

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito

Fernanda de Mendonça Melo

**DESAFIOS JURÍDICOS NA RESPONSABILIZAÇÃO POR TRABALHO ESCRAVO
EM CADEIAS DE PRODUÇÃO**

Belo Horizonte
2023

Fernanda de Mendonça Melo

**DESAFIOS JURÍDICOS NA RESPONSABILIZAÇÃO POR TRABALHO ESCRAVO
EM CADEIAS DE PRODUÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Livia Mendes
Moreira Miraglia

**Belo Horizonte
2023**

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Junio Martins Lourenço - CRB/6-3167.

M528d Melo, Fernanda de Mendonça

Desafios jurídicos na responsabilização por trabalho escravo em cadeias de produção manuscrito / Fernanda de Mendonça Melo.-- 2023.

Orientadora: Lívia Mendes Moreira Miraglia.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

Inclui bibliografia.

1. Direito do trabalho - Brasil - Teses. 2. Trabalho escravo - Teses. 3. Empresas - Teses. 4. Direitos humanos - Teses. 5. Capitalismo - Teses. I. Miraglia, Lívia Mendes Moreira. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. III. Título.

CDU: 331:326.3



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO



ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA FERNANDA DE MENDONÇA MELO

Realizou-se, no dia 22 de dezembro de 2023, às 14:00 horas, em plataforma virtual, pela Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *Desafios Jurídicos na Responsabilização por Trabalho Escravo em Cadeia de Produção*, apresentada por FERNANDA DE MENDONÇA MELO, número de registro 2022654336, graduada no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em DIREITO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Livia Mendes Moreira Miraglia - Orientador (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(a). Adriana Goulart de Sena Orsini (UFMG), Prof(a). Carlos Henrique Borlido Haddad (UFMG), Prof(a). Carla Reita Faria Leal (Universidade Federal do Mato Grosso).

A Comissão considerou a dissertação:

Aprovada, tendo obtido a nota 90.

Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 22 de dezembro de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br LIVIA MENDES MOREIRA MIRAGLIA
Data: 09/02/2024 16:52:03 -0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof(a). Livia Mendes Moreira Miraglia (Doutora) Nota:

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI:3083757
Assinado de forma digital por ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI:3083757
Dados: 2024.02.14 09:47:51 -03'00'

Prof(a). Adriana Goulart de Sena Orsini (Doutora) Nota: 90

Documento assinado digitalmente
gov.br CARLOS HENRIQUE BORLIDO HADDAD
Data: 14/02/2024 10:08:23 -0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof(a). Carlos Henrique Borlido Haddad (DOUTOR) Nota:

Documento assinado digitalmente
gov.br CARLA REITA FARIA LEAL
Data: 14/02/2024 10:42:32 -0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof(a). Carla Reita Faria Leal (Doutora) Nota:

Para Samuel e Heitor, que me inspiraram nessa dissertação e que fazem crescer meu desejo por justiça social.

AGRADECIMENTOS

Essa dissertação é a concretização de um sonho e “nada são tão nossos quantos os nossos sonhos”. Ela é fruto de árduo e intenso trabalho meu, mas que sem tantas pessoas não seria possível. Por isso, quero agradecer a todos que fizeram-no acontecer.

À minha orientadora, professora, inspiração e exemplo de força e competência feminina, Lívia Miraglia, eu devo a ela esse trabalho. Aprendi com ela que eu era capaz, que eu conseguiria e que meu sonho em me tornar mestre seria possível (conseguimos!). Você, Lívia, é muito mais que uma orientadora da dissertação, você ressignificou toda minha trajetória profissional e de vida. Você é luz por onde passa e ver você se entregar aos seus projetos com tanto afinho, amor e competência é inspirador.

Aos meus filhos, Samuel e Heitor, que mesmo tão pequenos souberam entender minhas ausências e continuam me nutrindo dos melhores beijos, abraços e amor que posso receber na vida. Com vocês eu renasci e me fortaleço todos os dias na busca dos meus sonhos.

Ao meu marido, Rafael, que divide comigo as dores e as delícias da vida adulta com amor e companheirismo, que tanto me apoiou e me deu forças quando achei que não fosse possível começar, tampouco concluir esse trabalho.

Aos meus pais, Patrícia e Libério, que me deram a base para ser quem eu sou. A fé de minha mãe, que me ensina a acreditar que as coisas irão se resolver da melhor forma, me ensinando a ser resiliente e confiar no poder divino. A minha ética e lealdade com aquilo que sinto eu aprendi com meu pai, a quem agradeço também pelo gene da teimosia e pelo esforço em me dar uma boa educação, dizendo ser sua melhor herança, pois ninguém nunca poderia tirar de mim. Somado a muito amor e cuidado, eu cresci com o combo: fé, resiliência, ética, lealdade aos meus desejos, educação e um pouco de teimosia, receita perfeita que me permitiu concluir esse trabalho.

À minha tia Tânia. Mesmo sabendo que ela não conseguirá ler esse agradecimento, eu quero deixar registrado para que outras tias saibam a importância e a diferença que podem fazer na vida de uma sobrinha. Tia, hoje eu entendo como você me reconheceu e me acolheu por toda a minha infância e juventude. Você que foi entrega, mesmo com poucas palavras, representa para mim um ser iluminado que sabia quem eu era mesmo antes de eu me reconhecer.

Aos meus avós, que guardo as melhores lembranças da infância, em especial à minha avó Iná, que, com muito amor, cuidado e carinho, me permitiu morar com ela para fazer a faculdade e me deu meu primeiro caso como advogada autônoma. Vencemos, Vó!

Aos meus amigos e colegas da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG, aos advogados e estagiários, em especial à minha amiga Maria Carolina e ao meu amigo André, por toda a parceria, companheirismo e troca, espero estar sempre junto de vocês, e ao professor Carlos Haddad, meu muito obrigada.

Às minhas amigas de mestrado, que tornaram meus dias mais leves e felizes durante a trajetória, em especial à Isabella Filgueiras, Maria Carolina Tocci e Natália Queiroz, obrigada por compartilharem “causos”, risadas e angústias acadêmicas. Vocês fizeram toda a diferença nesta etapa.

Aos membros da banca, por aceitarem o desafio de avaliar este trabalho, contribuindo com críticas que, desde já, tenho certeza de que serão fundamentais para a continuidade da pesquisa.

Agradeço ainda aos demais familiares e às minhas amigas, que entenderam minhas ausências diante de minha entrega aqui. Sinto falta de cada um de vocês, o carinho, a torcida e energia boa, mesmo que muitas vezes de longe, fizeram toda a diferença para eu continuar.

“Meu marido, ele perdeu nove quilos em menos de um mês [...] só de tanto trabalhar. [...] A gente precisa de dinheiro, só por isso que ele foi, mas antes ele não tivesse ido. Mas, também, ele já chegou morto [...] sabe, agora eu fiquei sozinha, só eu e minhas duas filhas, não tenho emprego, não tenho nada”.

(Leidivânia S. Fonseca, viúva de trabalhador falecido em razão de condições degradantes de trabalho, enquanto trabalhava na cadeia produtiva de uma grande usina brasileira, 2021)

RESUMO

O mundo está cobrando mais responsabilidade social das empresas, com maior respeito aos Direitos Humanos, e isso envolve o trabalho decente. A globalização está transformando as relações comerciais, levando à fragmentação dos mercados e à expansão das cadeias de produção, tornando a garantia de trabalho digno uma preocupação global. São resultados dessa preocupação, os Princípios Orientadores da ONU relativos a Empresas e Direitos Humanos, as Diretrizes da OCDE, o Pacto Global da ONU e a Agenda 2030, por exemplo. No entanto, a preocupação das empresas precisa ir além dos seus empregados diretos, atingindo a toda sua cadeia produtiva, o que torna mais complexa a questão. Na contramão do trabalho decente, o trabalho escravo é uma realidade no Brasil e a responsabilização do Poder Econômico, líderes da cadeia produtiva, podem ajudar na sua erradicação. A problemática que se coloca é se as normativas nacionais e internacionais têm sido capazes de influenciar no combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, observando quais seriam os principais desafios nesse processo. A pesquisa tem como objetivo geral compreender quais os impactos das normativas internacionais para as políticas internas, normativas nacionais e responsabilização da cadeia produtiva para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil. Para tanto, o estudo está dividido em três partes. Utilizando metodologia qualitativa e técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, com foco nas normativas internacionais e nacionais sobre direitos humanos e empresas, analisa-se, na primeira parte, os marcos normativos internacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, com foco no trabalho escravo na cadeia produtiva global. No segundo momento, estuda-se o conceito de trabalho escravo contemporâneo no Brasil e a estrutura das relações de trabalho da cadeia produtiva brasileira. Na terceira parte, analisa-se como as normativas internacionais e teoria do Direito podem fundamentar uma responsabilização de empresas líderes da cadeia produtiva, tanto no âmbito judicial quanto administrativo, contribuindo no combate ao trabalho escravo contemporâneo na cadeia produtiva. Conclui-se que apesar dos esforços globais de responsabilização do poder econômico das cadeias de produção globais, o cenário no contexto judicial brasileiro é de impunidade.

Palavras-chave: trabalho escravo; responsabilidade jurídica; cadeia produtiva; Direitos Humanos e Empresas.

ABSTRACT

The world is demanding more social responsibility from companies, with greater respect for human rights, and this involves decent work. Globalization is transforming commercial relations, leading to the fragmentation of markets and the expansion of production chains, making the guarantee of decent work a global concern. The results of this concern are the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD Guidelines, the UN Global Compact and the 2030 Agenda, for example. However, companies' concerns need to go beyond their direct employees, reaching their entire production chain, which makes the issue more complex. Against the backdrop of decent work, slave labor is a reality in Brazil and the accountability of the Economic Power, the leaders of the production chain, can help to eradicate it. The problem is whether national and international regulations have been able to influence the fight against contemporary slave labor in Brazil, and what the main challenges are in this process. The general aim of this research is to understand the impact of international regulations on domestic policies, national regulations and the accountability of the production chain in the fight against contemporary slave labor in Brazil. To this end, the study is divided into three parts. Using qualitative methodology and bibliographic and documentary research techniques, with a focus on international and national regulations on human rights and companies, the first part analyzes the international regulatory frameworks on Companies and Human Rights, with a focus on slave labor in the global production chain. The second part looks at the concept of contemporary slave labor in Brazil and the structure of labor relations in the Brazilian production chain. In the third part, we analyze how international regulations and legal theory can support holding leading companies in the production chain accountable, both in the judicial and administrative spheres, contributing to the fight against contemporary slave labor in the production chain. The conclusion is that despite global efforts to hold the economic power of global production chains accountable, the scenario in the Brazilian judicial context is one of impunity.

Keywords: slave labour; globalization; legal responsibility; production chain; Human Rights and Business.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
BIICL	Instituto Britânico de Direito Internacional e Comparado
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CMN	Conselho Monetário Nacional
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COP	Política de Comunicação de Progresso
CTETP	Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DDDH	Devida Diligência em Direitos Humanos
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DPU	Defensoria Pública da União
ESG	Environmental, Social and Governance
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GERTRAF	Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado
GT	Grupo de Trabalho
ICO2	Índice Carbono Eficiente
IGCX	Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada
IGNM	Índice de Governança Corporativa Novo Mercado
IGTC	Índice de Governança Corporativa Trade
INAI	Instituto Ação Integrada
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISE	Índice de Sustentabilidade Empresarial
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (Lei Alemã de Devida Diligência da Cadeia de Suprimento)
MAI	Movimento Ação Integrada
MDH	Ministério dos Direitos Humanos
MNE	[Declaração Tripartite de Princípios] Sobre Empresas Multinacionais e Política Social
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NETP	Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEEC	Organização para a Cooperação Econômica Europeia
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PCN	Ponto de Contato Nacional
PF	Polícia Federal
PIB	Produto Interno Bruto
PIDCP	Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
PL	Projeto de Lei

PNETP	Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas
Pronasci	Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania
POs	Princípios Orientadores
PRF	Polícia Rodoviária Federal
PTS	Programa Trabalho Sustentável
RAICE	Rede de Ação Integrada de Combate à Escravidão
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RE	Recurso Extraordinário
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
RSE	Responsabilidade Social das Empresas
SIDH	Sistema Interamericano de Direitos Humanos
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
vs.	<i>Versus</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 MARCOS NORMATIVOS EM DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS E A SUAS RESPONSABILIDADES NA CADEIA PRODUTIVA	16
2.1 Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável e Guia de Devida Diligência.....	17
2.2 Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social .	22
2.3 Pacto Global da ONU, Agenda 2030 e a erradicação do trabalho escravo	26
2.4 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho dos Direitos Humanos da ONU em 2011	32
3 O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA CADEIA PRODUTIVA DO BRASIL	40
3.1 O trabalho escravo contemporâneo e os mecanismos de combate no Brasil	41
3.2 A reestruturação produtiva do capital e o trabalho escravo nas cadeias produtivas do Brasil.....	51
3.2.1 Normativas Internacionais em Devida Diligência.....	57
3.3 Terceirização	64
4 RESPONSABILIZAÇÃO POR TRABALHO ESCRAVO NA CADEIA PRODUTIVA	69
4.1 Teoria da cegueira deliberada como forma de responsabilização do Poder Econômico enquanto líderes de cadeias produtivas	71
4.2 Aplicação dos Princípios Orientadores da ONU e outras normativas internacionais pelo judiciário brasileiro.....	78
4.3 Agendas de sustentabilidade como forma de coibir o trabalho escravo no Brasil	83
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS	93

1 INTRODUÇÃO

O mundo está cobrando mais responsabilidade social e maior respeito aos Direitos Humanos, o que envolve o trabalho decente. O crescente emaranhado das relações privadas, com a fragmentação do mercado e conseqüente expansão das cadeias produtivas, em decorrência da globalização e da forte interconexão dos mercados, torna a preocupação com o trabalho decente uma questão global.

O processo de globalização, com a desregulamentação dos mercados e conseqüente alteração do sistema de produção, comércio e consumo, apresenta-se como um desafio para as empresas que passam a concorrer por meio de cadeias de suprimentos e não mais como organizações individuais. Com os novos paradigmas tecnológicos que possibilitaram a integração, a flexibilização e a redução de custos entre mercados, há a dispersão de atividades, concentrando-se a manufatura em cadeias de suprimentos localizadas especialmente em países em desenvolvimento, com menor proteção social. Aos países desenvolvidos, cabe hospedar as sedes e as atividades de domínio tecnológico, poder de integração e controle de cadeias (Moro, 2022, p.15).

Considerando a reestruturação capitalista do pós-Segunda Guerra, com a globalização e a fragmentação do mercado, a Organização das Nações Unidas (ONU) vem se preocupando com a temática Direitos Humanos e Empresas transnacionais. Iniciado na década de 1970, a agenda em Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas se consolidou com os Princípios Orientadores apresentados em 2011.

A partir dos anos 2000, esses esforços mundiais foram intensificados, surgindo importantes marcos, como o Pacto Global da ONU (2000), a Agenda ESG (*Environmental, Social and Governance*)¹ (2004), a revisão das Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável (2011) – que trouxe mudanças significativas em temas de Direitos Humanos e Devida Diligência na cadeia produtiva –, a Agenda 2030 (2015) e legislações internacionais de Devida Diligência, que serão abordadas detalhadamente em tópico posterior.

Todos esses marcos normativos internacionais são capazes de impactar diretamente nas relações de trabalho no Brasil, principalmente quando se considera a existência de trabalho em

¹ Este termo pode ser traduzido por “Governança ambiental, social e corporativa”, e foi cunhado pela Organização das Nações Unidas, em 2004, no relatório “*Who cares wins: Connecting financial markets to a changing world*”, cuja tradução oficial significa “Ganha quem se importa – Conectando o Mercado Financeiro para Mudar o Mundo” (ONU, 2004).

condições análogas à escravidão, antítese do trabalho decente. As normativas da ONU, embora sem poder coercitivo, funcionam como forma de pressão legislativa por políticas públicas e adequação das leis internas, além de influenciar nas relações comerciais entre empresas transnacionais e empresas brasileiras, alavancando o crescimento das agendas corporativas de sustentabilidade.

Exemplo do impacto da pressão externa em relação ao Brasil foram as medidas adotadas pelo Estado brasileiro após a denúncia de trabalho escravo no Brasil à Corte Interamericana de Direitos Humanos. Foi após a denúncia do caso do caso José Pereira² que o Brasil reconheceu a existência de trabalho escravo e passou a adotar medidas internas de combate ao trabalho escravo, criando, em 1995, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)³. O GEFM é formado por Auditores do Ministério do Trabalho em parceria com diversos outros órgãos, como a Polícia Rodoviária Federal (PRF), a Polícia Federal (PF), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério Público Federal (MPF) e a Defensoria Pública da União (DPU). Também por força do caso, em 2003, o Brasil modificou o artigo 149 do Código Penal e ampliou o conceito de trabalho escravo para além do trabalho forçado, passando a contemplar jornadas exaustivas, condições degradantes e servidão por dívidas (Lei nº 10.803/2003).

Em contrapartida aos avanços verificados a partir de 1995, tanto em relação à criação de inúmeros programas de ação governamentais quanto em relação à mencionada alteração na legislação penal, a modificação legislativa em 2017, por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), ampliou a possibilidade de terceirização da mão de obra, dificultando o combate e a erradicação do trabalho escravo no Brasil.

