



# PROMOVER A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS NO SETOR DO VESTUÁRIO

**UM GUIA SINDICAL**

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado pela  
União Europeia

# INTRODUÇÃO

A IndustriALL Global Union e a industriAll Europe desenvolveram um projeto conjunto de dois anos com vista a capacitar as suas afiliadas na utilização da diligência devida em matéria de direitos humanos como ferramenta de defesa dos direitos dos trabalhadores. O projeto foca-se na criação de orientações práticas para representantes sindicais em empresas multinacionais, tendo em consideração os desafios específicos das cadeias de abastecimento nos seus setores. Este é um passo importante, embora não final, para fazer avançar uma abordagem estratégica partilhada na promoção dos direitos dos trabalhadores, da solidariedade internacional e da conduta empresarial responsável, bem como para acordar o caminho a seguir no nosso trabalho conjunto sobre diligência devida em matéria de direitos humanos.

Estas orientações setoriais destacam os riscos enfrentados pelos trabalhadores no setor do vestuário. Destinam-se a ser utilizadas em conjunto com um guia introdutório [ref], que oferece recomendações práticas com vista a compreender e implementar a diligência devida em matéria de direitos humanos. As sugestões aqui apresentadas foram amplamente discutidas com os membros da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe, inclusivamente durante um workshop realizado no Porto, em fevereiro de 2025.

**Este guia foca-se em estratégias ao nível da empresa.** A defesa de políticas, embora crítica – particularmente para que os governos ratifiquem normas internacionais e implementem direitos laborais – está fora do âmbito deste projeto.

**SÉVERINE PICARD**

*A diligência devida em matéria de direitos humanos visa integrar o respeito pelos direitos humanos em toda a cadeia de valor empresarial. Este processo envolve várias etapas, que vão desde a integração formal da conduta empresarial responsável nos sistemas de gestão de riscos corporativos até ao reporte sobre a forma como os riscos foram abordados.*

# 1. A CADEIA DE VALOR GLOBAL NO SETOR DO VESTUÁRIO

Um artigo de vestuário deve ser entendido como uma peça de roupa acabada, feita de têxtil ou tecido. A cadeia de valor global do vestuário abrange todas as operações, desde o aprovisionamento de matérias-primas até à produção têxtil (por ex.: tecelagem, tingimento), confeção de vestuário, acabamento e venda a retalho.

Para efeitos deste guia, as principais etapas da cadeia de valor global do vestuário podem ser resumidas da seguinte forma:

- **Produção de matérias-primas e fibras.** A jornada de uma peça de vestuário começa com a produção de matérias-primas, como o algodão, a lã ou as fibras sintéticas. Exemplos incluem o algodão da Índia e da China, e a lã da Austrália ou da China.
- **Fabrico de tecidos.** As fibras brutas são transformadas em fio e tecidas ou tricotadas em tecidos em fábricas têxteis. Estas fábricas situam-se frequentemente em países como a China, a Índia e o Paquistão. Outros produtores incluem a Turquia e a Indonésia (ver Figura 1).
- **Confeção de vestuário.** Os tecidos são enviados para fábricas de vestuário. Os trabalhadores cortam, cosem e montam a roupa acabada. As peças de vestuário são fabricadas de acordo com as especificações da marca. Os fornecedores recorrem frequentemente a subcontratantes para trabalhos especializados ou picos de produção. Esta prática está generalizada tanto nas marcas de *fast fashion* como nas de luxo, incluindo dentro da União Europeia. A subcontratação cria problemas significativos na indústria, particularmente uma falta de transparência causada por cadeias internacionais complexas.

A China, o Bangladesh e o Vietname são os principais centros de produção de vestuário devido a mercados de trabalho competitivos e a uma forte capacidade de fabrico. Muitas marcas globais abastecem-se nestes países (ver Figura 2).

- **Vendas.** As peças de vestuário acabadas são enviadas para a marca ou o retalhista noutro país. Muitas são vendidas na União Europeia, no Reino Unido ou nos Estados Unidos.

As cadeias de valor globais estão geograficamente dispersas. As marcas adquirem matérias-primas onde estas são abundantes e baratas, fabricam têxteis e vestuário em regiões com custos laborais mais baixos e vendem os produtos acabados em vários continentes.

