camadas mais informais e precarizadas da indústria. Essa ausência de um tratamento específico pode ser vista como um risco de invisibilização das dinâmicas específicas que perpetuam a exploração infantil, especialmente em contextos mais informais,

onde as crianças estão expostas a condições de trabalho perigosas e degradantes. Os relatórios do BWB afirmam uma melhoria significativa quanto a essa questão, afirmando não existir o problema estrutural nas fábricas participantes. Contudo, os dados mais recentes sobre trabalho infantil em Bangladesh não demonstram isso e, na verdade, são alarmantes. Em 2022, cerca de 1,78 milhão de crianças estavam envolvidas em atividades laborais no país, com 1,07 milhão delas submetidas a condições perigosas (GoodWeave, 2025), indicando, assim, que o trabalho infantil ainda é um problema estrutural no país. Por conseguinte, programas como o BWB, ao não focarem especificamente no trabalho infantil e ao limitarem suas intervenções ao setor formal, não conseguem impactar de forma significativa essa realidade.

Dessa forma, é imprescindível questionar se a transversalidade com que o trabalho infantil é tratado no contexto do BWB está, de fato, contribuindo para sua erradicação ou, paradoxalmente, perpetuando sua normalização silenciosa, ao não dedicarem uma abordagem específica e aprofundada para o tema. A falta de uma avaliação mais rigorosa do impacto do programa sobre o trabalho infantil, somada à exclusão das camadas informais da cadeia de suprimentos, resulta em uma análise incompleta das dinâmicas que sustentam o trabalho infantil em Bangladesh e na indústria têxtil. Para que a sua erradicação seja uma realidade, é necessário que os programas como o BWB reorientem suas abordagens, integrando a fiscalização do setor informal, aprofundando o combate ao trabalho infantil e promovendo políticas públicas estruturais que enfrentem as causas socioeconômicas dessa prática.

Dito isto, torna-se perceptível que a exclusão do setor informal das avaliações do programa Better Work resulta em uma análise superficial dos efeitos diretos do programa, pois ele não consegue alcançar os trabalhadores em suas condições mais vulneráveis. Ao focar apenas nas fábricas formais, a OIT corre o risco de dar a impressão de que a indústria têxtil está mais avançada do que realmente está, mascarando a prevalência de práticas como o trabalho infantil e a exploração de mulheres que, embora não estejam nas fábricas certificadas pelo BWB, ainda representam uma grande parte do setor têxtil global. Além disso, a falta de uma abordagem que inclua os trabalhadores informais prejudica a capacidade de qualquer intervenção em resolver as questões estruturais que alimentam o trabalho infantil e a exploração feminina. Isso demonstra que a análise do impacto do BWB não pode ser considerada completa sem uma consideração crítica de como as práticas informais continuam a perpetuar essas formas de exploração.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar a atuação da Organização Internacional do

Trabalho (OIT), instituição-chave do regime internacional de proteção ao trabalho, no enfrentamento ao trabalho infantil e na promoção de condições laborais mais justas na cadeia de suprimentos têxtil em Bangladesh. A partir de uma pesquisa qualitativa, baseada em revisão de literatura especializada, foram examinados artigos acadêmicos, relatórios institucionais e documentos oficiais para compreender como a OIT tem implementado suas iniciativas e qual tem sido o impacto de programas como o *Better Work Bangladesh* nas condições laborais nas fábricas têxteis do país.

Para isso, o trabalho mostrou que a indústria têxtil de Bangladesh, que representa 85% das exportações do país e emprega milhões de trabalhadores, tem sido um motor importante para o crescimento econômico conforme também revela sérias vulnerabilidades sociais, como a exploração de trabalho infantil e forçado nas camadas mais baixas da cadeia de suprimentos (GoodWeave, 2025). Apesar das políticas de incentivo à exportação e da inclusão econômica das mulheres, as condições precárias de trabalho e os riscos à segurança continuam sendo um desafio (Sikder, 2019). Em um cenário marcado por tragédias como o desabamento do Rana Plaza, que expôs as falhas nas práticas de segurança, tem-se a necessidade de reformas estruturais para alinhar o desenvolvimento econômico com os direitos humanos, refletindo sobre os limites da governança internacional (Atrey, 2023).