A identificação e a exposição das relações entre fornecedores e compradores de uma cadeia não são tarefa simples e nem trivial por dois motivos principais: (i) uma cadeia pode ser composta por uma sequência grande de fornecedores, devido à quantidade de insumos necessários para elaborar a versão final do produto; (ii) os processos de terceirização fazem com que a cadeia produtiva seja formada a partir de contratos e subcontratos, tornando a produção pulverizada. Em ambos os casos, os resultados são encadeamentos extensos com

² “José Pereira foi quase morto, no Sul do Pará, por tentar fugir de uma fazenda onde era escravizado. O Estado brasileiro omitiu-se em cumprir suas obrigações de proteção dos Direitos Humanos, de proteção judicial e de segurança no trabalho e, por isso, foi apresentada uma denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 1994. Após anos de tramitação, o governo brasileiro reconheceu sua responsabilidade diante do caso, prontificando-se a assinar Acordo de Solução Amistosa, no qual, entre outros compromissos, reconheceu publicamente a responsabilidade acerca da violação de direitos e se comprometeu a prevenir a prática do trabalho escravo. Foi a partir dessa denúncia que diferentes países e segmentos da sociedade brasileira reconheceram a existência, a gravidade e as particularidades do trabalho escravo no país” (Haddad, 2016, n. p.).

³ Para mais, acessar reportagem do Ministério da Economia, produzida em 2020, que detalha a atuação do GFEM ao longo de 25 anos de existência (Brasil, 2020, n. p.).

muitos fornecedores que, por vezes, operam às margens da lei, o que torna desafiadora a adoção de procedimentos de monitoramento e de padrões de conduta por parte do setor produtivo (Suzuki *et al.*, 2018 *apud* Suzuki, 2023, p.160).

Mesmo quando se consegue identificar as empresas que ocupam o topo da cadeia produtiva e exercem influência sobre todos os seus fornecedores, a tarefa de responsabilizá-las é um desafio. As empresas alegam desconhecimento das práticas de seus fornecedores e utilizam-se da permissão legal de terceirização irrestrita para se esquivar da responsabilidade trabalhista quanto à utilização de mão de obra escrava na sua cadeia de produção.

Considerando os marcos normativos internacionais em Direitos Humanos e Empresas, decorrentes da preocupação com a promoção do trabalho decente, as empresas transnacionais vêm adotando políticas corporativas de sustentabilidade no combate ao trabalho escravo em toda a sua cadeia produtiva.

Nas palavras de Elizabeth Rico (2004), a internacionalização da economia e a consequente abertura para um mercado global implementaram de forma rigorosa o novo modo de ser das relações econômicas, não estando o capital empresarial mais vinculado a um Estado-nação enquanto *locus* de aplicação. Com a evolução da estrutura empresarial global, as empresas privadas passaram a seguir uma nova diretriz na busca pelo lucro. Simplesmente oferecer vantagens em termos de preço não é mais suficiente para garantir um mercado consumidor. Atualmente, a qualidade de um produto está cada vez mais ligada à interação da empresa com a sociedade e ao seu comportamento ético, e esses fatores têm um impacto significativo no comportamento dos consumidores (Rico, 2004, p. 73-82).

A problemática que se coloca é se as normativas nacionais e internacionais têm sido capazes de influenciar no combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, observando quais seriam os principais desafios nesse processo.

A pesquisa tem como objetivo geral compreender quais os impactos das normativas internacionais para as políticas internas, normativas nacionais e responsabilização da cadeia produtiva para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Tem como objetivos específicos (i) investigar os marcos normativos internacionais sobre Empresas e Direitos Humanos e sua influência para estruturação da cadeia produtiva livre do trabalho escravo contemporâneo; (ii) apresentar o conceito de trabalho escravo contemporâneo e a sua compreensão enquanto elemento norteador de práticas empresariais sustentáveis, fazendo correlação com cadeias produtivas; (iii) analisar a contribuição da “teoria da cegueira deliberada” para a responsabilização das empresas líderes na cadeia produtiva em casos de trabalho escravo contemporâneo.

O enfoque metodológico do estudo é qualitativo, utilizando-se das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, com enfoque para normativas internacionais e nacionais sobre sustentabilidade e empresas.

Para tanto, o estudo está dividido em três partes.

Na primeira, analisam-se os marcos normativos internacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, com foco na Devida Diligência na cadeia produtiva no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

No segundo momento, estuda-se o conceito de trabalho escravo contemporâneo no Brasil, a reestruturação do mercado capital e o impacto das normativas internacionais no combate ao trabalho escravo na cadeia produtiva brasileira.

Na terceira parte, analisa-se como a teoria da cegueira deliberada, teoria mais encontrada em decisões judiciais quando se trata de responsabilidade em cadeias produtivas, é capaz de responsabilizar as empresas no topo da cadeia produtiva e como ela – juntamente com os princípios e marcos normativos internacionais, a autorregulação e a implementação de agendas corporativas de sustentabilidade –, podem contribuir no combate ao trabalho escravo contemporâneo na cadeia produtiva.

Considera-se que, em grande parte, as empresas brasileiras que adotam agendas corporativas de sustentabilidade possuem seus negócios orientados para o ambiente externo e, levando em conta a pressão global, com novas leis de Devida Diligência em Direitos Humanos sendo publicadas na União Europeia (UE), por exemplo, há expectativa de que essa pressão ecoe positivamente em toda a cadeia produtiva, podendo pressionar as empresas médias e pequenas que dela fazem parte.

2 MARCOS NORMATIVOS EM DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS E A SUAS RESPONSABILIDADES NA CADEIA PRODUTIVA

A globalização e a expansão das empresas, inerentes ao capitalismo desde sua fase original nos séculos XV e XVI, teve como especial marco a revolução tecnológica e a influência dominante do capital financeiro das empresas transnacionais como agentes privilegiados, a partir da década de 1970, em detrimento dos países mais pobres ou ditos em desenvolvimento (Gorender, 1997, p.1). A partir disso, iniciou-se também período de preocupação em responsabilizar as entidades privadas pelas infrações a Direitos Humanos por elas cometidas, incluindo a utilização de mão de obra análoga à escravidão em suas cadeias produtivas. Esse movimento intensificou-se a partir dos anos 2000 no âmbito internacional e, mais recentemente, tornou-se também preocupação nacional, como se verifica, por exemplo, com a tramitação do

Projeto de Lei nº 572/2022, sobre Direitos Humanos e Empresas, propondo a responsabilidade solidária na cadeia produtiva.

Com a demanda exercida sobre as empresas transnacionais em matéria de Devida Diligência em Direitos Humanos por toda sua cadeia produtiva, como determinam os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, as Diretrizes para as empresas multinacionais da OCDE, a Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social e as Normas de Devida Diligência de países como Alemanha e França, por exemplo, o Brasil também passou a se preocupar com o impacto dessas questões nas relações comerciais de empresas transnacionais.

Parte da preocupação do Estado brasileiro em implementar políticas de Devida Diligência em Direitos Humanos parte das realidades de trabalho análogas à escravidão existentes, que ferem a dignidade da pessoa humana e, portanto, os Direitos Humanos. Estima-se que 0,5% da população, ou seja, 1,053 milhões de pessoas no Brasil, vivem em condições análogas à escravidão, conforme relatório publicado em 2023 pela Fundação *Walk Free*, intitulado “*The Global Slavery Index*” (Índice Global da Escravidão) (Walk Free Foundation, 2023, p.90).

A partir desse contexto, propõe-se a análise dos marcos normativos em Direitos Humanos e Empresas e em Devida Diligência, que impactam no combate ao trabalho escravo contemporâneo na cadeia produtiva no Brasil.

2.1 Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável e Guia de Devida Diligência

As empresas transnacionais, detentoras do poder econômico, desempenham papel significativo no crescimento econômico, impulsionando a economia e gerando recursos que, se apropriadamente aplicados no âmbito interno, podem contribuir para o desenvolvimento econômico e social. No entanto, caso as suas atuações negligenciem os objetivos de desenvolvimento social, e se o poder político que lhes é atribuído for exercido em detrimento dos interesses humanos, podem surgir consequências prejudiciais que contrariam os esforços de progresso. Esses impactos adversos são particularmente visíveis no que diz respeito aos Direitos Humanos, aos direitos fundamentais e no âmbito dos direitos trabalhistas.

As empresas multinacionais carecem de identidade jurídica reconhecida no âmbito do Direito Internacional, o que implica que elas não estão habilitadas a assumir compromissos em nível internacional, nem têm a capacidade de serem parte dos fóruns destinados a resolver

disputas de alcance global. Apesar disso, as ações dessas empresas geram inquietações nas instituições internacionais. É por essa razão que foram criados alguns instrumentos legais com o propósito de regular as suas condutas, na tentativa de conter os impactos adversos de suas atividades na busca pelo desenvolvimento. Esse desenvolvimento é entendido em termos de sua qualidade e está relacionado com a sua concepção enquanto direito humano fundamental (Hastreiter, 2014, p.51).

Algumas empresas multinacionais ultrapassam, em termos de volume de transações financeiras e receitas, Estados inteiros. Em 2018, a Organização Não Governamental (ONG) *Global Justice Now* divulgou relatório que classificou as maiores economias globais do ano de 2017, incluindo empresas e países. Dentre as 100 maiores economias do mundo, 69 eram representadas por empresas multinacionais, enquanto apenas 31 eram nações. Quando se trata das 200 principais entidades, a disparidade entre corporações e governos se torna ainda mais evidente: 157 delas são corporações. *Walmart*, *Apple* e *Shell* acumularam mais riqueza do que países relativamente ricos, como Rússia, Bélgica e Suécia. Nesse mesmo ano, a *Global Justice Now* divulgou os números com o objetivo de pressionar o governo britânico durante as negociações do Conselho de Direitos Humanos da ONU a avançar com novo tratado vinculante da ONU para obrigar as corporações transnacionais a cumprirem suas responsabilidades em relação aos Direitos Humanos, uma vez que, historicamente, o Reino Unido tem sido contrário ao tratado (Global Justice Now, 2018).

Dados como esses enfatizam a importância de regulamentações mais abrangentes e maior escrutínio das atividades das empresas multinacionais. Isso se justifica devido ao significativo impacto desses empreendimentos na economia global, nas condições de trabalho, consumo, no meio ambiente e em várias dimensões sociais que afetam as interações entre indivíduos e empresas, em toda a sua cadeia produtiva.

A OCDE, estabelecida em 1961 em Paris, é o único fórum internacional que estabelece diretrizes para empresas multinacionais e aborda suas relações com os Estados. Ela foi criada para expandir e substituir as funções da antiga OEEC (Organização para a Cooperação Econômica Europeia), que surgiu em 1948 após a Segunda Guerra Mundial. A OCDE tem como meta promover políticas comuns entre nações para estimular o crescimento econômico sustentável e o desenvolvimento, servindo como espaço de compartilhamento de boas práticas e experiências em diversas áreas. Composta por 38 países-membros⁴, a Organização tem

⁴ Países-membros: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, Colômbia, Coreia, Costa Rica, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos,

aumentado sua influência na governança global e estabelecido parcerias com países não membros, outras organizações internacionais e fóruns econômicos, como o G-20⁵ (Thorstensen, 2018, p.2).

A OCDE começou a abordar a questão de investimentos estrangeiros e empresas multinacionais na década de 1970, mesmo quando seu impacto inicial era limitado. Naquela época, as operações dessas empresas não tinham e impacto direto sobre os Estados e suas economias, levando os governos a focarem principalmente em regulamentações locais. No entanto, à medida que as multinacionais cresceram e as operações transnacionais se intensificaram, tornou-se evidente que as fronteiras legais dos Estados já não eram suficientes para lidar com essa evolução (Thorstensen, 2018, p.3).

Com a reestruturação global e o crescimento das empresas transnacionais, o cenário global dos negócios internacionais passou por rápidas e profundas mudanças nos aspectos políticos, econômicos, ambientais, sociais, físicos e tecnológicos. O comércio e as operações financeiras internacionais cresceram consideravelmente, tanto por grandes corporações como por pequenas e médias empresas, que desempenham papéis significativos nos mercados internacionais. As empresas multinacionais ampliaram suas atividades, formando alianças estratégicas e ampliando suas relações com fornecedores. Nas economias emergentes e em desenvolvimento, essas empresas diversificaram suas atividades para além da produção primária, abrangendo manufatura, mercado interno e serviços (OECD, 2023, p.11).

As mudanças econômicas desafiam as empresas a adotarem modelos de negócios sustentáveis, alinhados com objetivos econômicos, ambientais e sociais, promovendo diálogo e parcerias para uma conduta empresarial responsável. Nesse sentido, foram criadas, em 1976, as Diretrizes para Empresas Multinacionais, no âmbito da OCDE, considerando os seguintes aspectos: (i) que o investimento internacional é da maior importância para a economia mundial e que tem contribuído significativamente para o desenvolvimento dos países; (ii) que as empresas multinacionais desempenham um papel importante no processo de investimento; (iii) que a cooperação internacional pode melhorar o clima de investimento estrangeiro,

Polônia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suécia, Suíça e Turquia. O Brasil formalizou pedido de acesso à OCDE em maio de 2017, e, em 2022, recebeu a autorização da organização para iniciar o seu processo formal, que, até o momento em que esta dissertação foi depositada, em janeiro de 2024, ainda estava ocorrendo. Para mais, ver portal virtual do Ministério da Economia em tópico destinado à OCDE (Brasil, 2023).

⁵ O Grupo dos Vinte (G20) é o principal fórum de cooperação econômico internacional. Desempenha um papel importante na formação e fortalecimento da arquitetura e governança globais em todas as principais questões econômico internacionais. O Grupo dos Vinte (G20) é composto por 19 países (Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Índia, Indonésia, Itália, Japão, República da Coreia, México, Rússia, Arábia Saudita, África do Sul, Türkiye, Reino Unido e Estados Unidos) e dois organismos regionais: a União Europeia e a União Africana (a partir de 2023). Os membros do G20 representam cerca de 85% do PIB global, mais de 75% do comércio global e cerca de dois terços da população mundial (G20, 2023).

estimular a contribuição positiva que as empresas multinacionais podem fazer para o progresso econômico, social e ambiental e para minimizar e resolver as dificuldades que podem surgir das suas operações; (iv) que os benefícios da cooperação internacional são reforçados ao se tratar de questões relativas ao investimento internacional e empresas multinacionais através de um conjunto equilibrado de instrumentos interdependentes (OECD, 2023).

As referidas diretrizes encerram conjunto de princípios e padrões voluntários que visam a orientar as atividades das empresas multinacionais para que elas operem de maneira responsável e contribuam para o desenvolvimento sustentável e o respeito aos Direitos Humanos em todo o mundo. Apesar de estabelecidas em 1976, como mencionado, elas têm sido atualizadas ao longo dos anos (1979, 1984, 1991, 2000, 2011 e 2023) para refletir as mudanças no ambiente global de negócios e as expectativas em relação ao comportamento das empresas.

A revisão de 2011 trouxe mudanças significativas em relação aos temas de Direitos Humanos, cadeias de fornecimento e Guia de Procedimentos dos Pontos de Contato Nacional (PCNs) (Nieuwenkamp, 2013, p.14 *in* Thorstensen, 2018). No que diz respeito aos Direitos Humanos, a inclusão do capítulo IV alinhou as Diretrizes da OCDE com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, estabelecendo a obrigação de proteger, respeitar e remediar. Quanto às cadeias de fornecimento, as empresas multinacionais foram encorajadas a evitar causar ou contribuir para impactos adversos em seus capítulos, incluindo suas cadeias de fornecimento, reforçando, assim, a responsabilidade das empresas na realização da Devida Diligência para identificar, prevenir e mitigar riscos (Thorstensen, 2018, p. 24).

Na última atualização de 2023, houve um reforço maior em termos de Devida Diligência em matéria de Direitos Humanos, incluindo as relações comerciais realizadas pelas empresas, com base no Guia de Devida Diligência elaborado pela OCDE em 2018⁶.

A atualização das Diretrizes em 2023 reflete uma década de experiência desde a última revisão, em 2011. Ela aborda prioridades emergentes que as sociedades enfrentam, como questões sociais, mudanças climáticas, biodiversidade e tecnologia, com foco em alinhamento

⁶ O objetivo do Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável (Guia) é fornecer apoio prático às empresas na implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, apresentando informações em linguagem clara sobre suas recomendações de Devida Diligência e disposições associadas. A implementação dessas recomendações ajuda as empresas a prevenir e a lidar com os impactos adversos relacionados a direitos trabalhistas, Direitos Humanos, meio ambiente, combate à corrupção, consumidores e governança corporativa que possam estar associados às suas operações, cadeias de fornecimento e outras relações comerciais (OECD, 2018).

nos objetivos globais, trazendo como umas das principais atualizações a Devida Diligência⁷ na cadeia produtiva. A inclusão de expectativas sobre comercialização e recomendações sobre a forma como se espera que as empresas realizem os procedimentos investigativos sobre o desenvolvimento, financiamento, comercialização, licenciamento, comércio e uso de tecnologia, bem como dos seus impactos e relações comerciais no que diz respeito à utilização dos seus produtos e serviços, são pontos principais da atualização dessa última revisão de 2023 (OECD, 2023).