Uma característica fundamental da indústria é o domínio do comprador, com as marcas e os retalhistas a desfrutarem de uma assimetria de poder sobre as vastas redes de fornecedores. Como resultado, os compradores conseguem impor condições económicas e baixar os preços, o que impulsiona a compressão dos custos laborais. Compreender esta assimetria de poder é essencial para identificar onde a pressão para a mudança pode ser aplicada de forma mais eficaz.

Outras características da cadeia de valor global do vestuário incluem a produção fragmentada, as relações de curto prazo com os fornecedores e os prazos de produção apertados. A confeção de vestuário, em particular, é intensiva em mão de obra e é maioritariamente realizada por mulheres, que constituem cerca de 80% da força de trabalho.

Figura 1: Maiores exportadores de tecidos (fonte: elaboração própria com base em estatísticas da OMC, 2024)

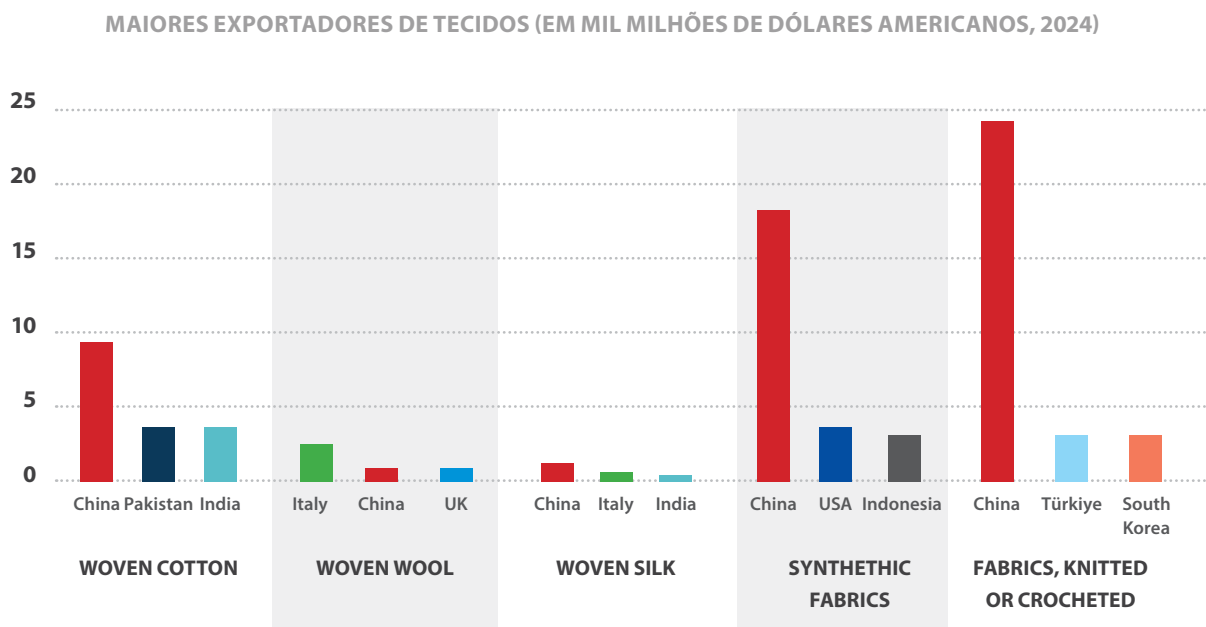
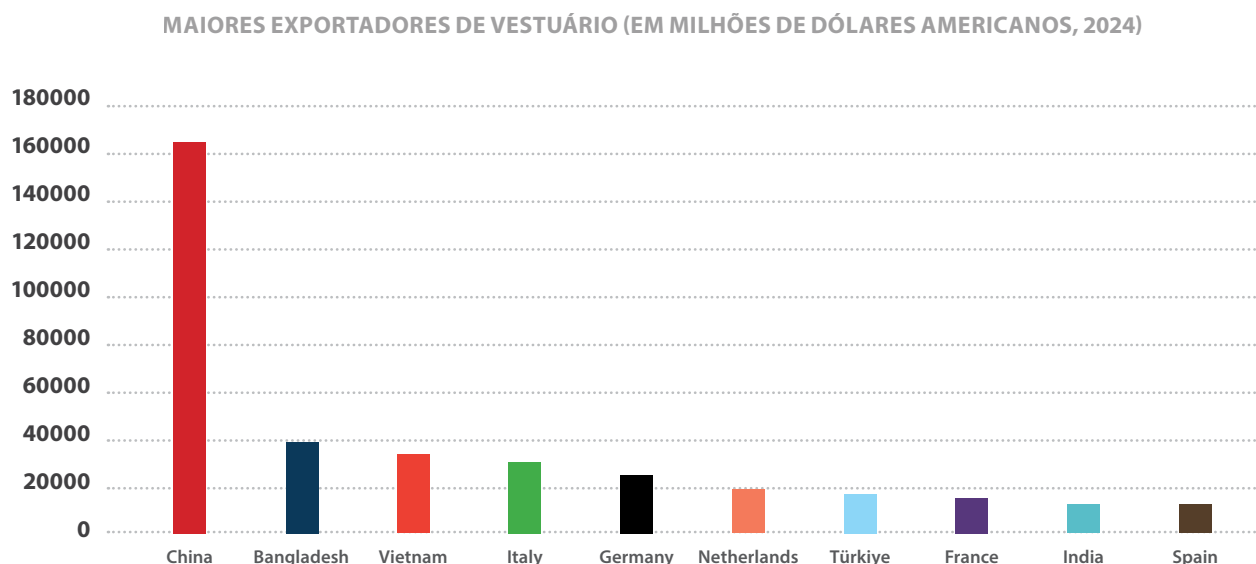