A OIT, através de iniciativas como o *Better Work Bangladesh*, busca mitigar esses problemas, promovendo a conformidade trabalhista e a capacitação nas fábricas. Contudo, as dificuldades em garantir a erradicação do trabalho infantil e a proteção efetiva dos direitos das mulheres trabalhadoras indicam que há desafios substanciais a serem superados (Musaddique, 2023). Por isso, o trabalho considerou como objeto de pesquisa as iniciativas promovidas pela OIT no contexto da cadeia de suprimentos têxtil de Bangladesh, com foco especial no programa BWB. A pesquisa buscou, então, investigar até que ponto as ações dessa iniciativa têm sido eficazes na melhoria das condições de trabalho nas fábricas.

Com base nas contribuições teóricas de Stephen Krasner (1982) e Robert Keohane (1984), foi possível compreender que a atuação da OIT na promoção de condições laborais mais justas ocorre dentro de um regime internacional de trabalho que depende da colaboração entre múltiplos atores, tanto estatais quanto não estatais, e da internalização das normas globais. A análise dos regimes internacionais parte da compreensão de que, mesmo na ausência de uma autoridade central no sistema internacional, os Estados podem cooperar de maneira estruturada, por meio de instituições e mecanismos criados para lidar com problemas comuns, reduzir incertezas e estabelecer padrões de comportamento. Eles não apenas facilitam a cooperação entre Estados, como também ajudam a superar os dilemas da

ação coletiva, especialmente em contextos de interdependência complexa (Keohane, 1984). Assim, a criação e o funcionamento dos regimes refletem a racionalidade dos atores estatais diante de problemas globais que exigem coordenação e compromisso contínuos.

O estudo teve como pergunta de pesquisa a investigação sobre a eficácia do regime internacional de trabalho, especialmente através da OIT e suas normas, na erradicação do trabalho infantil e na promoção dos direitos laborais das mulheres em Bangladesh. Ao abordar essa questão, a pesquisa procurou examinar os impactos qualitativos das iniciativas da OIT, avaliando os desafios encontrados, os avanços obtidos e as lacunas ainda presentes.

Ao analisar especificamente o programa *Better Work Bangladesh*, foi possível notar sua relevância como uma estratégia de transformação estrutural na indústria de vestuário de Bangladesh, ao articular a promoção de condições dignas de trabalho com o fortalecimento da competitividade econômica do setor. Em um país cuja economia é profundamente dependente da indústria de vestuário pronto para uso, a implementação de medidas voltadas à conformidade legal, ao diálogo social e à saúde e segurança ocupacional se torna essencial para garantir o bem-estar dos trabalhadores e a sustentabilidade do setor (ILO, 2024). Os resultados obtidos ao longo das fases do programa, como a redução significativa de não conformidades em áreas críticas, demonstram que os investimentos em capacitação, avaliação contínua e engajamento multipartes geram impactos positivos mensuráveis (ILO; IFC, 2019). Além disso, iniciativas inovadoras como o *Factory Ambassador Programme* e o *Gender Equality and Returns (GEAR)* revelam um esforço direcionado não apenas à adequação normativa, mas à construção de uma cultura laboral mais inclusiva, participativa e resiliente (Better Work, *s.d.*).

Particularmente no que se refere às mulheres trabalhadoras, o BWB tem desempenhado um papel importante na promoção da igualdade de gênero, ao atuar diretamente sobre questões como o assédio sexual, as disparidades salariais e a baixa presença feminina em cargos de liderança. Iniciativas como o GEAR mostram que a capacitação técnica e a promoção da liderança feminina são estratégias eficazes para desafiar estruturas de poder desiguais e ampliar as oportunidades para as mulheres no setor (BWB, 2019). No entanto, os dados revelam que a equidade de gênero ainda está longe de ser uma realidade consolidada, com desigualdades salariais persistentes e sub-representação em cargos de supervisão (Ahmed, 2004; ILO, 2024).