O Guia de Devida Diligência da OCDE para Conduta Empresarial Responsável, elaborado em 2018, entre as duas atualizações, auxilia as empresas na compreensão e aplicação das diretrizes para investigação e identificação de riscos. Ele tem o propósito de promover entendimento comum entre governos e partes interessadas, pautando riscos para promover uma conduta empresarial responsável. O Guia da OCDE estabelece estrutura de Devida Diligência em que os governos se comprometem a apoiar e supervisionar ativamente. Isso inclui a incorporação da conduta responsável nos sistemas de gestão, a identificação e a avaliação de impactos adversos, a prevenção e mitigação desses impactos, o acompanhamento da implementação e a comunicação das ações realizadas, bem como a colaboração na reparação, quando necessário. O guia também fornece orientações práticas para a implementação dessas medidas, ressaltando que nem todas as ações práticas serão apropriadas em todas as situações (OECD, 2023, p. 17).

O Brasil vem tentando se aproximar da OCDE há algum tempo, tendo realizado em 2017 o seu pedido de ingresso e recebido a autorização para o início do processo de ascensão em 2022. O avanço do Brasil em direção à OCDE e a sua aceitação como membro dependem da adesão aos padrões de Devida Diligência, que estão ligados aos princípios de conduta empresarial responsável.

De acordo com as orientações da Organização, empresas multinacionais devem seguir as normas internacionais e, principalmente, as leis nacionais do país onde operam. Quando as leis nacionais entram em conflito com as normas internacionais, a Devida Diligência pode ajudar as empresas a se alinharem com as diretrizes da OCDE. Além disso, o guia observa que os países podem exigir que as empresas tomem medidas específicas relacionadas à conduta

⁷ De acordo com os objetivos das Diretrizes, entende-se por Devida Diligência o processo através do qual as empresas podem identificar, prevenir, mitigar e se responsabilizar pela forma como abordam os seus impactos adversos reais e potenciais como parte integrante da tomada de decisão empresarial e dos sistemas de gestão de riscos (OECD, 2023).

empresarial, como a conformidade com leis contra a corrupção e a prevenção de formas modernas de escravidão (OECD, 2018, p. 18).

Na Parte I, Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, em seu item V, Emprego e Relações de Trabalho, as Diretrizes são expressas sobre quanto as empresas deverão, no âmbito da legislação aplicável, dos regulamentos e das relações de trabalho e práticas de emprego em vigor, bem como das normas de trabalho internacionais aplicáveis, evitar quaisquer práticas e relações de trabalho ilegais, de acordo com as expectativas de Devida Diligência descritas nas Diretrizes, bem como contribuir para eliminação de todas as formas de trabalho forçado. Esse princípio é derivado da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e reconhecido no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) como o direito humano de estar livre de trabalho forçado e obrigatório. A referência a este direito laboral fundamental baseia-se na Convenção 29 da OIT, de 1930⁸; em seu Protocolo, de 2014; e na Convenção 105 da OIT de 1957⁹.

As Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, da qual o Brasil tem tentado fazer parte, têm sido amplamente adotadas por governos e empresas em todo o mundo como um quadro de referência importante para promover a responsabilidade empresarial e a sustentabilidade, podendo ser relevante instrumento de combate ao trabalho escravo no Brasil, tanto por meio das empresas que operam no território quanto por aquelas que possuem relações comerciais com essas. As últimas atualizações, que reforçam o dever de diligência e responsabilidade nas relações comerciais, desempenham papel fundamental na promoção de práticas comerciais éticas, na busca pela garantia de que as empresas transnacionais contribuam positivamente para o desenvolvimento econômico e social dos países onde operam.

2.2 Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social

A OIT tem sua origem ligada à Revolução Industrial no século XVIII, que trouxe consigo o crescimento econômico e o surgimento do proletariado, sujeito a condições de trabalho precárias, salários baixos e condições sub-humanas. A preocupação ética em relação aos impactos sociais desse período, conhecida como a "questão social", influenciou correntes

⁸ A Convenção 29 exige que os governos “impeçam o uso do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas o mais rápido possível” (OIT, 1930).

⁹ A Convenção 105 exige que os governos “reprimam e não utilizem qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório” para determinadas finalidades enumeradas (por exemplo, como meio de coerção política ou disciplina de trabalho) e “adotem medidas eficazes para garantir a [sua] abolição imediata e completa” (OIT, 1957).

ideológicas, como o marxismo e a doutrina social da Igreja. A ideia de criar leis internacionais de trabalho foi inicialmente defendida por alguns empresários notáveis e mais tarde ganhou apoio de associações privadas e do movimento sindical em expansão (Bárcia, 2008, p.2)

Em 1919, durante a Conferência para a Paz de Paris, após a Primeira Guerra Mundial, 27 países vencedores decidiram estabelecer a OIT como parte do Tratado de Versalhes. Os fundadores reconheceram que a falta de regulamentação na globalização anterior à guerra havia contribuído para o conflito, e eles acreditavam que a economia mundial precisava de regulamentação social. A OIT foi tida como forma de promover a estabilidade, tanto nacionalmente, através do diálogo social e da paz social, quanto globalmente, reduzindo as tensões entre as potências industriais, provocadas por aquilo que, mais tarde, ficaria conhecido por *dumping* social, por meio do estabelecimento de regras igualitárias para todos (Bárcia, 2008, p.2).

Após a Segunda Guerra Mundial, a comunidade internacional, reconhecendo a importância da justiça social e da dignidade humana no mundo do trabalho, estimulou o surgimento de uma nova abordagem global sobre o emprego. A adoção da Declaração de Filadélfia, em 1944, pela OIT, estabeleceu como princípio fundamental: "o trabalho não é uma mercadoria". Enfatizou-se que o trabalho humano transcende a mera compra e venda, pois é pilar essencial para o desenvolvimento e para a dignidade da pessoa. Essa ideia moldou o enfoque da OIT em normas internacionais do trabalho e Direitos Humanos no ambiente laboral, pavimentando o caminho para a consolidação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho nas décadas subsequentes. A partir disso, estabeleceu-se compromisso global para que o trabalho fosse valorizado e respeitado como um elemento central da existência humana (Bárcia, 2008, p.3).

A OIT se concentrou em estabelecer normas internacionais do trabalho, conhecidas como as "regras do jogo". Essas normas, principalmente sob a forma de convenções e recomendações, foram adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, composta por representantes dos governos, empregadores e trabalhadores. Durante a Segunda Guerra Mundial, a OIT foi significativamente impactada, e sua evolução histórica teve influências marcantes, especialmente na universalidade e na natureza de suas normas. A partir dos anos 1950, com as mudanças geopolíticas que surgiram após o conflito, a organização se opôs consistentemente a criar distinções regionais ou de desenvolvimento em suas normas, mantendo a universalidade. Além disso, não aceitou exceções para países socialistas em questões como a liberdade sindical. A Declaração de Filadélfia de 1944 tornou-se a Carta dos princípios e objetivos da OIT, enfatizando que "o trabalho não é uma mercadoria" e é

fundamental para a dignidade e o desenvolvimento humano. A partir desse ponto, as convenções da OIT passaram a abranger os Direitos Humanos no mundo do trabalho, antecipando o que seria posteriormente consolidado nos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, estabelecidos cinco décadas depois (Bárcia, 2008, p.3).

Cabe ressaltar que a OIT, por sua singular estrutura tripartite, uma vez que envolve a participação de três grupos principais de atores em seu funcionamento e processos de tomada de decisão, quais sejam, governos, empregadores e trabalhadores, por sua competência e longa experiência em questões sociais, desempenhou papel essencial na elaboração de princípios que orientam governos, organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como as próprias empresas multinacionais (OIT, 2012).

Na década de 1970, a crescente exposição de atividades ilegais e antiéticas por parte de empresas multinacionais levou a chamados para uma regulamentação internacional. Alguns incidentes notórios incluem o envolvimento de empresas estadunidenses, como a ITT, no golpe chileno de 1973, e subornos pagos pela *Lockheed* a oficiais japoneses em troca de contratos militares. Durante as décadas de 1970 e 1980, houve boicotes como forma de ativismo contra empresas e bancos que apoiavam o regime do *apartheid* na África do Sul, bem como contra empresas que forneciam equipamentos militares a regimes envolvidos em violações sistemáticas de Direitos Humanos. Em 1977, a OIT adotou a Declaração Tripartite de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social, que pedia que as empresas respeitassem a Declaração Universal de Direitos Humanos e outras convenções internacionais de Direitos Humanos. Embora não tenha força legal e se concentre principalmente em direitos trabalhistas, essa declaração serviu como um mecanismo para a sociedade civil e sindicatos denunciarem abusos cometidos por empresas (Feeney, 2009, p. 177).

Considerando que as empresas multinacionais desempenham papel significativo nas economias globais – sendo de interesse para governos, empregadores e trabalhadores, podendo trazer benefícios econômicos, como investimentos e tecnologia, mas também podendo concentrar poder econômico e entrar em conflito com políticas nacionais e interesses trabalhistas – e que a complexidade dessas empresas e sua operação internacional levantam preocupações para os países de origem e de acolhimento, a Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE) da OIT tem por objetivo encorajar empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso econômico e social, enfrentando os desafios de suas operações. Isso deve ser alcançado por meio de leis, políticas, medidas e cooperação entre governos e organizações de empregadores e

trabalhadores. Os princípios desta declaração são recomendados a todas as partes envolvidas e visam orientar ações que promovam o progresso social com base nos valores da OIT e nas resoluções das Nações Unidas (OIT, 2012, p. 2).

A Conferência Internacional do Trabalho adotou, em junho de 1998, a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Com essa adoção, os Estados-membros renovaram seu compromisso de observar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. Nesse contexto, a interpretação e a aplicação da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social deveriam levar plenamente em consideração os objetivos da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (OIT, 2012, p. 17, adendo II).

Nos finais dos anos 1970 e início dos anos 1980, uma nova fase de interconexão entre economias e sociedades surgiu devido a um aumento na liberalização do comércio global e à integração dos mercados financeiros, facilitados pelo avanço tecnológico. Assim, após um longo e complexo processo negocial, em 1998, a Conferência da OIT adotou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, estabelecendo a obrigação universal para todos os Estados membros de respeitar quatro princípios essenciais: “liberdade de associação e negociação coletiva”, “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou escravo”, “erradicação do trabalho infantil” e “eliminação da discriminação no emprego”.

Essa declaração desempenha papel crucial na definição das normas sociais básicas que devem orientar a economia globalizada, influenciando não apenas governos, mas também iniciativas de Responsabilidade Social das Empresas (RSE), como por exemplo, o Pacto Global da ONU. Os quatro direitos passaram a fazer parte de códigos de conduta e acordos globais entre multinacionais e federações setoriais. A OIT utiliza abordagens educacionais e promocionais para garantir a aplicação dessas normas, embora, em casos graves, possa estabelecer Comissões de Inquérito, sendo o papel da OIT considerado fundamental na resposta aos desafios da globalização, promovendo a Agenda do Trabalho Digno e reforçando seu protagonismo no sistema multilateral (Bárcia, 2008, p.4).

O Anexo I da Declaração Tripartite lista convenções e recomendações internacionais do trabalho, adotadas pelo Conselho de Administração da Secretaria, incluindo nesta lista a Convenção 29, de 1930, sobre trabalho forçado, e a Convenção 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado, ambas ratificadas pelo Brasil (OIT, 2012, p. 11, anexo I).

No território nacional existem projetos da OIT que visam a contribuir para a prevenção e para o enfrentamento ao trabalho escravo na cadeia produtiva do café no estado de Minas

Gerais, bem como o projeto “Faces & Sustentabilidade”, de fomento ao desenvolvimento inclusivo e sustentável baseado na dignidade, no trabalho decente e na economia criativa, cuja quarta fase foi marcada pela campanha “Trabalho Escravo Nunca Mais” (OIT, 2023, n. p.).

Uma das mensagens da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, instituída pela OIT para estudar em profundidade o impacto social da globalização, centra-se na promoção da Agenda do Trabalho Digno como um objetivo global em escala internacional, incluindo uma série de recomendações com vistas a acelerar o respeito pelos direitos fundamentais no trabalho e a inclusão do emprego e da proteção social como objetivos da economia globalizada. Não se trata de um conceito abstrato ou puramente acadêmico, mas traduz antes as aspirações e as preocupações de milhões de pessoas no mundo: ter acesso a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, proteção e dignidade humana. Apesar dos desafios, a OIT e os seus mandantes tripartidos continuarão a desempenhar papel central na luta por uma globalização mais justa (Bárcia, 2008, p.5).

2.3 Pacto Global da ONU, Agenda 2030 e a erradicação do trabalho escravo

Em 31 de Janeiro de 1999, o ex-secretário-geral das Nações, Kofi Annan, a partir de seu discurso durante o Fórum Econômico Mundial desafiando a comunidade empresarial global a ajudar a ONU a implementar valores universais na área de Direitos Humanos, lançou o Pacto Global. O intuito foi alinhar estratégias e operações aos dez Princípios Universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, e desenvolver ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade (ONU, 2023).

Em trecho do seu discurso no Fórum Econômico de Davos:

Hoje, tenho o prazer de reconhecer que, nos últimos dois anos, as nossas relações deram grandes passos em frente. Demonstramos através de iniciativas de cooperação - tanto a nível político como no terreno - que os objetivos das Nações Unidas e os das empresas podem, de fato, apoiar-se mutuamente. Este ano, quero desafiar-vos a juntarem-se a mim para elevar a nossa relação a um nível ainda mais alto. Proponho que vós, os líderes empresariais reunidos em Davos, e nós, as Nações Unidas, iniciemos um pacto global de valores e princípios partilhados, que dê um rosto humano ao mercado global (Annan, 1999, n. p., tradução livre).¹⁰

¹⁰ Texto original: “*Today, I am pleased to acknowledge that, in the past two years, our relationship has taken great strides. We have shown through cooperative ventures -- both at the policy level and on the ground -- that the goals of the United Nations and those of business can, indeed, be mutually supportive. This year, I want to challenge you to join me in taking our relationship to a still higher level. I propose that you, the business leaders gathered in Davos, and we, the United Nations, initiate a global compact of shared values and principles, which will give a human face to the global market*” (Annan, 1999, n. p.).

Essa preocupação em humanizar o mercado global vem logo após crescente globalização econômica e aumento de empresas transnacionais, pulverização do mercado produtivo e utilização de países em desenvolvimento para produção de insumos, busca pela diminuição dos custos e, conseqüentemente, precarização do trabalho e desrespeito aos Direitos Humanos.

Diante dessa situação, a ONU reconsiderou o seu vínculo com as corporações e a sua função na realização e salvaguarda dos Direitos Humanos, resultando na decisão de envolver esses atores por meio da participação ativa, originando, assim, o Pacto Global da ONU. Nesse sentido:

A globalização é um facto da vida. Mas creio que subestimámos a sua fragilidade. O problema é o seguinte. A expansão dos mercados ultrapassa a capacidade das sociedades e dos seus sistemas políticos para se adaptarem a eles, quanto mais para orientarem o seu rumo. A história ensina-nos que um tal desequilíbrio entre as esferas económica, social e política nunca pode ser sustentado por muito tempo.

(...)

Especificamente, convido-vos - individualmente, através das vossas empresas, e coletivamente, através das vossas associações empresariais - a abraçar, apoiar e aplicar um conjunto de valores fundamentais nas áreas dos Direitos Humanos, das normas laborais e das práticas ambientais (Annan, 1999, n. p., tradução livre).¹¹

O Pacto Global da ONU foi bem recepcionado pela comunidade empresarial internacional, marcando uma mudança de relacionamento entre a ONU e o mercado, o que fortaleceu a posterior criação dos princípios orientadores em Direitos Humanos e Empresas (Kell; Levin, 2012).

O Brasil aderiu ao Pacto Global da ONU em 2003, e hoje é a terceira maior rede local do mundo, com mais de 1,5 mil membros. Os mais de 40 projetos conduzidos no país abrangem, principalmente, os temas: água e saneamento, alimentos e agricultura, energia e clima, Direitos Humanos e trabalho, anticorrupção, engajamento e comunicação. Não se trata de instrumento regulatório, código de conduta obrigatório ou fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. Trata-se de iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do

¹¹ Texto original: “Globalization is a fact of life. But I believe we have underestimated its fragility. The problem is this. The spread of markets outpaces the ability of societies and their political systems to adjust to them, let alone to guide the course they take. History teaches us that such an imbalance between the economic, social and political realms can never be sustained for very long.(...) Specifically, I call on you -- individually through your firms, and collectively through your business associations -- to embrace, support and enact a set of core values in the areas of human rights, labour standards, and environmental practices” (Annan, 1999, n. p.).

crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras (ONU, 2023).

Em respostas a algumas críticas vindas de ONGs (Deva, 2006 in Rasche, 2020). (Deva, 2006), sindicatos (Ryder, 2010 in Rasche, 2020) e acadêmicos (Sethi, 2014 in Rasche, 2020), o Pacto Global da ONU implementou a Política de Comunicação de Progresso (COP) em 2003. A COP exige que empresas participantes relatem anualmente o seu progresso na adoção dos princípios do Pacto Global e foi projetada de forma flexível para acomodar diferentes tipos de empresas (com requisitos mínimos), incluindo apoio contínuo ao Pacto, descrição de atividades relacionadas aos princípios e medição de resultados.