Figura 2: Maiores exportadores de vestuário (fonte: elaboração própria com base em estatísticas da OMC, 2024)



## 2.

## VISÃO GERAL DOS RISCOS PARA OS TRABALHADORES

Conforme descrito no guia introdutório, um aspeto central da diligência devida em matéria de direitos humanos é o mapeamento de riscos. Este passo exige que as empresas mapeiem as suas operações comerciais, com vista a avaliar a natureza e a escala dos riscos para os direitos humanos. Os sindicatos devem rever este mapeamento de forma a garantir que é suficientemente robusto para identificar o tipo, a frequência e a gravidade dos riscos para os trabalhadores.

**Uma fonte crítica de preocupação são as fábricas orientadas para a exportação.** A natureza acelerada da indústria, combinada com a intensa pressão de preços por parte dos compradores globais, significa que a força de trabalho está particularmente exposta a pressões de redução de custos.

O **risco de trabalho infantil** é generalizado na parte superior da cadeia de abastecimento. Por exemplo, as crianças na China e na Índia estão expostas ao risco de trabalhar na produção e fabrico de algodão<sup>1</sup>.

As afiliadas da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe também expressaram fortes preocupações relativamente aos **salários baixos**. Em alguns casos, as fábricas fecham sem pagar os salários. Isto é confirmado por estatísticas oficiais que mostram que, em muitos países, os trabalhadores do setor do vestuário ganham menos do que a média nacional. Evidências estatísticas mostram que na China, na Malásia e no México existem trabalhadores a ganhar menos de 30% da média nacional.<sup>2</sup> Na Europa de Leste, os trabalhadores podem ganhar até cinco vezes menos do que o salário digno.<sup>3</sup>

**As mulheres constituem a maioria da força de trabalho** na indústria do vestuário, o que **agrava os riscos de danos**. As mulheres recebem frequentemente salários mais baixos do que os homens. Estão também, mais frequentemente, envolvidas em trabalho precário, informal ou irregular e expostas a violência e assédio com base no género.

Por último, a **segurança e saúde no trabalho** representa um desafio central, particularmente nas etapas superiores da cadeia de valor do vestuário, onde os processos intensivos em mão de obra e as pressões de custos são mais elevados. Os trabalhadores nas fábricas têxteis e de vestuário enfrentam frequentemente horários prolongados, ventilação inadequada, exposição ao calor, a produtos químicos e a poeiras, bem como riscos decorrentes de maquinaria com manutenção deficiente. A segurança estrutural continua a ser uma questão crítica, uma vez que as fábricas operam frequentemente em edifícios sobrelotados ou com condições precárias. Estas condições tornam a melhoria da segurança no local de trabalho um desafio central para uma produção de vestuário sustentável e responsável.