Quanto à questão da erradicação do trabalho infantil, tem-se que o BWB aborda a temática de forma limitada. Dados apontam para uma redução significativa da incidência de trabalho infantil nas fábricas vinculadas ao programa (ILO, 2004), porém, evidências

qualitativas, como aquelas obtidas por meio de entrevistas e grupos focais, indicam que o risco de perpetuação do problema persiste (UNICEF, 2018). O que acontece, na verdade, é que Bangladesh alcançou progressos significativos no enfrentamento do trabalho infantil no setor formal, campo de enfoque da BWB. Mas a persistência de práticas abusivas estão no setor informal, que engloba milhões de crianças em contextos de trabalho precário, muitas vezes sob condições perigosas, degradantes e desumanas.

A análise realizada ao longo deste trabalho demonstrou que a erradicação do trabalho infantil exige mais do que medidas pontuais ou programas voltados exclusivamente ao setor formal, como o Better Work. É necessário que as políticas públicas enfrentem as causas estruturais do problema com estratégias amplas, intersetoriais e territorialmente sensíveis, que articulem o combate à exploração com ações concretas voltadas à garantia de direitos. Isso inclui a ampliação do acesso à educação pública e gratuita de qualidade, o fortalecimento de mecanismos de fiscalização que alcancem a cadeia produtiva como um todo, incluindo seus segmentos informais e terceirizados, e a formulação de políticas sociais que contemplem crianças e adolescentes em situação de extrema vulnerabilidade — como aquelas em áreas rurais, campos de refugiados ou em situação de rua.

Em suma, os dados, relatórios e análises apresentados apontam que o combate ao trabalho infantil em Bangladesh não pode se limitar à aplicação de legislações formais ou ao cumprimento de requisitos exigidos por cadeias globais de produção. É preciso reconhecer a complexidade e a profundidade das raízes sociais, econômicas e institucionais que perpetuam essa prática. Somente por meio de uma abordagem estrutural, centrada na proteção integral da infância e da juventude, será possível construir um futuro em que o trabalho infantil deixe de ser uma estratégia de sobrevivência e passe a ser, definitivamente, uma violação do passado.

A análise crítica apresentada no tópico 4.2.3 evidenciou que o uso de documentos produzidos pela própria OIT para avaliar o desempenho do BWB levanta questões quanto à imparcialidade e à transparência das conclusões divulgadas. Relatórios institucionais tendem a priorizar narrativas de sucesso e podem deixar de lado aspectos estruturais desafiadores, como a resistência das empresas às mudanças culturais, a persistência da desigualdade de gênero e a manutenção de práticas informais que violam direitos fundamentais dos trabalhadores. A exclusão do setor informal das avaliações do programa constitui um dos principais limites de sua atuação. Considerando que o trabalho informal representa uma parte significativa da realidade do setor têxtil em Bangladesh — e que é nesse espaço que se concentram práticas como o trabalho infantil e a exploração da mão de obra feminina, a ausência de uma abordagem abrangente compromete a efetividade da intervenção. Ao ignorar o setor informal,

o BWB acaba por reforçar uma visão parcial da cadeia produtiva, deixando de alcançar os trabalhadores em suas condições mais vulneráveis e perpetuando um ciclo de exploração que desafia os próprios princípios fundadores da OIT.

Dessa forma, conclui-se que, embora o BWB represente um esforço importante de institucionalização de direitos trabalhistas e de responsabilização das empresas dentro da indústria têxtil formal, ele não é suficiente para enfrentar as complexas estruturas que sustentam o trabalho infantil e a exploração laboral em Bangladesh. Para que haja uma mudança estrutural efetiva, é necessário que programas ampliem sua atuação para além do setor formal, integrando estratégias específicas voltadas ao combate das violações que ocorrem no setor informal. Somente assim será possível garantir que a proteção dos direitos trabalhistas se estenda de forma mais equitativa a todos os trabalhadores do setor têxtil global.