No entanto, a COP não exige verificação. A divulgação da COP se baseia em três pressupostos: (i) responsabilização por meio de relatórios públicos; (ii) incentivo à concorrência por melhores práticas e (iii) divulgação como indicador de implementação. Os participantes que não apresentam o relatório anual são inicialmente rotulados como "não comunicantes" por 12 meses e, em seguida, excluídos do Pacto. Até julho de 2018, quase 8.000 participantes foram excluídos. O grande número de excluídos motivou pesquisas, que mostram que pequenas empresas têm mais probabilidade de serem excluídas, enquanto empresas de países com boas instituições de governança têm menos probabilidade de serem excluídas. Primeiros adotantes do Pacto Global da ONU enfrentam maior risco de exclusão, e a presença de redes locais reduz essa probabilidade. Empresas maiores têm mais incentivos para cumprir a COP, pois enfrentam riscos de reputação mais altos e empresas de capital aberto que são excluídas sofrem penalizações de investidores, com retorno médio negativo de -1,6% ao longo de cinco dias de negociação (Rasche, 2020, p. 228).

Apesar das normas do Pacto Global da ONU possuírem um caráter voluntário, são vistas como um instrumento de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), trazendo como conceito de Responsabilidade Social Corporativa, a Teoria dos *Stakeholders* criada por Robert Freeman (1963).

Em 1984, Robert Freeman publicou o livro "*Strategic Management: A Stakeholder Approach*"¹², que é considerado um marco fundamental para a teoria dos *stakeholders*, ou partes interessadas. Essas partes interessadas são grupos que possuem interesses em empresas, uma vez que as suas ações atingem determinada empresa ou as ações de determinada empresa os atingem. São os funcionários, os acionistas, os consumidores, os investidores, os fornecedores e a sociedade. São esses grupos os responsáveis por exigir o cumprimento dos Direitos Sociais,

¹² Tradução livre: "'Gestão Estratégica: Uma Abordagem das Partes Interessadas".

ambientais e econômicos, por parte das empresas e a valorização dos seus empregados como pessoas humanas. Segundo Richard Locke:

Movimentos sociais que promovem a sustentabilidade ambiental e combatem exploração do trabalhador atraí a atenção do consumidor e ameaçam o valor das empresas visadas (Bartley 2007; Elliott e Freeman 2003; Fung, O'Rourke e Sabel 2001; Rei e Soule 2007; Seidman 2007; Vogel 2005). Os importadores preocupados com a reputação podem, portanto, preferir fazer negócios com exportadores que cumpram requisitos mínimos padrões de práticas trabalhistas e ambientais. Esse a preferência no nível da empresa permitiria que o comércio aumentasse padrões na ausência de qualquer ação do governo (Locke, 2018, p. 2, tradução livre).¹³

Neste contexto, a RSC representa o compromisso de uma organização em agir de maneira social e ambientalmente responsável enquanto busca atingir seus objetivos financeiros e obedecer às regulamentações. Isso engloba as interações da empresa com todas as partes interessadas, abrangendo desde os envolvidos no mercado, como clientes, acionistas e fornecedores, até os colaboradores internos, como funcionários, conselheiros e executivos, bem como a sociedade em geral, incluindo o governo, ONGs e comunidades vizinhas. A consideração dos diversos grupos e seus interesses na tomada de decisões da empresa resulta em ações de responsabilidade social.

O Pacto Global da ONU se alinha como medida de RSC devido à sua capacidade de reunir os vários intervenientes ligados às empresas, ao mesmo tempo em que busca promover melhorias na qualidade de vida dos funcionários e das comunidades envolvidas com essas corporações. Ao reunir agências da ONU, organizações internacionais e a sociedade civil, incluindo grupos que apoiam e coordenam ações empresariais, busca-se incentivar práticas corporativas responsáveis na busca pelo desenvolvimento sustentável.

Nas palavras de Andreas Rasche:

O Pacto procura tecer uma teia de valores comuns em torno da economia global; uma teia que se baseia em dez princípios universais. Os objetivos do Pacto baseiam-se, assim, na distinção entre o nível macro e o nível micro: ao nível macro, o Pacto facilita a cooperação, a aprendizagem a longo prazo e a resolução coletiva de problemas entre todos os intervenientes, enquanto ao

¹³ Texto original: “Social movements promoting environmental sustainability and combatting worker exploitation attract consumer attention and threaten the value of targeted firms (Bartley 2007; Elliott and Freeman 2003; Fung, O'Rourke, and Sabel 2001; King and Soule 2007; Seidman 2007; Vogel 2005). Reputation-conscious importers may therefore prefer to do business with exporters that comply with minimum standards in labor and environmental practices. This firm-level preference would allow trade to drive higher standards in the absence of any government action” (Locke, 2018, p. 3).

nível micro pretende que os participantes interiorizam os seus princípios na sua estratégia e operações diárias (Rasche, 2009, p.6, tradução livre).¹⁴

O Pacto Global da ONU defende dez Princípios Universais, incluindo expressamente, em seu Princípio 4, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório:

Quadro 1 – Princípios Universais do Pacto Global da ONU

Princípios de Direitos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente. 2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
Princípios de Direito do Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. 4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório. 5. A abolição efetiva do trabalho infantil. 6. Eliminar a discriminação no emprego.
Princípios de Meio Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais. 8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental. 9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
Princípio Anticorrupção	<ol style="list-style-type: none"> 10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Esses princípios são derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. As organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a segui-los no dia a dia de suas operações (ONU, 2023).

No entanto, em 2006 Deva (2006, p. 107) já argumentava sobre a incerteza e a especulação em relação ao alcance da "esfera de influência" das empresas no contexto dos princípios do Pacto Global, incluindo a cadeia produtiva:

Além disso, podemos recordar que os princípios do Pacto estão sujeitos a uma cláusula geral, ou seja, as empresas só precisam de tomar medidas "dentro da sua esfera de influência". O que constitui a "esfera de influência" de uma

¹⁴ Texto original: *"The Compact seeks to weave a web of joint values around the global economy; a web that is based on ten universal principles. The goals of the Compact are thus based on the distinction between a macro and micro-level: on the macro-level the Compact facilitates cooperation, long-term learning and collective problem solving among a full cast of stakeholders, whereas on the micro-level it wants participants to internalize its principles into their strategy and daily operations"* (Rasche, 2009, p.6).

determinada empresa, embora fundamental para a eficácia dos princípios do Pacto, é uma questão de incerteza e especulação. Por exemplo, incluirá as subsidiárias e afiliadas de uma empresa-mãe? Além disso, incluirá as cadeias de abastecimento de uma empresa? Em caso afirmativo, até que ponto? O ponto doze da Declaração de Xangai parece abordar esta questão em relação às cadeias de abastecimento, uma vez que as empresas concordam em "assegurar que as capacidades da cadeia de abastecimento são construídas para implementar efetivamente o Pacto Global das Nações Unidas." Mas ainda não se sabe até que ponto as empresas iriam para assegurar que as suas cadeias de abastecimento têm a capacidade necessária para implementar os princípios do Pacto (Deva, 2006, p. 107).¹⁵

Até o momento, o Pacto Global da ONU não estabeleceu de forma explícita em seus princípios a responsabilidade direta das empresas em relação às suas cadeias de suprimentos. A falta de uma orientação clara sobre a extensão da influência que as empresas devem exercer sobre suas cadeias de suprimentos representa uma lacuna significativa no quadro de responsabilidade corporativa. Embora o Pacto Global tenha avançado na promoção da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial, a ausência de diretrizes específicas em relação a esse importante aspecto das operações empresariais deixa espaço para interpretações variadas e questionamentos sobre o verdadeiro compromisso das empresas em garantir práticas justas e sustentáveis em toda a sua cadeia de suprimentos.

O Pacto Global da ONU no Brasil foi criado em 2003, e, em 2015, um plano de ação foi implementado por meio da Agenda 2030, composto por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras (ONU, 2023).

Embora tenham caráter e objetivos diferentes, tanto o Pacto Global quando os ODS operam sob a égide do sistema da ONU e, portanto, compartilham alguns pontos em comum acerca da abordagem da gestão responsável. Ambos oferecem estruturas comuns para promover o desenvolvimento sustentável e alinhar estratégias. No entanto, o envolvimento das empresas nos ODS é fortemente baseado no "caso de negócios", o que pode limitar sua contribuição se não houver um benefício evidente. Ao contrário do Pacto Global, as empresas não precisam se

¹⁵ Texto original: "Also, we may recall that the Compact principles are subject to a general rider, that is, companies need to take measures only "within their sphere of influence." What constitutes the "sphere of influence" of a given corporation, though fundamental to the efficacy of Compact principles, is a matter of uncertainty and speculation. For example, will it include the subsidiary and affiliate concerns of a parent corporation? Furthermore, will it include the supply chains of a corporation? If yes, to what extent? Point twelve of the Shanghai Declaration seems to address this issue vis-a-vis the supply chains as corporations agree to "ensure that supply chain capacities are built to effectively implement the U.N. Global Compact." But the extent to which corporations would go to ensure that their supply chains have the required capacity to implement the Compact principles is still to be seen" (Deva, 2006, p. 107).

comprometer com todos os ODS, o que pode levá-las a uma decisão seletiva dos ODS mais convenientes.

Uma área de convergência importante entre o Pacto Global e os ODS é a formação de parcerias multissetoriais, que são essenciais para implementar os ODS, como indicado pelo de número 17¹⁶. Pesquisas começaram a explorar as condições para o sucesso dessas parcerias, enfatizando a necessidade de interlocutores que coordenam os esforços e o papel das organizações internacionais, como o Banco Mundial e a ONU. A eficácia das organizações internacionais nesse contexto depende da harmonização de suas restrições políticas e processos internos (Rasche, 2020, p. 228).

Assim como o Pacto Global possui expressamente, em seu Princípio 4, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a Agenda 2030, em seu oitavo objetivo, menciona a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

Em contraposição ao trabalho decente, está o trabalho escravo contemporâneo. Nas palavras de Livia Miraglia:

Partindo da premissa de que o trabalho digno é valor consubstanciado nos diplomas internacionais e no texto constitucional e é direito fundamental de todos e todas, afirma-se que o seu conceito se apresenta como antítese do trabalho escravo contemporâneo (Miraglia, 2020, p. 2).

Portanto, o Pacto Global é uma importante iniciativa para responsabilização das empresas, e é especialmente relevante na luta contra o trabalho escravo contemporâneo, uma vez que se alinha com os objetivos mais amplos das Nações Unidas, como a Agenda 2030 e os Princípios de Direitos Humanos e Empresas da ONU. Esses esforços globais, combinados com o Pacto Global da ONU, destacam a importância de uma abordagem colaborativa que envolva tanto o setor público quanto o privado na resolução dos desafios da escravidão moderna.

2.4 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho dos Direitos Humanos da ONU em 2011

A ONU é uma organização internacional fundada em 24 de outubro de 1945, após a Segunda Guerra Mundial, com o objetivo de promover a cooperação internacional, a paz e a

¹⁶ Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável (ONU, 2023).

segurança, bem como desenvolver relações amigáveis entre as nações e promover o progresso social e o respeito pelos Direitos Humanos.

Dentre as suas atribuições, enfoca-se aquela sobre Direitos Humanos em empresas transnacionais, na qual a ONU passou a se preocupar na década de 1970, culminando na elaboração dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos em 2011.

Para Manoela Roland e Luiz Carlos Faria Júnior (2014), o engajamento da ONU com a temática de Direitos Humanos e os impactos das atividades das empresas transnacionais na sociedade pode ser dividido em três fases. A primeira fase (1970 a 1990) compreende o desenvolvimento de um código de conduta para regular internacionalmente as atividades das empresas em diversos âmbitos. A segunda fase (segunda metade da década de 1990 a 2004) corresponde ao desenvolvimento das Normas sobre Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados com Relação aos Direitos Humanos e, posteriormente, antes à não aceitação das referidas Normas por muitos Estados e empresas, na criação do Pacto Global – iniciativa de adesão voluntária das empresas. A terceira fase (de 2005 até a atualidade) é marcada pela nomeação de John Ruggie para Representante Especial do Secretário Geral para a temática Direitos Humanos e Empresas Transnacionais, que elaborou, em 2011, os Princípios Orientadores em Direitos Humanos e Empresas (Roland; Faria Júnior, 2014, p. 124).

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos se tratam do ápice de um movimento que há alguns anos procurava deslocar a responsabilidade do Estado, até então único ente admitido pelo Direito Internacional como possuidor da obrigação de proteger e garantir os Direitos Humanos, para as empresas. Isso porque, com a globalização econômica, em que empresas transnacionais ganham espaço, poder, flexibilização para se instalarem em diversos Estados e desmembrar o seu processo produtivo, os Estados de origem encontram limites na regulação extraterritorial, além de interesses contrapostos de promover suas empresas. Muitos países que recebiam os investimentos das grandes empresas não tinham incentivos para endurecer as condições quando negociavam com essas empresas e garantir que essas respeitassem os Direitos Humanos nos diferentes países em que atuavam. Assim, a proteção internacional acabava por limitar a vontade dos Estados de agirem nos limites de seus territórios, deixando muitos indivíduos sem alternativas na ausência de comprometimento estatal (Silva; Pamplona, 2016, p.150).

As empresas, enquanto atores fundamentais do capitalismo global possuíam a flexibilidade necessária para se instalar em diversos Estados, internacionalizar seu processo produtivo, aproveitar a abertura das economias nacionais e as vantagens oferecidas pelos

Estados em desenvolvimento em busca de investimentos estrangeiros. E esse quadro de liberalidade, de ausência de fronteiras para o capital e seus arautos corporativos possibilitou a violação de Direitos Humanos como prática comum de grande parte dos empreendimentos de empresas transnacionais em países do sul global (Roland; Faria Júnior, 2014, p. 123).¹⁷

Para John Ruggie:

As multinacionais saíram-se bem, assim como as pessoas e os países que souberam tirar proveito das oportunidades criadas por esse processo transformador. Mas outros tiveram menos sorte. Surgiram muitas evidências de trabalho em condições desumanas e até menos de trabalho forçado em fábricas que prestavam serviços a famosas marcas internacionais (Ruggie, 2014, p. 17).

Nas últimas cinco décadas, as empresas transnacionais experimentaram um aumento significativo em termos de tamanho e influência, desempenhando um papel crucial na reconfiguração do equilíbrio de poder global. Elas agora representam atores internacionais de grande importância, possuindo um poder econômico e político que ultrapassa o de muitos Estados.

Na ordem contemporânea, das 100 maiores economias mundiais, 31 são Estados e 69 são multinacionais, cujo faturamento anual excede o Produto Interno Bruto (PIB) de Estados, conforme dados de 2015 da *Global Justice Now*¹⁸. Estudos de 2000¹⁹ apontam que, das 100

¹⁷ Existem incontáveis exemplos de transgressões que podem ser citados para ilustrar violações de Direitos Humanos por empresas transnacionais, vide: Olsen; Pamplona, 2019.

¹⁸ Dados baseados em comparação direta da receita anual das empresas e da receita anual dos países, disponíveis no CIA World Factbook 2015 e Fortune Global 500; conforme Global Justice Now: “*Today, of the 100 wealthiest economic entities in the world, 69 are now corporations and only 31 countries. This is up from 63 to 37 a year ago. At this rate, within a generation we will be living in a world entirely dominated by giant corporations*” (Global Justice Now in Dodwell, 2016). Tradução livre: “Atualmente, das 100 entidades econômicas mais ricas do mundo, 69 são empresas e apenas 31 países. Isto é um aumento de 63 para 37 há um ano. A este ritmo, dentro de uma geração estaremos a viver num mundo inteiramente dominado por corporações gigantescas.” (*Global Justice Now in Dodwell, 2016, n. p., tradução livre*).

reality. Acesso em: 16 out. 2017. Dados obtidos pela Fortune Global 500. Disponível em: <http://fortune.com/global500/>; e em UNITED STATES OF AMERICA. Central Intelligence Agency. World factbook 2015. Disponível em: <https://www.cia.gov/library/publications/download/download-2015/index.html>. Acesso em: 9 mar. 2019.

¹⁹ Estudo de 2000, realizado por Anderson e Cavanagh, aponta que “*Of the 100 largest economies in the world, 51 are corporations; only 49 are countries. WalMart — the number 12 corporation — is bigger than 161 countries, including Israel, Poland, and Greece. Mitsubishi is larger than the fourth most populous nation on earth: Indonesia. General Motors is bigger than Denmark. Ford is bigger than South Africa. Toyota is bigger than Norway*” (Anderson; Cavanagh, 2000). Tradução livre: “Das 100 maiores economias do mundo, 51 são empresas; apenas 49 são países. A Wal-Mart - a empresa número 12 - é maior do que 161 países, incluindo Israel, Polónia e Grécia. A Mitsubishi é maior do que a quinta nação mais populosa do mundo: a Indonésia. A General Motors é maior do que a Dinamarca. A Ford é maior do que a África do Sul. A Toyota é maior do que a Noruega.” (Anderson; Cavanagh in Piovesan; Gonzaga, 2019, tradução livre).

maiores economias mundiais, 49 eram Estados e 51 eram multinacionais, o que reflete a crescente e acentuada expansão das atividades corporativas (Piovesan; Gonzaga, 2019, p.11).

Diante do cenário global de crescimento e expansão das empresas transnacionais, em 2005, a ONU nomeou o professor de Direitos Humanos e Relações Internacionais da Universidade de Harvard, John Ruggie, como Representante Especial para Empresas e Direitos Humanos.