1 Child Labour Index 2019 (Índice de Trabalho Infantil 2019), Verisk Maplecroft

2 Sheng Lu (2017), *Wage Level for Garment Workers in the World* (Nível salarial dos trabalhadores do setor do vestuário no mundo)

3 [Um relatório revela que a etiqueta "Made in Europe" está ligada à produção de vestuário e calçado em fábricas de exploração laboral na Europa](#) (link em inglês)

## FATORES FACILITADORES

Os principais fatores que impulsionam riscos significativos para os direitos laborais são:

- ▶ Práticas antissindicais, particularmente em países classificados como de risco elevado pelo Índice Global de Direitos da Confederação Sindical Internacional (CSI).
- ▶ Externalização excessiva em todos os níveis da cadeia de abastecimento. Estes fatores levam a inúmeros problemas: falta de transparência e de rastreabilidade, o que facilita uma série de violações dos direitos laborais, incluindo condições de trabalho precárias (horários prolongados, ambientes inseguros, salários muito baixos), trabalho infantil e exploração.

## UM MAPA DE CORES SINDICAL

Um mapa de cores sindical sugerido compila dados sobre valores de exportação comercial – utilizados como um indicador aproximado do número de trabalhadores potencialmente afetados – e combina-os com a pontuação de cada país no Índice Global de Direitos da CSI. Esta ferramenta visual ajuda a **identificar países que são simultaneamente intensivos em mão de obra e de risco elevado em termos de proteção dos direitos dos trabalhadores**. Como ponto de partida, os sindicatos podem focar os seus esforços exploratórios nestes países prioritários, de forma a orientar a investigação e ações subsequentes.

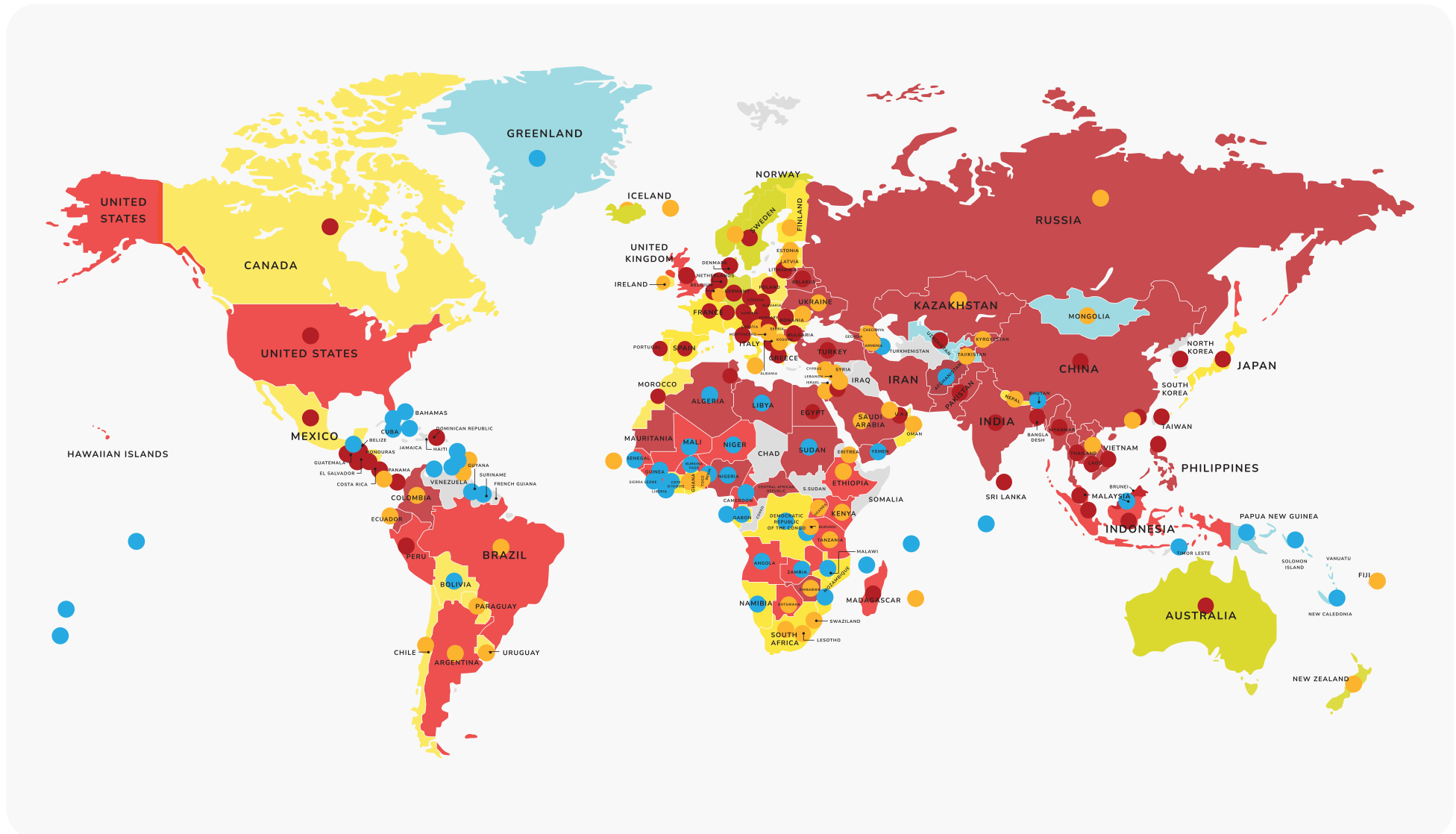
A título de exemplo, o mapa seguinte (Figura 3) fornece um guia para priorizar áreas de foco ao examinar a confeção de vestuário. Os países são coloridos de acordo com as pontuações de risco da CSI – de verde (violações esporádicas dos direitos dos trabalhadores) a vermelho-escuro (sem garantia de direitos) – e sobrepostos com valores comerciais, que indicam o número potencial de trabalhadores envolvidos. Os valores comerciais são representados por círculos: azul para baixo (0-33% dos valores comerciais globais), laranja para médio (34-66%) e vermelho para alto (67-100%).