Dessa forma, o objetivo geral da pesquisa – analisar a atuação da OIT no enfrentamento ao trabalho infantil e na promoção de condições laborais justas para as mulheres na cadeia de suprimentos têxtil em Bangladesh – foi alcançado. Através da investigação das práticas do Better Work Bangladesh e de sua articulação com o regime internacional do trabalho, foi possível identificar tanto os avanços promovidos pelo programa quanto suas limitações estruturais. A análise revelou que, para além da implementação de normas e treinamentos nas fábricas formais, são necessárias estratégias integradas, intersetoriais e sensíveis ao contexto local, que considerem as dinâmicas do setor informal e fortaleçam as redes de proteção social, especialmente para as populações mais vulneráveis.

Conclui-se, portanto, que a eficácia da OIT no contexto da indústria têxtil em Bangladesh depende não apenas da qualidade de seus programas, como o BWB, mas também da sua capacidade de cooperar para uma reforma doméstica sistêmica, com foco nas causas estruturais da exploração laboral. A superação dos desafios identificados exige uma combinação entre pressão internacional, compromisso estatal e fortalecimento de iniciativas locais que envolvam as comunidades, os trabalhadores e os empregadores. Assim, o estudo reforça a importância de compreender o trabalho infantil e a desigualdade de gênero não como desvios pontuais a serem corrigidos, mas como expressões de um sistema global de produção que precisa ser transformado a partir de princípios de justiça social, equidade e respeito aos direitos humanos.

Uma conclusão geral que se pode formular é que a OIT segue como uma organização essencial para a coordenação das políticas de trabalho em nível global, mas sua capacidade de influenciar a formação de normas internacionais de trabalho e garantir o seu eficaz cumprimento depende de sua adaptação aos novos desafios e de sua posição no

cenário internacional, especialmente em relação ao crescente poder das corporações multinacionais e às pressões econômicas globais. A sua eficácia depende de um equilíbrio entre a promoção de normas universais de trabalho e a flexibilidade necessária para responder às demandas e realidades de um mercado de trabalho cada vez mais diversificado e interconectado. A sua abordagem tripartite, que inclui a participação de governos, empregadores e trabalhadores, representa uma tentativa contínua de equilibrar as desigualdades globais, promovendo tanto o desenvolvimento econômico quanto a proteção social. O impacto da OIT, portanto, está condicionado à sua capacidade de reinventar suas estratégias e formas de fiscalização, mantendo a relevância em um contexto internacional cada vez mais dinâmico e multifacetado.

## REFERÊNCIAS

AHMED, Fauzia Erfan. The rise of the Bangladesh garment industry: globalization, women workers, and voice. **NWSA Journal**, v. 16, n. 2, p. 34-45, summer 2004. Johns Hopkins University Press.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito Internacional do Trabalho: da sua fundamentação à sua aplicação. **Revista Eletrônica Interdisciplinar do Âmbito Jurídico**, 21 set. 2017. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2017/5/2017\\_05\\_1327\\_1342.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2017/5/2017_05_1327_1342.pdf). Acesso em: 3 mar. 2025.

AMNESTY INTERNATIONAL. **Bangladesh: garment workers must receive rights-based compensation and justice immediately.** 2024. Disponível em: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/05/bangladesh-garment-workers-must-receive-rights-based-compensation-and-justice-immediately/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

ATREY, Savya. An overview of the textile industry in Bangladesh. **IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)**, v. 28, n. 6, série 6, p. 53-55, jun. 2023. DOI: 10.9790/0837-2806065355. Disponível em: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.28-Issue6/Ser-6/I2806065355.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

BANGLADESH Textile Manufacturing Industry - Study Market. **Mordor Intelligence**, 2024. Disponível em: <https://www.mordorintelligence.com/pt/industry-reports/bangladesh-textile-manufacturing-industry-study-market>. Acesso em: 06 ago. 2024.