É importante mencionar que essa nomeação veio após uma tentativa frustrada da Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos (subordinada ao Conselho de Direitos Humanos da ONU), de publicação das “Normas” (ONU, 2003) ou Normas sobre Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados com Relação aos Direitos Humanos, lançadas em 2003.

As “Normas” foram rejeitadas pela Comissão de Direitos Humanos e pela sociedade civil, por entenderem que elas estendiam às empresas, de forma simplista, as obrigações do Estados em Direitos humanos. No entanto, a pressão da sociedade civil para uma normativa de Direitos Humanos e Empresas continuou, o que fez com que o então secretário da ONU, Kofi Annan, nomeasse John Ruggie como Representante Especial para os assuntos de Direitos Humanos e Empresas.²⁰

O mandato de John Ruggie como Representante Especial teve início em 2005 e se distingue das iniciativas anteriores devido à sua estreita colaboração com o setor empresarial, que ganha cada vez mais poder, tanto politicamente, quanto economicamente. Isso envolveu um amplo processo de consulta a partes interessadas, embora tenha deixado de abordar de forma abrangente as vítimas de violações dos Direitos Humanos. Uma característica notável desta fase é o papel significativo das empresas na definição dos detalhes das regras e princípios que se aplicariam a elas, incentivando a adoção voluntária das regulamentações que seriam desenvolvidas. O trabalho do Representante Especial resultou em dois documentos principais: o “*Protect, Respect and Remedy’ Framework*”, em 2008, e os Princípios Orientadores, em 2011, que oferecem orientações voluntárias para as atividades das empresas em relação aos Direitos Humanos. Ambos os documentos foram aprovados sem resistência e unanimemente nas sessões do Conselho de Direitos Humanos (Roland; Faria Júnior, 2014, p.131-132).

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho dos Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011 são um conjunto de 31 Princípios Orientadores que estabelecem a responsabilidade das empresas em respeitar os Direitos

²⁰ Para ler mais sobre a história de criação dos Princípios Orientadores da ONU, leia: Roland; Faria Júnior, 2014.

Humanos, e foram adotados pela comunidade internacional como um importante marco na promoção da responsabilidade corporativa no que diz respeito aos Direitos Humanos. Eles consistem em três pilares inter-relacionados: proteger, respeitar e reparar:

(1) os estados têm o dever de proteger contra violações dos Direitos Humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentos, legislação e implementação efetiva; (2) as empresas têm uma responsabilidade independente de respeitar os Direitos Humanos: ou seja, evitar impactar negativamente os Direitos Humanos das pessoas por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidar com danos que ocorram; (3) quando os Direitos Humanos forem prejudicados, indivíduos e comunidades afetados devem ter acesso a mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto estados quanto empresas têm um papel a desempenhar (ONU, 2019, p.7).

Esses princípios não são juridicamente vinculativos por si só, são denominados *soft law*, mas representam uma importante referência global para orientar as ações das empresas em relação aos Direitos Humanos e, conseqüentemente, à erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Eles servem como base para a criação de regulamentações nacionais e internacionais e para o desenvolvimento de normas de responsabilidade corporativa. Além disso, eles incentivam as empresas a adotarem políticas e práticas de negócios que promovam o respeito pelos Direitos Humanos em todas as suas operações, contribuindo assim para a construção de um ambiente de negócios mais ético e responsável em escala global.

Entretanto, é fundamental que as corporações multinacionais avancem na sua abordagem, demandando não apenas a conformidade com as regulamentações relacionadas aos Direitos Humanos, mas também a adoção de atitudes proativas para assegurar que suas operações comerciais não promovam transgressões a esses direitos. Portanto, é preciso não só respeitar, mas garantir que toda a sua cadeia produtiva também cumpra.

Para garantir a conformidade por toda a cadeia produtiva, os Princípios Orientadores destacam que as empresas devem adotar abordagem de Devida Diligência em relação aos Direitos Humanos, o que implica a identificação, prevenção, mitigação e prestação de contas dos impactos negativos em potencial que suas atividades possam ter sobre os Direitos Humanos. Isso envolve a avaliação de riscos, a consulta com partes interessadas afetadas e a adoção de medidas para evitar ou minimizar impactos adversos.

O Princípio 6 deixa claro, em seu comentário, que os Estados também devem cumprir diligências em Direitos Humanos nas transações comerciais:

Os Estados realizam múltiplas transações comerciais com empresas, especialmente por meio de suas atividades de compra. Isso lhes confere oportunidades excepcionais — individual e coletivamente — de promover a

conscientização e o respeito dos Direitos Humanos entre essas empresas, em especial ao estipular os termos dos contratos, prestando a devida atenção às obrigações do Estado provenientes da normativa nacional e internacional (ONU, 2019, p.16).

O pilar "respeitar" destaca a responsabilidade das empresas em relação à sua atividade, cadeia produtiva e entorno, com foco na prevenção de violações dos Direitos Humanos e na mitigação de impactos negativos. Isso envolve a adoção de políticas e processos para evitar consequências adversas decorrentes das operações empresariais. As empresas devem comprometer-se politicamente a respeitar os Direitos Humanos, realizar diligências devidas para identificar, prevenir e mitigar violações desses direitos e implementar medidas de reparação quando necessário. Esses deveres se aplicam a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, localização e estrutura, tanto nacionais quanto transnacionais. Destaca-se também o princípio 13:

Desde a perspectiva destes Princípios Orientadores, as 'atividades' de uma empresa incluem tanto suas ações como suas omissões; e suas 'relações comerciais' abarcam os relacionamentos com sócios comerciais, entidades de sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços (Piovesan; Gonzaga, 2019, p.19).

Ainda, não menos importantes são os Princípios 17²¹, 18²², 19²³, 20²⁴ e 21²⁵ que estabelecem diretrizes essenciais para a eficaz implementação e concretização da Devida Diligência em matéria de Direitos Humanos no âmbito das atividades corporativas.

Desta forma, os princípios são marco importante para que empresas passem a se preocupar e adotem medidas para prevenir transgressões de Direitos Humanos, impactando diretamente no combate ao trabalho escravo contemporâneo, seja por meio da preocupação dessas empresas com as próprias reputações, seja pelo desencadeamento de legislações em diversas nações, como Alemanha (Lei Alemã de Devida Diligência Corporativa nas Cadeias de Fornecimento, 2011), França (Lei do Dever de Vigilância Corporativa da França, 2017) e Reino Unido (Lei de Combate à Escravidão Moderna do Reino Unido, 2015).

²¹ “Para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos Direitos Humanos, as empresas devem realizar um processo de Devida Diligência em Direitos Humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos Direitos Humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A Devida Diligência em Direitos Humanos: (a) Deve abranger os impactos adversos nos Direitos Humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; (b) Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos Direitos Humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações; c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos Direitos Humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa” (ONU, 2011, p.23).

²² “Para aferir os riscos para os Direitos Humanos, as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos nos Direitos Humanos, reais ou potenciais, com os quais elas possam estar envolvidas por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. Esse processo deve: (a) Basear-se no conhecimento especializado em Direitos Humanos de especialistas internos ou externos e independentes; (b) Incluir consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes s, em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação” (ONU, 2011).

²³ “Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos Direitos Humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas. (a) Para que a integração seja eficaz é preciso que: (i) A responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa; (ii) A tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos. (b) As medidas a serem adotadas irão variar conforme: (i) A empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial; (ii) A capacidade de influência para prevenir os impactos adversos” (ONU, 2011, p.25).

²⁴ “Para verificar se os impactos adversos nos Direitos Humanos estão sendo endereçados, as empresas devem monitorar a eficácia de sua resposta. O monitoramento deve: (a) Ter como base indicadores qualitativos e quantitativos adequados; (b) Fundamentar-se nas informações de fontes internas e externas, incluindo indivíduos e grupos impactados” (ONU, 2011, p.27).

²⁵ “Para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos Direitos Humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando preocupações sejam levantadas por ou em nome de indivíduos ou grupos impactados. As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos Direitos Humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em todos os casos, as comunicações devem (a) Possuir uma forma e frequência que reflita os impactos nos Direitos Humanos e serem acessíveis ao público pretendido; (b) Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta de uma empresa aos seus impactos nos Direitos Humanos; (c) Não colocar em risco os atores impactados, funcionários ou violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial” (ONU, 2011, p.28).

Em pesquisa realizada pelo Instituto Britânico de Direito Internacional e Comparado (BIICL) e pelo Grupo de Ética Empresarial e Anticorrupção da sociedade de advogados global *Norton Rose Fulbright LLP*, muitos respondentes consideraram a minimização de riscos legais e de reputação como os principais incentivos para realizar a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH). Diversas leis, como o “*Modern Slavery Act*”, no Reino Unido, e o “*California Transparency Supply Chains Act*”, nos EUA, exigem que as empresas relatem seus esforços para eliminar a escravidão e o tráfico de seres humanos em suas operações e cadeias de suprimentos. Além disso, regulamentações da UE, dos Estados Unidos e da Austrália também requerem a diligência devido a atividades que podem impactar os Direitos Humanos de maneira implícita. No entanto, essas regulamentações não abordam todos os aspectos da DDDH e, geralmente, não requerem que as empresas identifiquem e corrijam diretamente os impactos nos Direitos Humanos. A legislação francesa mais recente, por exemplo, exige que todas as empresas de certo porte realizem DDDH e publiquem planos de vigilância anuais, incluindo as atividades de suas subsidiárias e fornecedores. Isso permite que vítimas busquem compensação por danos através de ações judiciais (McCorquodale; Smit; Neely; Brooks, 2017, p.202).

De acordo com Antônio Trindade, “os tribunais internacionais de Direitos Humanos sempre têm tido em mente o princípio da dignidade da pessoa humana” (Trindade, 2013, p. 74) e, nas palavras de Livia Miraglia, com a inserção do art. 149 do Código Penal, em 2003, passou-se a compreender o trabalho escravo contemporâneo como “aquele realizado em condições subumanas de labor, ofensivas ao substrato mínimo dos Direitos Humanos: a dignidade da pessoa humana” (Miraglia, 2008, p. 149).

Os Princípios Orientadores da ONU são um importante instrumento para que empresas “Protejam, respeitem e reparem” a dignidade dos trabalhadores no Brasil, coibindo o trabalho escravo contemporâneo em toda a sua cadeia produtiva por meio de uma responsabilização dos Estados pelas suas empresas e das próprias empresas que também passam a ter o dever da Devida Diligência, uma vez que o Brasil aderiu a esses princípios.

Em razão disso, esses princípios devem ser bases para a toda a cadeia produtiva das empresas, responsabilizando-as para além da positividade legal, o que se verá no próximo capítulo.

3 O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA CADEIA PRODUTIVA DO BRASIL

No capítulo anterior, vimos os principais marcos legais em matéria de Direitos Humanos e Empresas, com foco no trabalho escravo contemporâneo e na recente preocupação com a responsabilização das empresas pelas relações comerciais que integram sua cadeia produtiva. Mencionamos, também, os marcos legais internacionais de proteção em face do trabalho escravo contemporâneo, como as Convenções de nº 29 e de nº 105 da OIT. Passa-se agora a abordar como esses marcos internacionais em matéria de Direitos Humanos e Empresas impactam diretamente na luta pelo combate ao trabalho escravo no Brasil. Ainda que esses marcos legais internacionais não tragam sanções diretas, a pressão internacional produz efeitos capazes de modificar as legislações internas e criar mecanismos de combate, como a alteração do art. 149 do Código Penal Brasileiro e a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, o GEFM.

Como vimos anteriormente, a reestruturação do capital trouxe mudanças constantes na sociedade, impactando nas relações sociais e legais, inclusive nas relações de trabalho. Os avanços na tecnologia e a mobilidade dos processos de produção, com fluxo internacional de capital e mão de obra, são elementos que caracterizam esse processo de reestruturação e permitem que empresas transnacionais, de grande poderio econômico, possam fragmentar suas cadeias de produção, transferindo para países em desenvolvimento, como o Brasil, o trabalho precarizado e, no extremo, valerem-se de mão de obra análoga à escravidão.

Essa fragmentação da cadeia global de produção ocorre por meio de terceirizações do processo produtivo, desencadeando uma estrutura que esvaece a responsabilidade pelos Direitos Humanos das empresas que estão no topo dessa cadeia, que, em grande parte, são empresas de grande poderio econômico.²⁶ Ao realizar transações comerciais, essas empresas, em busca de um melhor preço do produto comprado, preferem se abster de saber qual a realidade dos trabalhadores que estão gerando aquele produto, isentando-se de qualquer dano causado à dignidade humana desses trabalhadores.

Além das cadeias globais que compõem as empresas transnacionais, fragmentando seus processos produtivos para países em desenvolvimento como o Brasil, a possibilidade de terceirização irrestrita trazida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Lei

²⁶ Durante a escrita desta dissertação, foi veiculada notícia de que a Starbucks mantinha em seu programa de “aquisição ética” produtores flagrados com trabalho escravo e infantil, além de cafeicultores autuados por descontos ilegais nos salários, falta de fornecimento de água potável e de equipamentos de proteção básicos para a colheita do grão (Repórter Brasil, 2023).

13.429/2017, na produção interna brasileira, amplifica esse sistema de forma a dissipar a responsabilização das empresas líderes da cadeia.

As grandes transformações experimentadas na economia globalizada e a esfera de vigência e aplicação da ordem jurídica trabalhista, a qual se limita ao nível nacional, enfrenta desafios para oferecer um tratamento legal adequado ao trabalho escravo contemporâneo. Para abranger todos os trabalhadores nas complexas cadeias de produção globalizadas, é preciso uma nova abordagem de proteção legal para os trabalhadores, indo além das fronteiras nacionais e ressaltando a importância dos instrumentos inseridos no âmbito do Direito Internacional.

Para a erradicação do trabalho análogo à escravidão no Brasil, destaca-se a importância da elaboração de um novo conjunto de regras internacionais que aborde a relação entre as corporações e os Direitos Humanos, a partir de formulação de acordos vinculativos para impulsionar os direitos sociais no cenário atual do capitalismo, visando aprimorar as condições de vida dos trabalhadores em um sentido mais abrangente. Esse conjunto normativo tem como objetivo oferecer uma abordagem unificada para lidar com as questões do trabalho escravo contemporâneo em toda a extensão das cadeias produtivas (Almeida, 2022, p. 453).

3.1 O trabalho escravo contemporâneo e os mecanismos de combate no Brasil

A compreensão sobre o trabalho escravo contemporâneo requer a inafastável consideração dos aspectos econômicos que o envolvem, tanto como causa, quanto como resultado. Se, por um lado, a integração mundial das economias trouxe a estimulação do crescimento econômico, a expansão de empresas e novas oportunidades de trabalho, por outro, acentuou problemas existentes, como o trabalho escravo e a servidão por dívidas (Conforti, 2019, p. 263).

Isso porque a submissão de trabalhadores às condições análogas à escravidão passou a ser uma ferramenta estratégica utilizada por empresas para otimizar seus processos de produção, fragmentando-os para sua expansão. Ela é intencionalmente aplicada em regiões menos favorecidas economicamente e por empresas com menor poderio econômico, como forma de ganhar vantagem, já que, sem a prática de utilização de trabalhador escravizado, não teriam a mesma capacidade de competir em uma economia globalizada. Em outras palavras, empregadores recorrem a essa estratégia para alcançar competitividade de maneira desleal no mercado, caracterizando uma forma de "*dumping* social".²⁷

²⁷ Alice Silva destaca a existência do *dumping* social, que se baseia na obtenção de uma vantagem comparativa relativa ao custo da mão de obra, decorrente das "diferenças sociais entre os países-membros, como remuneração e direitos trabalhistas" (Silva, 2005, p. 400).

É a partir dessa fragmentação do mercado, com descentralização na produção, que as grandes empresas contratantes, mesmo supervisionando ou liderando as cadeias de produção, negligenciam a avaliação da solidez econômico-financeira das prestadoras de serviços ou adotam práticas empresariais abusivas, intensificando a precariedade das condições de trabalho no nível operacional das cadeias. É sobre essa prática que organizações internacionais defensoras dos Direitos Humanos têm intensificado seus esforços, pressionando os Estados a implementarem políticas públicas internas e as empresas a adotarem práticas sustentáveis, de forma a combater e erradicar o trabalho escravo no mundo.

Dentro do processo de globalização e ampliação dos mercados, os sujeitos mais vulneráveis, em especial fora do Norte Global, experimentam, de acordo com Milton Santos, a globalização como perversidade, focada na violência do dinheiro e na busca da mais-valia universal (Santos, 2003).

Além disso, é preciso analisar as consequências negativas do processo de integração econômica global e refletir caminhos para que os governos possam atuar diante desse desafio, diminuindo a distância entre trabalhadores mais e menos qualificados, sendo que os segundos são mais descartáveis pelas empresas, sujeitos a maior processo de precarização nas relações de trabalho (Rodrik, 2013).

Em um primeiro momento, organizações internacionais começaram a criar mecanismos de combate ao trabalho forçado no mundo pela responsabilização do Estado. Nesse sentido, foram publicadas as Convenções nº 29 da OIT²⁸, de 1930, e a Convenção nº 105 da OIT²⁹, de 1957.