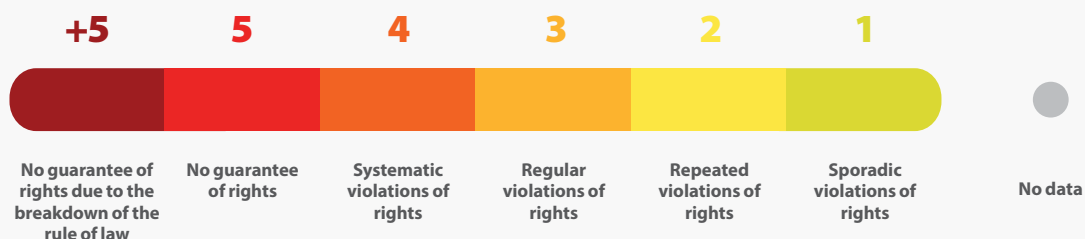
Os países que combinam uma pontuação de risco da CSI elevada com volumes comerciais médios ou altos devem ser priorizados para investigação posterior. Isso diz respeito a vários países do sul e leste da Ásia, como a China, o Bangladesh e a Índia.

Dependendo da presença de fornecedores, os países que combinam uma pontuação média de risco da CSI com volumes comerciais altos ou médios também podem ocupar uma posição elevada na lista de prioridades dos sindicatos. Entre eles estão México, Polónia e Marrocos.

Os países a verde representam casos de baixa exposição ao risco da CSI. Embora estes possam não exigir atenção imediata, os sindicatos podem, não obstante, ser alertados caso as queixas dos trabalhadores não possam ser resolvidas localmente e sejam escalonadas para a sede.

Figura 3: Confeção de vestuário – um mapa de cores dos países de risco elevado





O **Índice da CSI** classifica os países de acordo com o seu cumprimento, na lei e na prática, dos direitos laborais coletivos reconhecidos internacionalmente, em particular a liberdade sindical, o direito à negociação coletiva e o direito à greve. Os países são classificados em agrupamentos de 1 a 5+. Um agrupamento com classificação elevada significa que o país não garante os direitos coletivos.

Fonte: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## 3.

## COMO É ABORDADA A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS NO SETOR DO VESTUÁRIO?

### RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

No setor do vestuário, os sindicatos não começam do zero, uma vez que a diligência devida em matéria de direitos humanos já é um conceito bem conhecido. Dadas as vulnerabilidades da força de trabalho e os desafios ambientais neste setor, surgiram orientações específicas de cada setor ao longo dos anos.

Por exemplo, o Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados fornece passos detalhados, juntamente com um grande volume de materiais educativos e de comunicação. Estão disponíveis orientações adicionais provenientes do programa Better Work (Melhor Trabalho) da OIT, que oferece iniciativas no local de trabalho, tais como formação e aconselhamento de gestão.