BETTER WORK BANGLADESH (BWB). **Annual report: Broadening gender equality and beyond.** 2019. Disponível em: <https://www.betterwork.org/wp-content/uploads/Bangladesh-report-english-version-1.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BETTER WORK. **Our programme – Bangladesh.** Disponível em: <https://betterwork.org/bangladesh/our-programme/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

BOUDREAU, Laura; HEATH, Rachel; MCCORMICK, Tyler H. **Migrants, information, and working conditions in Bangladeshi garment factories**. 2 mar. 2021. Disponível em: <https://business.columbia.edu/sites/default/files-efs/pubfiles/26230/paper-Feb-2021.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

CARDOSO, Margarida. Na rota do trabalho infantil no Bangladesh. **Expresso**, 23 dez. 2016. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2016-12-23-Na-rota-do-trabalho-infantil-no-Bangladesh>. Acesso em: 15 mar. 2025.

CARNEIRO, Juliana da Silva. **Os documentários audiovisuais como fonte documental para a Arquivologia: o exemplo do documentário fotográfico “Tales by Light”**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Arquivologia) – Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/281711/001213549.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 mar. 2025.

CECATO, Maria Aurea Baroni. O direito internacional do trabalho e seu principal órgão normativo. **Verba Juris**, ano 1, n. 1, p. 1-15, jan./dez. 2002.

CHOWDHURY, Shamim. Why the garment workers of Bangladesh are feeling poorer than ever. **NPR**, 23 out. 2024. Disponível em: <https://www.npr.org/sections/goats-and-soda/2024/10/23/g-s1-28960/why-the-garment-workers-of-bangladesh-are-feeling-poorer-than-ever>. Acesso em: 13 mar. 2025.

CRIANÇAS do Bangladesh trabalham 64h/semana para fazer a nossa roupa barata. **Fundação ANFIP**, 2018. Disponível em: <https://fundacaoanfip.org.br/criancas-do-bangladesh-trabalham-64-hsemana-para-fazer-a-nossa-roupa-barata/#:~:text=Em%20m%C3%A9dia%20estas%20crian%C3%A7as%20trabalham%2064%20horas%20por%20semana.&text=Os%20investigadores%20estudaram%20quase%203000,trabalhar%2011%20horas%20por%20semana>. Acesso em: 06 ago. 2024.

O apocalipse da indústria têxtil em Bangladesh. **UOL**, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/afp/2020/04/17/o-apocalipse-da-industria-textil-em-bangladesh.htm>. Acesso em: 06 ago. 2024.

CRINIS, Vicki; VICKERS, Adrian (ed.). **Labour in the clothing industry in the Asia Pacific**. Abingdon: Routledge, 2016.

**DEVELOPMENTAID**. ILO International Labour Organization – Bangladesh. Disponível em:

<https://www.developmentaid.org/donors/view/99243/ilo-international-labour-organization-bangladesh>. Acesso em: 20 mar. 2025.

DUFFIELD, John S. "What Are International Institutions?". **International Studies Review**, v. 9, n. 1, p. 1-22, 2007.

ETHICAL TRADING INITIATIVE. **Where are the women?** A study on the declining number of women workers in the Bangladesh RMG industry. Inglaterra, 2023. Disponível em: [https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared\\_resources/ETI\\_GIZ%20Study%20on%20Women%20Workers.pdf](https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI_GIZ%20Study%20on%20Women%20Workers.pdf). Acesso em: 30 mar. 2025.

FARUQUE, Abdullah Al. **Current status and evolution of industrial relations system in Bangladesh**. Genebra: International Labour Organization, 2009. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40sr-o-new-delhi/documents/publication/wcms\\_123336.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40sr-o-new-delhi/documents/publication/wcms_123336.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

FELDMAN, Shelley. Crisis, Islam, and gender in Bangladesh: the social construction of a female labor force. In: BENERIA, Lourdes; FELDMAN, Shelley (ed.). **Unequal burden**. Oxford: Westview Press, 1992.