Essa conscientização global e responsabilização do Estado ao direito de não ser escravizado foi e ainda é muito importante na luta do combate ao trabalho análogo à escravidão. Exemplo disso é o fato de que, mesmo o Brasil tendo ratificado as Convenções 29 e 105 da OIT, foi apenas em 1995 que ele reconheceu a existência de trabalho análogo a escravidão no Brasil, após ser denunciado na Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em 1994, no Caso José Pereira (nº 11.289), extinto por solução amistosa.³⁰

²⁸ “Art. 1 — 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível. Aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1930), entrou em vigor no plano internacional em 1º. 5.32. Vigência no Brasil em 25 de abril de 1958” (OIT, 1930).

²⁹ “Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma. Aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1957), entrou em vigor no plano internacional em 17.1.59. Vigência no Brasil desde 18 de junho de 1966” (OIT, 1957).

³⁰ O caso nº 11.289 refere-se ao cidadão brasileiro José Pereira, ferido no ano 1989 por disparos de arma de fogo efetuados por pistoleiros que tentavam impedir a fuga de trabalhadores mantidos em condições análogas à de

Após o reconhecimento da existência do trabalho escravo, em 1995, o Estado brasileiro passou a se mobilizar para o combate a esse tipo de violação de Direitos Humanos, e foi criado o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF). O Grupo era coordenado pelo Ministério do Trabalho e composto por mais seis Ministérios. Outras organizações eram convidadas a comparecer nas reuniões, mas sem poder de voto. A iniciativa, embora tenha sido a primeira experiência de articulação interinstitucional para lidar com o tema, não foi exitosa, devido à ausência de poder de decisão e de autonomia para o planejamento e execução de políticas públicas para o combate ao trabalho análogo ao de escravo, o que somente passou a ocorrer com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), do Ministério do Trabalho (Conforti, 2019, p. 179).

O surgimento do GEFM, em 1995, foi resultado de uma das propostas delineadas durante o Fórum Nacional contra a Violência no Campo. Sua meta primordial consistia na formação de uma equipe de fiscalização de abrangência nacional, imune a influências políticas locais e protegida contra possíveis retaliações aos Auditores do Ministério do Trabalho envolvidos nas inspeções. Até os dias atuais, o Grupo Móvel permanece ativo e está sob a égide da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília. Sua capacidade de reunir múltiplas esferas institucionais para uma ação coordenada foi vista como uma inovação significativa no âmbito da repressão a essas práticas (SDH, 2013, p. 32).

Ao todo, desde 1995, foram 61.711 trabalhadores resgatados em todo o Brasil, em 6.831 estabelecimentos fiscalizados e um total de R\$ 141.524.471,87 (cento e quarenta e um milhões quinhentos e vinte e quatro mil quatrocentos e setenta e um reais e oitenta e sete centavos) de verbas rescisórias recebidas pelos trabalhadores.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2022, foram 2.587 trabalhadores em condições análogas às de escravo encontrados pela Inspeção do Trabalho, maior número desde 2013, quando foram resgatados 2.808 trabalhadores. Até 14 de junho de 2023, foram resgatados 1.443 trabalhadores também nessas condições, quase o triplo do total de trabalhadores resgatados no mesmo período em 2022, quando foram resgatados 500 trabalhadores (Ministério do Trabalho, 2023).³¹

Esses números evidenciam a persistência do desafio e a urgência de medidas adicionais

escravos na fazenda Espírito Santo, no Estado do Pará. José Pereira tinha 17 anos nessa época e foi gravemente ferido, sofrendo lesões permanentes no olho e mão direitos (CIDH, 2003).

³¹ De acordo com a Central Única de Trabalhadores (CUT), no último governo, houve uma diminuição de recursos para a fiscalização do trabalho e para operações de combate ao trabalho análogo à escravidão, o que colocou em risco um importante instrumento de proteção e garantia de direitos e segurança no trabalho de milhões de trabalhadores e trabalhadoras (CUT, 2023).

para combater efetivamente a escravidão moderna no país, especialmente diante da estimativa de que vivem em condições análogas à escravidão 0,5% da população ou 1,053 milhões de pessoas no Brasil, conforme relatório publicado em 2023 pela Fundação *Walk Free*, Índice Global da escravidão (“*The Global Slavery Index*”) (Walk Free Foundation, 2023). Entre 142 países, o *World Justice Project* (2023) coloca o Brasil em posição centésima décima sétima sobre direitos trabalhistas básicos garantidos, incluindo o combate ao trabalho forçado.

Pesquisa realizada pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG intitulada “Trabalho escravo na Balança da Justiça”, na qual foram analisadas as 432 Ações Civis Públicas (ACPs) propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) perante a Justiça do Trabalho e os 1464 processos criminais propostos na Justiça Federal no período de 2008 a 2019, constatou a ocorrência de 3.450 operações de fiscalização, com 20.174 trabalhadores resgatados. Esse número corresponde à média de 1.834 pessoas resgatadas de situações em que estavam reduzidas à condição análoga à de escravo por ano, ou à média de 5 pessoas resgatadas por dia (Haddad; Miraglia, 2020).

O impacto de organizações internacionais atuarem para conscientização global e responsabilização do Estado se destaca sobre questões como o trabalho em condições análogas à escravidão, em escala global, catalisando a atenção e o comprometimento internacional e nacional para com questões prementes.

A partir de 2001, a OIT previu diversas ações com o objetivo de otimizar os mecanismos de coordenação entre os diferentes órgãos e reforçar a fiscalização. Antes do projeto, a instituição havia formulado observações e recomendações ao governo brasileiro acerca do tema (Conforti, 2019, p.181). A OIT apoiou diretamente o Grupo Especial de Fiscalização Móvel ao doar equipamentos às equipes. Também auxiliou no processo de padronização dos relatórios e na construção de banco de dados sobre o tema. No campo normativo, realizou oficinas jurídicas que contribuíram para a reflexão, pelos operadores de direito, de suas atribuições nas diferentes instâncias do Judiciário e do Ministério Público para a criação de novos instrumentos e para a definição de competências, portanto, desempenhou e continua desempenhando papel relevante no combate ao fenômeno no Brasil.

Essa pressão internacional sobre o Brasil, destacada com a denúncia na Câmara Interamericana de Direitos Humanos do caso José Pereira e o apoio da OIT, culminaram em políticas públicas internas e mudanças legislativas significativas. Segundo Carlos Haddad e Livia Miraglia:

Sendo o Brasil um país membro da OIT e tendo ele ratificado as principais

convenções pertinentes ao tema do trabalho escravo contemporâneo, torna-se imperiosa a erradicação da prática em território nacional. Nesse sentido, o país vem adotando diversas táticas para o combate e a erradicação do trabalho em condições análogas à escravidão, destacando-se, dentre outras, a ampliação do conceito no âmbito penal e trabalhista (Haddad; Miraglia, 2018, p. 105).

Como criação de políticas públicas, uma das metas do I Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (I PNETP) foi a implementação de Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (NETPs), que foi reforçada a partir da “Ação 41”, do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci), voltada, especificamente, para a criação de Núcleos e Postos Avançados, em parceria com os governos estaduais. No ano de 2023, estão em funcionamento quinze (15) núcleos, que integram ações contra o trabalho análogo à escravidão e o tráfico interno de pessoas para o fim de exploração da mão de obra trabalhadora. De acordo com o referido Plano, atuam nos eixos de prevenção ao tráfico de pessoas (art. 5º); responsabilização de seus autores (art. 6º) e atenção às vítimas (art. 7º) (Ministério da Justiça, 2023).

Instituições têm atuado conjuntamente contra o trabalho escravo contemporâneo. Por exemplo, o Instituto Ação Integrada (INAI) é uma associação sem fins lucrativos criada por instituições que atuam nacionalmente no combate ao trabalho escravo e que apoiam iniciativas de Ação Integrada para a prevenção contra o trabalho escravo e a assistência às suas vítimas, a saber: a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Defensoria Pública da União (DPU), os Ministérios Públicos Federal e do Trabalho (MPF e MPT), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o recente Programa Trabalho Sustentável (PTS), o Ministério dos Direitos Humanos (MDH), o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). O compromisso formal para o fortalecimento e expansão das iniciativas de Ação Integrada foi estabelecido em Termos de Cooperação Técnica que criaram e ampliaram o Movimento Ação Integrada (MAI) (INAI, 2023).

As ações integradas têm histórico diferenciado nos Estados, com datas de início de atividades diferentes, em Mato Grosso: 2009; no Rio de Janeiro: 2014 (Programa Ações Integradas - Resgatando a cidadania no Rio de Janeiro); na Região do Bico do Papagaio e Piauí: 2014 (Rede de Ação Integrada de Combate à Escravidão - RAICE); no Ceará: 2017 (Projeto Ação Integrada no Ceará) (INAI, 2023).

No entanto, mesmo com várias iniciativas de combate ao trabalho escravo no Brasil, a prática ainda subsiste. Em 2018, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizou a adequação das metas dos ODS da Agenda 2030, criou o caderno ODS para divulgar estudos,

pesquisas e programas para erradicação do trabalho escravo no Brasil, porém, segundo o relatório Luz de 2021, o Brasil apresentou apenas retrocessos nesse quesito (Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, 2021).

Quanto às mudanças legislativas, embora desde 1960 fosse considerado crime reduzir alguém à condição análoga à escravidão, foi apenas em 2003 que esse artigo do Código Penal brasileiro definiu com mais precisão o que isso significava. Esse refinamento conceitual representou um marco importante, proporcionando uma base legal mais clara para identificar e punir casos de exploração e trabalho forçado no país³².

Com a nova redação do artigo 149 do Código Penal, definiu-se como quatro os elementos caracterizadores do Trabalho escravo no Brasil: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e condições degradantes.

O trabalho forçado é aquele em que o trabalhador é ameaçado, coagido moral, psicológica ou fisicamente para que realize algum trabalho, havendo restrição de sua liberdade. A servidão por dívida é aquela em que o empregado trabalha para pagar uma suposta dívida com o empregador. A jornada exaustiva é a jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas do trabalhador. As condições degradantes de trabalho, em geral, são ambientes de trabalho sem as condições mínimas de saúde, higiene e segurança.

A alteração do Código Penal em 2003 para a inserção do artigo acima pretendeu deixar evidente que é a dignidade humana (e não a restrição do direito de liberdade) o núcleo essencial a ser protegido. Nesse sentido, passou-se a compreender o trabalho escravo contemporâneo como “aquele realizado em condições subumanas de labor, ofensivas ao substrato mínimo dos Direitos Humanos: a dignidade da pessoa humana” (Miraglia, 2008, p. 149).

No mesmo ano da alteração legislativa, criou-se o Cadastro de Empregadores, mais conhecido como “Lista Suja”, que consiste em nomes de infratores, na qual a inclusão ocorre após decisão administrativa final relativa ao auto de infração, lavrado em decorrência de ação fiscal, em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos ao trabalho escravo. A “Lista Suja” é publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

³² Segundo Sakamoto, há também outros conceitos utilizados para descrever esse mesmo fenômeno: formas contemporâneas de escravidão (usado, por exemplo, pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos); escravidão contemporânea; trabalho escravo moderno e escravidão moderna (utilizados em países como os Estados Unidos e o Reino Unido). Existe um debate global para uniformizar conceitos e nomenclaturas que não deve se esgotar tão cedo, dado que o fenômeno assume características próprias nos diferentes países em que se manifesta, apropriando-se de formas locais da exploração do ser humano e reinventando-as (Sakamoto, 2020).

O Cadastro é um dos principais instrumentos da política pública de combate a esse tipo de violação. Primeiro, porque garante publicidade para casos que exploram trabalho em situação análoga à escravidão, garantindo transparência e ampliando o controle social e estatal no que tange às contratações de empresas por órgãos públicos. Segundo, porque é um instrumento que organiza os casos de infrações existentes. Terceiro, porque fortalece a área técnica que formula a lista a partir de critérios pré-estabelecidos, garantindo formulação técnica e não política do Cadastro. Sendo um dos principais instrumentos da política de combate ao trabalho escravo, a manutenção do Cadastro de empregadores/Lista Suja é de fundamental importância, sendo reconhecida como exemplo de boa prática internacionalmente (MDH, 2023).

O Cadastro amplia a transparência em relação aos casos de condenações administrativas por uso de mão de obra em condições análogas à de escravidão. A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorre após decisão administrativa final relativa ao auto de infração, lavrado em decorrência de ação fiscal, em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos ao trabalho escravo. O Cadastro de empregadores é uma ação administrativa que não se confunde com a esfera criminal (MDH, 2023).

A Lista Suja, além de constranger publicamente organizações ou proprietários de bens imóveis, pode impedir acesso a investimentos, visto que instituições bancárias públicas e privadas fazem uso dessa lista quando da avaliação para o acesso a crédito ou a incentivos fiscais (Marçal, 2011, p. 41).

Mesmo com todos os avanços, percebeu-se ao longo do tempo que a condenação dos Estados por si só é insuficiente para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo, pois empresas de grande poder econômico são impulsionadoras dessa utilização de mão de obra, como mencionado anteriormente, em que sequer os escravizadores diretos sofrem punições, muito menos os que se beneficiam como líder da cadeia produtiva.

Para Patricia Feeney, a questão de Direitos Humanos e Empresas passou a integrar a agenda internacional por diversos motivos: (i) a atenção cada vez mais dispensada às obrigações em Direitos Humanos de atores não-estatais; (ii) o reconhecimento crescente de direitos econômicos e sociais; e (iii) campanhas fora do âmbito das Nações Unidas contra o potencial destrutivo de projetos de desenvolvimento de grandes proporções, o que impulsionou novas formas de responsabilização de instituições financeiras por danos ambientais e sociais (Feeney, 2009, p.1).

A impunidade no Brasil quanto à utilização de mão de obra escrava foi demonstrada em pesquisa realizada pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG

(CTETP), em que, embora o número de trabalhadores encontrados nessa condição no Brasil seja alarmante, “desde 2008 até 31/12/19, foram ajuizadas 1464 ações penais referentes ao artigo 149 do Código Penal, com o total de 2679 réus” (Haddad; Miraglia, 2020, p. 74). A discrepância entre o número de trabalhadores resgatados e ações penais ajuizadas aumenta quando se faz a análise de réus sujeitos à prisão nessas ações. Por exemplo, “Das pessoas que foram acusadas da prática do crime de redução à condição análoga à de escravo, no período de 2008 a 2019, 1% (N=27) pode expiar pena privativa de liberdade, excluídos os acusados cujos processos estão em tramitação” (Haddad; Miraglia, 2020, p. 74).

Por isso, considerando essas reestruturações capitalistas pós-guerra, com a globalização e fragmentação do mercado, em que os Estados tornam-se menores financeiramente que empresas, e em que essas se tornam grande atores de projetos de desenvolvimento de grandes proporções, beneficiando-se da utilização da mão de obra escravizada, sem qualquer punição, a ONU vem engajando a temática Direitos Humanos e Empresas transnacionais desde a década de 1970, culminando, em 2011, na criação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho dos Direitos Humanos da ONU.

A partir do início dos anos 2000, houve um aumento na intensidade desses esforços globais. Iniciativas e marcos de referência relacionados à responsabilidade corporativa, sustentabilidade e conduta empresarial, que poderiam influenciar políticas públicas, começaram a surgir, como: Agenda ESG, Pacto Global da ONU, Agenda 2030, a revisão das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável com acréscimos em temas de Direitos Humanos e Devida Diligência nas relações comerciais da cadeia produtiva, legislações internacionais de Devida Diligência e projeto de Lei no Brasil sobre responsabilidade na cadeia produtiva.

Prova de que as empresas líderes na cadeia produtiva são quem mais se beneficiam da utilização da mão de obra escravizada, indiretamente, pois normalmente não são elas que fazem a contratação direta, é que, em 5 de outubro de 2023, a Ministério do Trabalho atualizou o Cadastro da “Lista Suja”, quando foram incluídos 204 empregadores, a maior inclusão realizada na história, com o maior número de novas entradas registrado. Segundo dados do MTE, as atividades econômicas com maior número de empregadores incluídos na atualização corrente foram: Produção de carvão vegetal (23), Criação de bovinos para corte (22), Serviços domésticos (19), Cultivo de café (12) e Extração e britamento de pedras (11), ou seja, atividades econômicas de insumos, com a única exceção dos serviços domésticos (Ministério do Trabalho, 2023).

Logo, observa-se que as empresas líderes na cadeia de produção adquirem insumos e

produtos para processamento, para distribuição e venda, sem assumir a responsabilidade por submeter alguém a condições análogas à escravidão.

Exemplificativamente, após a divulgação da Lista Suja (2023) o Grupo Heineken emitiu uma nota oficial no seu sítio eletrônico afirmando que a sua inclusão se deu por caso ocorrido em uma de suas terceirizadas:

Em 2021, nós, e uma grande cervejaria do mercado nacional, fomos surpreendidos por uma fiscalização do Ministério do Trabalho que indicava infrações trabalhistas inaceitáveis cometidas por parte de uma de nossas prestadoras de serviços, a Transportadora Sider. Na ocasião, que nos deixou perplexos, nos mobilizamos para prestar todo apoio aos trabalhadores envolvidos e para garantir que todos os seus direitos fundamentais fossem restabelecidos prontamente. Além disso, asseguramos as medidas necessárias junto à transportadora, que não faz mais parte do nosso quadro de fornecedores (Grupo Heineken, 2023).

No mesmo sentido foi a nota oficial da Usina Nova Gália: “(...) no presente caso, trata-se de uma situação específica que envolveu três empresas terceirizadas (...)” (Usina Nova Gália, 2023).