Citando frequentemente estas referências internacionais, as grandes marcas adotaram normas de responsabilidade social corporativa ao longo dos anos. Na prática, isto significa que muitas empresas multinacionais comunicam processos de mapeamento de riscos e planos de ação para abordar os riscos identificados.

Como parte deste projeto, as afiliadas da IndustriALL Global Union e da industriALL Europe realizaram uma avaliação destes processos em marcas-chave. A conclusão geral foi que persistem lacunas significativas. As fragilidades recorrentes nos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos incluem:

- **Transparência:** através de esforços sindicais de longa data, foram feitos progressos consideráveis no reforço da transparência nas operações da cadeia de abastecimento. O Transparency Pledge (Compromisso de Transparência), por exemplo, contribui significativamente para facilitar a supervisão pública ao longo da cadeia de abastecimento (ver Quadro 1). Apesar destas conquistas, a opacidade pode persistir em cadeias de abastecimento mais profundas e multinível, bem como em esquemas complexos de subcontratação, o que torna difícil avaliar a escala dos riscos e atribuir responsabilidades.
- **Identificação de riscos:** é frequentemente genérica e insuficientemente detalhada, tornando difícil avaliar a gravidade e a frequência das violações dos direitos dos trabalhadores. Os dados sobre países, números e tipos de casos tendem a ser incompletos.
- **Planos de ação:** quando desenvolvidos sem o envolvimento sindical, os planos de ação tendem a ser vagos, baseando-se em autoavaliações e iniciativas de conformidade privadas.



## TRANSPARENCY PLEDGE

O Transparency Pledge<sup>4</sup> consiste numa norma global desenvolvida pela IndustriALL Global Union e organizações parceiras com o intuito de tornar as cadeias de abastecimento de vestuário e calçado publicamente visíveis. As marcas que assumem este compromisso concordam em publicar detalhes de todos os locais de produção, incluindo nomes, moradas, empresas-mãe, produtos fabricados e número de trabalhadores.

Mais de 120 marcas globais e retalhistas adotaram este compromisso. Muitas delas publicam listas de fábricas consistentes que refletem os elementos desta norma.

*Encadré 1 : Transparence au sein de la chaîne d’approvisionnement – le « Transparency Pledge »*

4 [Sobre | Transparency Pledge](#) (link em inglês)

## PARA ALÉM DAS INICIATIVAS VOLUNTÁRIAS

Ao longo da última década, as iniciativas de conformidade privadas multiplicaram-se, mas o seu impacto isolado tem sido amplamente questionado. Códigos de conduta, auditorias e outros mecanismos de autodeclaração falham frequentemente na entrega de melhorias significativas. Em resposta a estas limitações, foram desenvolvidas várias iniciativas para proporcionar resultados mais independentes e orientados para os resultados.

Estas iniciativas podem ser coligações alargadas de diferentes intervenientes (marcas líderes, fabricantes, sindicatos, sociedade civil) ou acordos bipartidos (marcas e sindicatos). Colaboram na definição de normas, implementação, monitorização, sanções e reforço de capacidades. A IndustriALL Global Union está estreitamente envolvida em várias destas iniciativas.

**O International Accord (Acordo Internacional)**<sup>5</sup> está estruturado como um acordo juridicamente vinculativo entre marcas globais de vestuário, o sindicalismo global (através da IndustriALL Global Union e da UNI Global Union) e sindicatos nacionais, com ONG internacionais como testemunhas. Tem como principal objetivo inspecionar sistematicamente as fábricas de confeção, identificar perigos de incêndio, elétricos e estruturais e outros riscos de segurança, assim como garantir a reparação atempada para prevenir acidentes futuros.

Os mecanismos centrais do International Accord incluem inspeções de peritos independentes, planos de reparação financiados pelas marcas signatárias, formação de comités de segurança conjuntos (gestão e trabalhadores), capacitação dos trabalhadores, incluindo o direito de recusar trabalho inseguro, e um mecanismo de queixas e arbitragem transparente e independente.