GONÇALVES, Alcindo. **Regimes internacionais como ações da governança global**. Meridiano 47, v. 12, n. 125, p. 40-45, mai./jun. 2011.

HASENCLEVER, Andreas; MAYER, Peter; RITTBERGER, Volker. Integrating theories of international regimes. **Review of International Studies**, Cambridge, v. 26, p. 3–33, 2000.

HEATH, Rachel. Why do firms hire using referrals? Evidence from Bangladeshi garment factories. **Journal of Political Economy**, v. 126, n. 4, p. 1691–1746, 2018.

HERZ, Mônica; HOFFMAN, Andrea Ribeiro. **Organizações Internacionais: história e práticas**. 10ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

HOQUE, Md Mahmudul. A critical review of Bangladesh's child labor regulations and policies. **World Development Sustainability**, v. 5, 100177, dez. 2024. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772655X24000557>. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wds.2024.100177>. Acesso em: 20 mar. 2025.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de Direito Internacional público e privado do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **An impact evaluation of Better Work from a gender perspective**. Geneva: ILO, abr. 2019. Disponível em: <https://www.betterwork.org/wp-content/uploads/Discussion-Paper-30.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Better Work Gender Strategy: Highlights**. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: <https://www.betterwork.org/wp-content/uploads/BW-GenderStrategy-Highlights-v4-Web.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 57th session**. Geneva: ILO, 1972. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734%281972-57%29.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC): What it is and what it does**. Geneva: ILO, [s.d.]. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/genericdocument/wcms\\_210580.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_210580.pdf). Acesso em: 25 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Bangladesh. **International Labour Organization**, [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/asia-and-pacific/bangladesh>. Acesso em: 17 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Convenção nº 29 sobre Trabalho Forçado, 1930. **Normlex – Information System on International Labour Standards**. Genebra: ILO, 1930. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO). Acesso em: 20 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Final evaluation: Garment Factories in Bangladesh – Mainstreaming the Verification and Monitoring System for the Elimination of Child Labour, Phase III (BGD/00/52/USA)**. Genebra: ILO, abr. 2004. Disponível em: [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/evaluation\\_type/final\\_evaluation/Bangladesh\\_Garment\\_Phase3\\_feval\\_0.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/evaluation_type/final_evaluation/Bangladesh_Garment_Phase3_feval_0.pdf). Acesso em: 30 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Studies on growth with equity – Bangladesh: seeking better employment conditions for better socioeconomic outcomes**. Genebra: International Institute for Labour Studies, 2013. ISBN: 978-92-9-251025-1 (impresso). ISBN: 978-92-9-251026-8 (PDF). Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms\\_229105.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **The impact of Better Work Bangladesh: a decade's legacy**. Genebra: ILO, 2024. ISBN 978-92-2-039529-5 (PDF). Disponível em: [https://betterwork.org/wp-content/uploads/The-Impact-of-Better-Work-Bangladesh\\_2014-2024.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/The-Impact-of-Better-Work-Bangladesh_2014-2024.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION; INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION. **Better Work Bangladesh: garment industry 1st compliance synthesis report**. Genebra: ILO, 2019. ISSN 2227-958X (web PDF). Disponível em:

[https://betterwork.org/wp-content/uploads/Bangladesh-Annual-Report\\_2.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/Bangladesh-Annual-Report_2.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

**Report on the status of the implementation of the ILO's Decent Work Agenda in Asia and the Pacific.** Bangkok: ILO, [s.d.]. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40sr-o-new\\_delhi/documents/genericdocument/wcms\\_122262.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40sr-o-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_122262.pdf). Acesso em: 17 mar. 2025.

JAKOBSEN, Kjeld Aagard. **Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional.** Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

KEOHANE, Robert O. **After Hegemony: Cooperation and Discord in the World Political Economy.** Princeton: Princeton University Press, 1984.

KEOHANE, Robert O.; NYE, Joseph S. **Power and interdependence.** 4. ed. Boston: Longman, 2012.