Nos comunicados oficiais, empresas líderes da cadeia, como o Grupo Heineken e a Usina Nova Gália, procuram evitar a responsabilidade direta, transferindo-a unicamente para suas terceirizadas. É neste cenário que se faz a importância de responsabilizar as empresas que estão no topo da cadeia produtiva, para que ocorra o efeito cascata da cobrança de um compromisso com a erradicação do trabalho análogo à escravo em cascata.³³

Assim, é crucial avançar para além da responsabilização exclusiva do Estado, demandando também a responsabilização das corporações líderes que contribuem para a perpetuação da precarização e uso de mão de obra escrava em suas operações produtivas.

A realidade brasileira é que muitos dos casos de resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravo no Brasil ocorrem em empresas cuja relação comercial com as tomadoras de serviços se dão em formato de contratos de parceria e não de tomadores de serviços. Nesse sentido, por influência das legislações internacionais de Devida Diligência, criou-se o Projeto de Lei nº 572/2022, que aborda de forma ampla a responsabilidade de toda a cadeia produtiva por questões relacionadas aos Direitos Humanos e Empresas, e isso envolve o trabalho escravo.

³³ Para uma análise aprofundada dos ganhos financeiros que as empresas auferem a partir desse tipo de conduta, ver: The Intercept, 2023.

De acordo com matéria da Agência Câmara de Notícias (“Projeto cria marco nacional sobre direitos humanos e empresas”), segundo a proposta do Projeto Lei nº 572/2022, no caso de violações, as empresas e as entidades estatais deverão: (i) atuar em orientação à reparação integral das violações; (ii) garantir pleno acesso a todos os documentos e informações que possam ser úteis para a defesa dos direitos das pessoas atingidas; (iii) garantir que o processo de reparação não gere novas violações; (iv) atuar em cooperação na promoção de atos de prevenção, compensação e reparação de danos causados aos atingidos e às atingidas.

Conforme o texto do Projeto, serão utilizados como mecanismos de responsabilização das empresas: interdição ou suspensão das atividades até que tomem as devidas medidas reparatórias e preventivas; perda de bens; direitos e valores que possam ter sido obtidos a partir das violações produzidas; proibição de recebimento de incentivos e de contratações com o Poder Público; pagamento de multa. Em casos de comprovada má-fé, poderá ser determinada a transferência de ações, bens móveis e imóveis, e do controle societário aos trabalhadores, ou a dissolução compulsória da entidade (Câmara dos Deputados, 2022).

O PL nº 572/2022 é inovador, haja vista poder ser considerado a primeira norma essencialmente de Direitos Humanos dirigida às empresas. Existem outros documentos mais difundidos e conhecidos que também abordam o tema, como as Diretrizes da OCDE; Declaração Tripartite da OIT; o Pacto Global de 1999; os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos de 2011; os chamados Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos (NAPs); as Leis de Devida Diligência, e, no caso brasileiro, o Decreto Federal nº. 9571/2018. Entretanto, todos esses instrumentos carecem de disposições que contemplem aspectos fundamentais, correspondentes à lógica dos Direitos Humanos. Este PL representa grande avanço na garantia de recursos para a prevenção e reparação dos Direitos Humanos violados por empresas, especialmente de grande porte e transnacionais, que desfrutam de um estado de impunidade histórico e estrutural (Roland; Maso, 2022).

Assim, à medida que os marcos internacionais de Direitos Humanos e a maior responsabilidade das empresas em suas cadeias de produção se tornam mais proeminentes, seus efeitos transformadores refletem-se nas políticas públicas brasileiras contra o trabalho escravo. Isso implica em uma evolução expressiva no ordenamento jurídico nacional, desde as alterações significativas no Código Penal em seu artigo 149, em 2003, até iniciativas legislativas recentes, como o Projeto de Lei nº 572/2023. Esse movimento reflete não apenas a adaptação às demandas internacionais, mas também a assunção do compromisso progressivo com a erradicação de práticas desumanas e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

No entanto, para efetivar essas mudanças de forma plena, é imperativo que se fortaleçam

não apenas as leis, mas também os mecanismos de fiscalização e de conscientização social, promovendo uma cultura empresarial responsável e comprometida com a dignidade humana em todas as etapas de produção.

3.2 A reestruturação produtiva do capital e o trabalho escravo nas cadeias produtivas do Brasil

A crise do capitalismo nos anos 1970 desencadeou mudanças profundas em várias esferas sociais, políticas, econômicas e culturais, levando a uma nova fase global alinhada com a reestruturação produtiva do capital. O Estado de Bem-Estar Social, que antes enfatizava o papel estatal na promoção social e na organização econômica, foi substituído pelo neoliberalismo, e a ideia de um "Estado Mínimo" redefiniu o papel do Estado na economia e na sociedade. O Estado de Bem-Estar Social garantia padrões mínimos de justiça social, educação, saúde, moradia, renda e segurança social, além de regular fortemente a economia para reduzir desigualdades, buscando conciliar capitalismo e democracia (Almeida, 2022, p.18).

Com base nas diretrizes do neoliberalismo e no modelo flexível de acumulação de capital, ocorreu uma reorganização significativa dos investimentos empresariais que resultou em mudanças profundas nos métodos de produção, focando em estratégias para reduzir os custos de fabricação. A ascensão da era da acumulação flexível, ligada ao uso intenso de máquinas e novas tecnologias, levou as empresas a buscarem constantemente maneiras de aumentar a produtividade a um custo menor.

Na América Latina, políticas neoliberais foram adotadas para renegociar dívidas, mas isso significou depender de financiamento internacional e sujeitar políticas econômicas à fiscalização global. O neoliberalismo fortaleceu o mercado sobre o Estado e o capital sobre o trabalho, priorizando os interesses financeiros em detrimento da maioria da sociedade. Essa abordagem transformou a estrutura econômica global, acelerando a reestruturação produtiva, a globalização, a financeirização da economia e enfraquecendo a soberania nacional. No Brasil, isso se traduziu em privatizações e desregulamentação, visando a prevalência do privado sobre o público e a diminuição da intervenção estatal nas relações sociais. O neoliberalismo não só promoveu a não intervenção estatal, mas também rompeu com os modelos produtivos tradicionais, como o taylorismo-fordismo, priorizando a liberdade individual e a competição entre agentes econômicos (Almeida, 2022, p.20).

O fordismo e o taylorismo eram modelos de produção que buscavam padronizar o trabalho, requerendo muitos funcionários para tarefas repetitivas, reduzindo a valorização da

especialização técnica ou das habilidades individuais. Eles moldaram uma sociedade uniforme e em massa. No auge do Estado de Bem-Estar Social, esses modelos cresceram com a expansão do capitalismo global. Porém, com as crises dos anos 1960 e 1970, o capitalismo passou por mudanças, adotando um programa neoliberal de redução do papel do Estado e uma alteração do foco da produção industrial para os serviços, além de lucrar mais com a especulação financeira. Essa transformação significativa, que se intensificou nas décadas de 1980 e 1990, marcou o fim do fordismo/taylorismo. A automação, a robótica e a microeletrônica trouxeram grandes alterações nas relações e nos sistemas de trabalho, sendo consideradas a Terceira Revolução Industrial. Surgiram novos modelos de trabalho, mais flexíveis, individualizados e menos regulamentados, substituindo o padrão uniforme de produção característico do fordismo (Oliveira, 2005, p.5).

Enquanto, na fábrica fordista, cerca de 75% da produção acontecia internamente, na fábrica toyotista³⁴, esse número diminuía para apenas 25%, uma tendência que tem se intensificado. Essa descentralização se estende às subcontratadas e firmas terceirizadas, resultando na expansão dos métodos e procedimentos por toda a rede de fornecedores. Outro aspecto do modelo toyotista envolve o sistema de relações entre empresas, caracterizado por uma hierarquia pronunciada entre grandes empresas e as pequenas e médias, que são extremamente precárias e instáveis. Isso ocorre por meio de uma rede de subcontratação que coloca as empresas menores em uma posição de subordinação em relação às maiores. Ao invés de grandes organizações verticalizadas que abrangem desde a matéria-prima até os produtos finais, observamos a descentralização do processo produtivo. Uma extensa rede formada por pequenas empresas é responsável pelo fornecimento de peças e elementos utilizados por núcleos centrais com visão abrangente e, geralmente, detentores de tecnologia avançada e grande poder de negociação com fornecedores. Nesse contexto, as empresas tornam-se mais enxutas, ampliando suas relações de subcontratação. Nas empresas subcontratadas, é exigido o mesmo envolvimento dos trabalhadores da empresa principal, embora não sejam oferecidas as mesmas concessões. Adicionalmente, as principais empresas impulsionam a competitividade das subcontratadas, forçando-as a reduzir custos e aprimorar a qualidade dos produtos (Almeida, 2022, p.27).

Esse novo regime de acumulação de capital e as transformações estruturais no mercado de trabalho geraram condições de trabalho precárias, dispersadas nas cadeias de produção, o que resulta na submissão dos trabalhadores a condições análogas à escravidão.

³⁴ Para entender mais sobre o fordismo/taylorismo e toyostimo, leia: Cunha, 2016.

Responsabilizar diretamente as grandes empresas líderes dessas cadeias é crucial para combater efetivamente essa forma contemporânea de escravidão.

A ideia de cadeia produtiva envolve uma série de etapas de produção necessárias para criar um produto ou serviço. Essas cadeias são fragmentadas em diversas empresas terceirizadas que ficam, cada uma, responsáveis por uma etapa da produção.

Nesse sentido, no mercado competitivo atual, as empresas não funcionam isoladamente, organizando-se em redes de relacionamento com fornecedores ou contratadas para reduzir custos, aumentar lucros e se destacar na concorrência. Isso leva à dispersão das etapas produtivas, formando uma rede entre organizações para maximizar os resultados de uma operação econômica (Almeida, 2022, p. 57).

As extensas operações das grandes corporações as posicionam como atores proeminentes em várias redes de fornecimento global, conferindo-lhes um papel significativo na formulação das políticas de produção global. Os boletins de monitoramento publicado pela Repórter Brasil (2023) oferecem um retrato contundente sobre a responsabilidade das empresas líderes dentro das cadeias produtivas no Brasil. Ao expor detalhadamente as práticas e as condições ao longo dessas cadeias, esses relatórios revelam o peso e a influência das empresas líderes, e destacam como essas empresas exercem papel crucial na definição das diretrizes, normas e condições de trabalho que permeiam todos os elos da cadeia, impactando diretamente desde os fornecedores primários até os elos finais.

Na edição “Boletim Monitor #13” publicado em março de 2022 (Repórter Brasil, 2022), foram apresentados estudos setoriais e de cadeia de fornecedores com foco nos problemas sociais e ambientais ligados à rede de fornecedores de café, suco de laranja, carne bovina e soja da McDonald's. Segundo dados do boletim, a rede McDonald's, com sua vasta presença global, impacta várias cadeias de abastecimento ao redor do mundo, servindo mais de 63 milhões de clientes diariamente em milhares de restaurantes. Seu tamanho e alcance a tornam grande influenciadora nas políticas de produção alimentar. Em 2021, registrou receita superior a US\$112 bilhões, ultrapassando o PIB de muitos países. Nesse contexto, o Brasil não só é um mercado importante para o McDonald's, mas também um país fornecedor de produtos como carne bovina, café, suco de laranja e soja, utilizados nos cardápios globais da rede – setores agrícolas esses que têm sido associados a questões como violações de direitos trabalhistas e, até mesmo, trabalho escravo.

Conforme trazido no boletim, no Brasil, o McDonald's vende hambúrgueres feitos com carne produzida localmente, enfrentando não apenas riscos ligados ao desmatamento, mas, também, sérias questões de violação dos Direitos Humanos. A pecuária, que fornece carne

para a empresa, registra altas taxas de trabalhadores submetidos à escravidão, com mais de 17 mil pessoas resgatadas nos últimos 25 anos em fazendas de gado fiscalizadas pelo governo federal.

A empresa afirma que 85% da carne bovina usada em seus restaurantes vem de apenas dez países, incluindo o Brasil, sendo um ingrediente fundamental para seus negócios. Desde 2014, o McDonald's estabeleceu critérios de sustentabilidade para seu fornecimento, considerando o Brasil como uma região de alto risco de desmatamento, juntamente com Paraguai, Argentina e Austrália. Eles exigem que a carne desses países atenda a políticas específicas, como a Política de Aquisição de Carne Bovina Livre de Desmatamento e o Compromisso sobre Florestas, visando eliminar o desmatamento em suas cadeias de suprimento até 2030 (Repórter Brasil, 2022).

Para atingir esse objetivo, a Arcos Dourados, responsável pelas franquias na América Latina, declara monitorar integralmente as áreas de pastagem de seus fornecedores diretos, mapeando as últimas fazendas ou áreas de criação antes do abate. No entanto, o boletim destaca que os fornecedores diretos do McDonald's representam apenas o último estágio em uma extensa cadeia de negócios na pecuária brasileira. Fazendas criam os animais até certa idade, enviando-os para engorda final em outros locais antes do abate (Repórter Brasil, 2022).

O McDonald's e seus frigoríficos parceiros não têm sistemas eficazes para identificar e monitorar essas fazendas indiretas, em que a maioria dos casos de desmatamento e trabalho escravo ocorre (Repórter Brasil, 2022). Um exemplo é a JBS, principal fornecedora do McDonald's no Brasil, que possui fábricas de hambúrgueres em várias cidades. Um relatório de 2019 da Repórter Brasil revelou que a empresa comprou animais da Fazenda Copacabana, onde nove trabalhadores indígenas foram resgatados de condições deploráveis (Repórter Brasil, 2022).

Os problemas nas unidades de processamento de hambúrgueres não se limitam apenas ao gado abatido localmente, já que essas indústrias também podem usar matéria-prima de outros frigoríficos distantes, como os mais de 30 da JBS espalhados pelo país (Repórter Brasil, 2022).

O boletim também traz dados sobre a agricultura, com informações da cadeia produtiva do McDonald's em relação ao café e à laranja. Sobre o café, as informações dão conta de que o Brasil lidera a produção e a exportação global de café, contribuindo, em 2020, com quase 40% da produção mundial. Sua posição como um dos principais fornecedores é crucial para as cadeias de abastecimento de empresas globais, incluindo o McDonald's (Repórter Brasil, 2022).

No entanto, o setor cafeeiro brasileiro enfrenta desafios significativos, especialmente em relação às condições de trabalho. Entre 2010 e setembro de 2021, fiscais federais do trabalho resgataram 1.674 trabalhadores em situação análoga à escravidão nas plantações de café.

O McDonald's afirma que 98,1% do seu café provém de fontes consideradas sustentáveis, principalmente através da aquisição de café certificado por selos de boas práticas. Na Europa, a Segafredo, pertencente ao grupo italiano Massimo Zanetti, é uma das principais fornecedoras de café para o McDonald's. No Brasil, o grupo possui a Fazenda Nossa Senhora da Guia, que era certificada pela *Rainforest Alliance*. Em julho de 2020, a fazenda perdeu o selo após auditoria interna. Em agosto de 2019, foi multada duas vezes pelo governo federal por violações trabalhistas, incluindo a jornada exaustiva, modalidade constante no art. 149 do Código Penal (Repórter Brasil, 2022).

A situação apresentada pela Repórter Brasil neste relatório de uma única cadeia de produção destaca vividamente a complexidade e a relevância da responsabilização das empresas líderes nesse processo produtivo. As relações comerciais instituídas pelas pequenas, médias e grandes empresas, realizadas por meio de falsas parcerias agrícolas, decorrentes da descentralização da produção nos últimos anos, são o retrato da realidade da cadeia produtiva brasileira (Repórter Brasil, 2022).

Para Darlene Dias, existem diferentes tipos de arranjos institucionais nas agroindústrias para o suprimento de matérias-primas e a relação com os agricultores, desde as não integradas verticalmente até as totalmente integradas. A agricultura contratual é uma opção intermediária que permite às agroindústrias controlarem a produção sem possuir as propriedades rurais. A falta de acesso a insumos agrícolas e serviços é outra razão para a utilização de contratos, permitindo que as empresas tenham controle sobre esses recursos. As empresas preferem contratar pequenos produtores que subutilizem recursos como terra e mão de obra familiar (Dias, 2004).

Caso típico de parcerias agrícolas realizadas por uma usina brasileira foi objeto de autuação pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil em agosto de 2022 (Ministério do Trabalho, 2022). Segundo o relatório de fiscalização, a usina, precisando de grande quantidade de cana-de-açúcar, pactuou com o proprietário de uma fazenda um contrato de Arrendamento Rural, para nela ser cultivada cana-de-açúcar como lavoura semi-perene e de culturas anuais. Posteriormente, realizou contrato de direitos e obrigações sobre o arrendamento rural para um terceiro empresário, que ficou obrigado a plantar e colher cana de açúcar, para uma compra futura de produção pela usina, para se tornar compradora exclusiva da produção oriunda do

contrato de cessão de parceria.

Para a Auditoria Fiscal do Trabalho,

há uma intensa participação da autuada para viabilizar o fornecimento de seu insumo primordial, mantendo o controle das áreas cultiváveis através dos contratos de arrendamento e das obrigações impostas aos cessionários, quanto pela predisposição contratual em financiar a produção. De forma diametralmente oposta, pretende se desvencilhar com o uso dos contratos da responsabilidade para com a prestação laboral em que exerce inequívoco controle (AFT, 2022, p. 21).