O **programa Action, Collaboration, Transformation (Ação, Colaboração, Transformação – ACT)** é um acordo bipartido lançado pela IndustriALL Global Union juntamente com grandes marcas e retalhistas para alcançar salários e benefícios mais elevados nas cadeias de abastecimento de vestuário. Através de um Memorando de Entendimento, os signatários comprometem-se a apoiar a liberdade sindical, a negociar contratos coletivos de trabalho juridicamente vinculativos a nível nacional e a reformar os seus termos de aprovisionamento, para que os aumentos salariais negociados sejam financeiramente sustentados.

No Camboja, por exemplo, o ACT permitiu o desenvolvimento de um modelo de contrato coletivo de trabalho, que inclui aumentos salariais e licença para assistência à família, garantias sobre liberdade sindical, medidas para prevenir o assédio, promoção da paz social e um mecanismo de resolução de litígios.

---

5 [Página inicial – International Accord](#) (link em inglês)

# 4.

## COMO APLICAR A INFLUÊNCIA? ESTRATÉGIAS SINDICAIS SUGERIDAS

A influência é a capacidade de provocar mudanças em práticas incorretas. A produção de vestuário é intensiva em mão de obra e, como os fornecedores são numerosos e frequentemente permutáveis, as melhorias mais eficazes devem ser impulsionadas ao longo de toda a cadeia de valor global.

### #1. CONSEGUIR QUE MAIS MARCAS ADIRAM A INICIATIVAS GLOBAIS

Exercer pressão sobre as marcas é particularmente eficaz, dada a sua forte influência no modelo económico e social dos seus fornecedores. Os sindicatos nas sedes dos compradores devem utilizar a sua influência para garantir que as marcas aderem ao International Accord e à iniciativa ACT.

Ao pressionar pela adesão, os sindicatos podem ajudar a garantir compromissos juridicamente vinculativos sobre saúde e segurança, inspeções independentes e medidas de reparação através do acordo, bem como salários justos através de negociações setoriais e práticas de compra responsáveis através do ACT.

Está disponível uma lista atualizada dos signatários aqui: [Signatários – International Accord e Lista de Membros – ACT](#) (links em inglês)

### #2. GARANTIR QUE OS SINDICATOS TÊM UM LUGAR À MESA

Garantir a representação sindical em toda a cadeia de valor global pressupõe que as empresas tenham um compromisso claro no que respeita aos direitos sindicais. Este compromisso deve ir além dos quadros jurídicos nacionais, que podem ser muito insuficientes, e defender as normas fundamentais da OIT, tanto nas operações próprias como em todas as cadeias de abastecimento.

No entanto, a ausência de proteção legal robusta em muitos países onde ocorrem operações, particularmente fora da Europa, continua a ser um grande desafio. Os sindicatos nas sedes dos compradores devem utilizar a sua influência para garantir a representação sindical através de **redes globais, assegurando que os sindicatos na cadeia de abastecimento também estejam representados.**

Recomenda-se também que os sindicatos na sede nomeiem um ou vários responsáveis dedicados à diligência devida em matéria de direitos humanos para apoiar este trabalho.

**O Acordo-Quadro Global da IndustriALL Global Union com a H&M** (renovado pela última vez em 2016) estabelece Comitês de Monitorização Nacional compostos por representantes sindicais das afiliadas da IndustriALL Global Union e por pessoal da H&M nos principais países de produção. Estes Comitês promovem a liberdade sindical e a negociação coletiva nos fornecedores diretos e nos respetivos subcontratantes, e ajudam a resolver conflitos que não podem ser geridos ao nível da fábrica. Os Comitês de Monitorização Nacional reúnem-se periodicamente e reportam as suas atividades a um Comité de Direção Global. O Comité de Direção Global, composto por representantes do Grupo H&M, da IndustriALL Global Union e do IF Metall, supervisiona a implementação prática do Acordo-Quadro Global e fornece orientação ao Comité de Monitorização Nacional.

O Acordo-Quadro Global com a **Inditex** (2019) criou um Comité Sindical Global composto por representantes sindicais dos principais clusters de produção em África, na América, na Ásia, na Europa e nas afiliadas espanholas. O papel deste Comité Sindical Global é promover a liberdade sindical, os direitos de negociação coletiva e a implementação do acordo com base nas melhores práticas em toda a cadeia de abastecimento da Inditex. Este comité sindical global reúne-se regularmente para avaliar planos estratégicos, discutir casos de violações dos direitos laborais e coordenar a implementação com a gestão da Inditex.