KRASNER, Stephen D. Structural causes and regime consequences: regimes as intervening variables. **International Organization**, v. 36, n. 2, p. 185-205, 1982.

LERCHE, Jens. A Global Alliance against Forced Labour? Unfree Labour, Neo-Liberal Globalization and the International Labour Organization. **Journal Of Agrarian Change**, [S.L.], v. 7, n. 4, p. 425-452, 28 ago. 2007. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-0366.2007.00152.x>.

**MODERN slavery and child labour in the RMG sector of Bangladesh.** GoodWeave, 2025. Disponível em: <https://goodweave.org/wp-content/uploads/2025/02/Modern-Slavery-and-Child-Labour-in-the-RMG-Sector-of-Bangladesh-Report.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2025.

MUSADDIQUE, Shafí. Como tragédia com mais de mil mortos mudou o mundo da moda. UOL, 24 abr. 2023. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/nossa/noticias/deutsche-welle/2023/04/24/como-tragedia-com-mais-de-mil-mortos-mudou-o-mundo-da-moda.htm>. Acesso em: 17 mar. 2025.

NYE, Joseph S. **Soft power: the means to success in world politics**. PublicAffairs, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado**, 1957. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C105:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO). Acesso em: 3 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 138 sobre a Idade Mínima para Admissão ao Emprego**, 1973. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C138:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO). Acesso em: 3 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: [https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 28 fev. 2025.

**PACTO GLOBAL**. Sobre nós. Pacto Global Rede Brasil, [s.d.]. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

POLANYI, Karl. **The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time**. Boston: Beacon Press, 1944.

RAHMAN, S. **Broken promises of globalization: The case of the Bangladesh garment industry**. New York: Lexington Books, 2014.

ROSENAU, J. N. **Governança, ordem e transformação na política mundial**. Brasília: Editora UNB, 2000.

RUSH, James. Child labourers working over 60 hours a week in the slums of Bangladesh – new report. **Overseas Development Institute (ODI)**, [s.l.], 7 dez. 2016. Disponível em:

<https://odi.org/en/press/child-labourers-working-over-60-hours-a-week-in-the-slums-of-bangladesh-new-report/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SIKDER, Md. Abdur Rahman. A review of textile industry in Bangladesh. **International Journal of Advanced Multidisciplinary Research**, v. 6, n. 3, 2019. ISSN 2393-8870. DOI: 10.22192/ijamr. Disponível em: <https://ijarm.com/pdfcopy/2019/mar2019/ijarm2.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

STANDING, Guy. The ILO: An agency for globalization? **Development and Change**, v. 39, n. 3, p. 355-374, maio 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. V. 2. São Paulo: LTr, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

UNICEF BANGLADESH. **Better Business for Children**: understanding children's rights and the ready-made garment sector in Bangladesh. Dhaka: UNICEF, maio 2018. Disponível em: <https://www.unicef.org/bangladesh/media/301/file/BB4C%20Report.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

VÁLIO, Elessandra Santos Marques. Organizações internacionais e suas repercussões no direito do trabalho. **Jus.com.br**. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46841/organizacoes-internacionais-e-suas-repercussoes-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 3 mar. 2025.

VEIGA, João Paulo Cândia; ZACARELI, Murilo Alves. **Regimes internacionais – do intergovernamental público às arenas transnacionais público-privadas**. História e Cultura, Franca, v. 4, n. 1, p. 302-318, mar. 2015.

WAR ON WANT. Women workers in the Bangladeshi garment sector. [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://waronwant.org/sites/default/files/Stitched%20Up.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

WORLD BANK. **Bangladesh Development Update – April 2023: Trade Reform: An Urgent Agenda.** Dhaka: World Bank Office, 2023. Disponível em: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/122ba4c5bf8dcf96c25e9828a06ecd59-0310012023/original/Bangladesh-Development-Update-April-2023.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2025.

YOUNG, Oran R. **International Cooperation:** building regimes for natural resources and the environment. Ithaca and London: Cornell University Press, 1989.