[Quadro 2: Exemplos de comités globais na H&M e na Inditex](#)

As soluções negociadas sobre a Diligência Devida em matéria de Direitos Humanos estão integradas nos Acordos-Quadro Globais. Ao assinar um Acordo-Quadro Global, uma empresa multinacional aceita a responsabilidade de proteger e respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, em particular o direito de associação sindical e de negociação coletiva, e de exercer a diligência devida relativamente ao impacto das suas operações nos direitos humanos, tanto nas respetivas instalações de produção como ao longo da cadeia de abastecimento.

Está disponível uma lista atualizada dos Acordos-Quadro Globais da IndustriALL Global Union no seu sítio web: [Acordos-Quadro Globais | IndustriALL](#) (link em inglês)

[Quadro 3: Soluções negociadas e Acordos-Quadro Globais](#)

### #3. VIABILIZAR UM MECANISMO DE RECLAMAÇÃO EFICAZ

Um mecanismo de reclamação funcional pode reforçar significativamente a proteção dos trabalhadores e apoiar a manutenção do trabalho digno, tanto nas operações próprias como na cadeia de abastecimento. Mecanismos de reclamação eficazes permitem que os problemas sejam escalonados para a sede das grandes empresas compradoras, que podem, por sua vez, influenciar os intervenientes situados mais a jusante na cadeia.

O sistema deve incluir uma linha direta e um processo de escalonamento estruturado, notificando o Conselho de Empresa Europeu, a federação relevante ou outros organismos de supervisão, conforme necessário. O guia introdutório fornece as bases para um Acordo-Quadro Global ou um Memorando de Entendimento que estabeleça um processo independente e coordenado com envolvimento sindical a todos os níveis.

Um mecanismo de reclamação funcional pressupõe que os sindicatos, tanto a nível local como na sede, desempenhem um papel crítico na sua aplicação diária.

**Ao nível local**, os sindicatos são essenciais para alimentar o sistema com queixas e documentar a evolução dos riscos sistémicos em várias partes da cadeia de valor global. Para este fim, os sindicatos locais devem:

- 1. Recolher informações detalhadas** sobre violações de direitos dos trabalhadores no local de trabalho.
- 2. Submeter queixas abrangentes** ao canal de denúncia ou de reclamação adequado. Quanto mais a jusante na cadeia de abastecimento se situar o problema, mais desafiante poderá ser identificar o canal relevante. Se necessário, os sindicatos devem contactar a IndustriALL Global Union para obter apoio na identificação do ponto de entrada mais eficaz para apresentar a queixa.
- 3. Notificar** a IndustriALL Global Union de que foi apresentada uma queixa, de modo a garantir o seguimento adequado.

**Ao nível da sede**, os sindicatos devem aproveitar a sua posição para alcançar uma resolução satisfatória dos conflitos. Tal exige a manutenção de contactos fortes com os sindicatos locais, conforme descrito no ponto #2. Ao longo do tempo, os sindicatos também devem recolher e analisar dados sobre as queixas para apoiar a sua própria identificação de riscos e medir o progresso dos direitos dos trabalhadores em todas as operações e cadeias de valor globais.

De notar que o setor do vestuário possui comparativamente menos Conselhos de Empresa Europeus do que outros setores da industriAll Europe, em grande parte devido à sua estrutura altamente fragmentada. Esta realidade sublinha a importância de aplicar vários mecanismos de influência, incluindo os Acordos-Quadro Globais e a adesão a iniciativas globais.

#### **#4. INFLUÊNCIA JUNTO DOS INVESTIDORES**

Para abordar problemas como queixas não resolvidas ou a relutância em participar numa iniciativa global vinculativa, os sindicatos também podem trabalhar com investidores financeiros nas empresas compradoras. Ao destacar os riscos financeiros, jurídicos e reputacionais que surgem quando os direitos dos trabalhadores não são respeitados, os sindicatos podem incentivar os investidores a pressionar as empresas por políticas de diligência devida em matéria de direitos humanos mais robustas, maior transparência e medidas corretivas concretas.

Em alguns casos, os sindicatos podem estabelecer alianças com investidores responsáveis ou fundos de pensões para apresentar resoluções de acionistas ou para tornar o respeito pelos direitos laborais uma condição para a continuidade do investimento. Isto acrescenta uma forte pressão sobre as empresas e complementa as negociações diretas com os sindicatos.