No entanto, a usina foi autuada por se esquivar completamente das obrigações trabalhistas realizadas pelo empresário que, no caso em questão, terceirizou para uma quarta pessoa a contratação de mão de obra para plantio e colheita. Nas palavras do Auditor Fiscal do Trabalho:

a inspeção física revelou é que não há qualquer medida organizacional que permita à empresa afirmar que as condições de trabalho no processo produtivo do seu principal insumo é uma preocupação para além das cláusulas citadas. Não há sequer medidas protocolares estabelecidas, como a regular apresentação de documentos comprovando a regularidade dos contratos de trabalho, muito menos iniciativas mais efetivas, como a possibilidade de realizar inspeções nas áreas cedidas com o fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista nas áreas cedidas que permanecem figurando como etapa indissociável e fundamental de seu processo produtivo. (AFT, 2022, p. 21).

Os exemplos específicos apresentados revelam a preocupação cada vez mais premente com a terceirização em cadeia, uma prática delineada por relações contratuais baseadas em acordos de parceria agrícola. Nesse arranjo, a dinâmica não segue a estrutura convencional de tomador e prestador de serviços, mas, sim, de compradores e vendedores.

Esse modelo de interação comercial levanta preocupação global significativa, pois atualmente não impõe responsabilidade direta aos contratantes em situações de trabalho análogo ao escravo na empresa contratada. Esta abordagem complexa e evasiva quanto à responsabilização gera um debate crucial sobre a necessidade de revisão e aprimoramento dos mecanismos legais para garantir uma supervisão mais efetiva e uma prestação de contas mais abrangente em toda a cadeia produtiva.

Assim, as transformações estruturais profundas no processo produtivo têm impulsionado a criação de marcos normativos internacionais voltados aos Direitos Humanos e às empresas. Recentemente, tem havido um foco crescente na responsabilização por meio da Devida Diligência em toda a cadeia produtiva, conforme discutido no capítulo anterior. Essa

evolução reflete não apenas uma mudança nas expectativas sociais e legais, mas, também, um reconhecimento da necessidade urgente de assegurar a responsabilidade corporativa em todas as etapas da produção e comercialização, visando mitigar violações dos Direitos Humanos e garantir práticas comerciais éticas e sustentáveis.

Dentro desse contexto globalizado, as políticas públicas e a normatização nacional implementadas, em decorrência dos impactos dos marcos normativos internacionais para promover a cidadania e garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores são essenciais na luta pelo combate ao trabalho escravo no Brasil.

3.2.1 Normativas Internacionais em Devida Diligência

A pesquisa em cadeias de suprimentos cresceu nas últimas duas décadas, com mais foco nas implicações sociais e éticas dos negócios. A relação entre Responsabilidade Social Corporativa, sustentabilidade e gestão da cadeia de suprimentos tem sido amplamente explorada na literatura, resultando em um corpo considerável de teoria acumulada (New, 2015).

A pesquisa contínua nas cadeias de produção, direcionada às implicações éticas e sociais dos negócios, destaca a interconexão entre a teoria sobre responsabilidade social corporativa, sustentabilidade e gestão da cadeia produtiva. A exploração dessas inter-relações tem revelado não apenas a complexidade desses desafios, mas, também, a necessidade premente de compreender as estratégias adotadas pelas organizações em resposta à persistência da escravidão moderna. Essa análise ressalta a importância de examinar como as empresas enfrentam não só as questões éticas, mas as pressões do mercado que moldam suas ações e estratégias em um mundo globalizado.

Para Crane (2013), a escravidão moderna pode variar em suas formas e é, essencialmente, uma estratégia ilegítima para reduzir os custos da mão de obra. Essa prática persiste devido ao desvio institucional, uma vez que as forças que deveriam eliminá-la são desviadas por contingências internas e externas, como a não conformidade às normas trabalhistas percebidas como ameaçadoras economicamente.

Assim, as organizações não são passivas diante das forças institucionais e externas. Elas têm a capacidade de influenciar o ambiente institucional e podem adotar estratégias para moldar ou manipular essas pressões. Podem desenvolver táticas de desvio institucional para evitar conformidade com práticas de trabalho mais legítimas ou reforçar a percepção de legitimidade de suas próprias práticas.

No entanto, para serem eficazes, precisam de recursos internos que lhes permitam explorar oportunidades ou neutralizar ameaças em seu ambiente. Portanto, para a persistência da escravidão, as organizações precisam desenvolver habilidades que lhes permitam adotar estratégias de desvio institucional que influenciam e exploram condições favoráveis à sua continuidade e evitem condições desfavoráveis (Crane, 2013).

O trabalho ético na cadeia de abastecimento, frequentemente associado à sustentabilidade, geralmente caminha ao lado das políticas ambientais, e empresas lidam com ambos, às vezes pelas mesmas pessoas. Compreender as operações dos fornecedores, além do primeiro nível, é crucial e envolve certificação e auditorias.

Embora existam semelhanças na forma como as empresas lidam com a conformidade ambiental e a segurança no local de trabalho, o trabalho forçado apresenta desafios únicos e as ferramentas usadas para as condições gerais de trabalho podem não ser suficientes. Proibir o trabalho análogo à escravidão é parte padrão dos códigos de conduta e das declarações de prática ética para empresas que lidam com sua base de fornecimento. Em geral, as empresas declaram que são contra o trabalho forçado e proíbem os seus fornecedores de o utilizar e, em muitos casos, afirmam que esta proibição se estende ao longo da cadeia de produção. No entanto, as abordagens convencionais de responsabilidade social empresarial podem não ser capazes de resolver o problema (New, 2015, p.3).

Diante da limitação das abordagens tradicionais de responsabilidade social empresarial, a crescente preocupação global com o trabalho digno nas cadeias de produção impulsionou movimentos mais decisivos.

A partir desse desafio de alcançar um trabalho digno nas cadeias de suprimentos globais, em 2016, na Conferência anual Internacional do Trabalho, em Genebra, pressões de sindicatos e organizações não-governamentais laborais e de defesa de Direitos Humanos intensificaram esforços para que Estados adotassem instrumentos jurídicos vinculativos para enfrentamento dos desafios do trabalho digno nas cadeias de suprimentos globais, como também pressionavam sobre adoção de instrumento que incorporasse resposta específica. Assim, ascendeu a Devida Diligência em Direitos Humanos, como forma de conceituar e operacionalizar a responsabilidade corporativa pelas condições de trabalho nas cadeias globais de suprimentos (Landau, 2023).

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, de 2011, junto às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Responsabilidade Empresarial – conhecidas como as Diretrizes – e revisadas em 2011, representam a principal referência internacional em termos de Devida Diligência. A OCDE lançou um guia, em 2018,

sobre Devida Diligência, e as Diretrizes foram recentemente atualizadas, recebendo apoio unânime do Conselho completo da OCDE, em 8 de junho de 2023, para incluir normativas de Devida Diligência. Juntas, elas oferecem uma estrutura para os países que buscam incluir as expectativas corporativas em legislações mais rígidas.

O processo de Devida Diligência delineado nas seis subseções do guia é de fundamental importância para assegurar que as empresas atuem de forma responsável e sustentável em relação a questões de responsabilidade social e sustentabilidade. Ao incorporar essas etapas em suas práticas, as empresas podem prevenir e gerenciar adequadamente possíveis impactos negativos, bem como garantir um diálogo transparente e eficaz com as partes interessadas. É por meio desse processo que as empresas demonstram seu compromisso com ações socialmente responsáveis e contribuem para a construção de uma sociedade mais ética e sustentável (OECD, 2018, p. 20-29).

No entanto, reconhecendo que as abordagens voluntárias à Devida Diligência em Direitos Humanos não conseguiram produzir mudanças amplas e significativas, um número crescente de países passou a adotar leis que exigem a Devida Diligência no que diz respeito a determinados direitos laborais, ou pelo menos a reportar tais esforços, e é provável que estas tendências continuem, com redes de ativistas transnacionais a defenderem fortemente uma maior legalização do conceito (Landau, 2023).

Na União Europeia, há um grande foco entre formuladores de políticas, empresas e sociedade civil em estabelecer leis de Devida Diligência que sejam efetivas e viáveis, evitando a criação de expectativas conflitantes para as empresas.

Em diferentes contextos legais, leis que demonstram crescente preocupação global com a responsabilidade corporativa em relação aos Direitos Humanos também têm sido estabelecidas. Abaixo, mencionamos algumas das principais normas que tratam sobre a Devida Diligência em Direitos Humanos:

Quadro 2 – Legislações Internacionais de Devida Diligência

País	Ano	Lei	Breve resumo
Estados Unidos	2010	A Lei de Transparência nas Cadeias de Suprimentos da Califórnia	A lei da Califórnia exige que grandes varejistas e fabricantes divulguem esforços para eliminar escravidão e tráfico humano de suas cadeias de fornecimento, visando informar consumidores sobre produtos livres desses problemas. Empresas com receita anual superior a \$100 milhões devem fornecer essas informações em seus sites ou por escrito, promovendo decisões de compra mais conscientes.
Reino Unido	2015	Lei da Escravidão Moderna de 2015	A Lei versa sobre providências contra escravidão, servidão e trabalho forçado ou compulsório e contra o tráfico de pessoas,

			<p>incluindo disposições para a proteção das vítimas; sobre tomar providências para um Comissário Independente Antiescravidão; e para fins relacionados.</p> <p>Há um capítulo dedicado à transparência das cadeias de suprimentos, em que determina a obrigação de organizações comerciais apresentarem um relatório anual sobre ações contra escravidão e tráfico humano. Empresas com faturamento mínimo, conforme definido pelo Secretário de Estado, devem divulgar medidas tomadas para prevenir esses crimes em suas cadeias de suprimentos e negócios próprios. O relatório pode abordar a estrutura da organização, políticas, processos de diligência, áreas de risco e treinamento de funcionários. Deve ser aprovado pelos órgãos de gestão e publicado no site da empresa, caso exista, ou fornecido a quem solicitar por escrito. O descumprimento pode resultar em ações civis pelo Secretário de Estado.</p>
França	2017	Lei nº 2017-399, de 27 de março de 2017, sobre o dever de cuidado das empresas controladoras e ordenadoras	A Lei estabelece obrigações para empresas com base no número de funcionários e suas subsidiárias. Essas empresas devem criar e implementar um plano de vigilância para identificar e prevenir violações graves aos Direitos Humanos, saúde, segurança e meio ambiente resultantes de suas atividades e de suas subsidiárias, incluindo relacionamentos com fornecedores e subcontratados. O plano deve ser elaborado em consulta com partes interessadas e divulgado publicamente, juntamente com um relatório sobre sua efetiva implementação. A não conformidade pode resultar em ações judiciais, exigindo reparação por danos.
Austrália	2018	Lei da Escravidão Moderna de 2018	Uma lei para exigir que algumas entidades informem sobre os riscos da escravidão moderna em suas operações e cadeias de suprimentos e ações para lidar com esses riscos, e para fins relacionados.
União Europeia	2019	Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços Financeiros	O regulamento estabelece regras harmonizadas de transparência aplicáveis aos intervenientes no mercado financeiro e aos consultores financeiros no que se refere à integração dos riscos em matéria de sustentabilidade e à consideração dos impactos negativos para a sustentabilidade nos seus processos, e à prestação de informações relacionadas com a sustentabilidade em relação a produtos financeiros.
Holanda	2019	Lei Holandesa de Devida Diligência com relação ao Trabalho Infantil	Dispõe sobre obrigações para as empresas na prevenção do trabalho infantil em suas cadeias de suprimentos.
União	2019	Proposta de Diretiva do	A proposta de Diretiva propõe integrar práticas de gestão e mitigação de riscos, incluindo questões de Direitos Humanos

Europeia		Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937	e ambientais nas estratégias empresariais; evitar a fragmentação dos requisitos de diligência no mercado único, oferecendo segurança jurídica e definição clara de comportamento esperado e responsabilidade; aumentar a responsabilidade das empresas pelos efeitos negativos e garantir consistência nas obrigações das iniciativas da UE sobre conduta empresarial; melhorar o acesso à justiça para pessoas afetadas pelos impactos negativos das ações empresariais nos Direitos Humanos e no ambiente; complementar outras medidas existentes ou propostas, abordando desafios específicos de sustentabilidade, tanto para processos empresariais quanto para a cadeia de valor.
Alemanha	2021	Lei de Devida Diligência da Cadeia de Suprimentos - LkSG)	Dispõe sobre obrigações de <i>due diligence</i> corporativa em cadeias de suprimentos. O intuito da Lei é prevenir violações de Direitos Humanos em cadeias de suprimentos, incluindo o trabalho análogo ao de escravo. As formas modernas de escravidão são amplamente proibidas pela LkSG, que abrange os fornecedores de empresas alemãs com atuação no exterior (inclusive no Brasil).
Noruega	2021	Lei relativa à transparência e ao trabalho das empresas em relação aos Direitos Humanos fundamentais e condições de trabalho decentes (Lei da Transparência)	Visa a promover o respeito aos Direitos Humanos fundamentais e condições de trabalho dignas por parte das empresas, assim como garantir acesso do público à informação sobre como as empresas lidam com impactos adversos nesses direitos e condições. Dentre alguns deveres estão: - As empresas devem realizar diligência de acordo com as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Isso inclui incorporar condutas empresariais responsáveis, identificar e avaliar impactos adversos nos Direitos Humanos e condições de trabalho, implementar medidas corretivas, acompanhar sua implementação e comunicar com os envolvidos. - Empresas devem publicar informações sobre a diligência realizada, incluindo descrição da estrutura da empresa, impactos adversos identificados e medidas implementadas ou planejadas.

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

As normas internacionais existentes sobre diligência devida desempenham papel crucial na prevenção de conflitos na cadeia produtiva e, no Brasil, essas regras influenciaram projetos de lei, que estão em andamento, sobre como as empresas devem se comportar e proteger os Direitos Humanos nas cadeias produtivas.

Existem 26 projetos de lei³⁵, em 2023, relacionados ao tema do trabalho escravo em

³⁵ Projetos de origem da Câmara dos Deputados: PL 397/2023, PL 1102/2023, PL 903/2023, PL 734/2023, PL 413/2023, PL 282/2023, PL 1150/2023, PL 776/2023, PL 978/2023, PL 861/2023, PL 702/2023, PL 572/2022, PLP 102/2022, PL 67/2021, PL 5147/2009, PL 7946/2017, PL 3901/2021, PLP 128/2019, PL 4449/2019, PDC

curso no país e, dentre eles, quatro abordam especificamente a questão da responsabilidade solidária das empresas contratantes. No entanto, a responsabilização solidária trazida em três desses projetos (PL nº 1150/2023, nº 776/2023 e nº 861/2023) diz respeito apenas à terceirização de serviços, previstos no contrato temporário.

Em 2023, uma ação conjunta entre a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (SIT-MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT-RS), a Polícia Federal (PF) e a Polícia Rodoviária Federal (PRF) resgatou 192 trabalhadores em condições deploráveis de alojamento em Bento Gonçalves, no Rio Grande do Sul. Esses trabalhadores, em sua maioria vindos da Bahia, estavam na região para trabalhar temporariamente na colheita de uvas na Serra Gaúcha. A empresa terceirizada responsável pelos serviços prestados a pelo menos três grandes vinícolas locais está sob investigação. A operação começou com uma vistoria em uma pousada onde os trabalhadores foram encontrados, após uma denúncia feita por um grupo que conseguiu escapar e relatar o caso à PRF em Porto Alegre. Os trabalhadores afirmaram ter sido submetidos a jornadas exaustivas, recebendo comida imprópria, sendo limitados a comprar em um único local com preços elevados e descontos salariais, além de estarem vinculados ao trabalho por supostas dívidas com o empregador (PRT4, 2023). A partir do caso ocorrido, surgiram os referidos projetos de lei nº 1150/2023, nº 776/2023 e nº 861/2023, que pretendem responsabilizar solidariamente as empresas tomadoras de serviços, uma vez que hoje a responsabilização é subsidiária (Súmula 331, IV, do TST).

Já o quarto Projeto de Lei que relaciona o tema de trabalho análogo à escravidão e dispõe sobre responsabilização da cadeia produtiva é o PL nº 572/2022. No entanto, é importante ressaltar que este PL não é uma Lei de Devida Diligência como, por exemplo, as Leis Internacionais da Alemanha, França e Inglaterra. No artigo sétimo, o Projeto faz menção sobre Devida Diligência na cadeia produtiva, mas é fundamental entender que o PL nº 572/2022 possui os mesmos princípios estabelecidos de Direitos Humanos, conforme exposto no seu artigo terceiro, ou seja, a intenção da Lei é assegurar diretamente a responsabilidade solidária das empresas na cadeia produtiva, e não apenas obrigar as empresas a criarem mecanismos de Devida Diligência.

No entanto, o PL nº 572/2022 também traz em seu artigo sétimo esse importante mecanismo de gestão para o cumprimento dos Direitos Humanos e, portanto, de prevenção ao trabalho escravo contemporâneo, que é a Devida Diligência, o que representa um avanço significativo ao introduzir o mecanismo de Devida Diligência como pilar fundamental para

garantir o cumprimento dos Direitos Humanos e prevenir situações de trabalho escravo contemporâneo.

A Devida Diligência em matéria de Direitos Humanos é uma tentativa abrangente e proativa de descobrir os riscos para os Direitos Humanos ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto ou atividade empresarial. Isso significa que as empresas devem avaliar e abordar continuamente os potenciais impactos sobre os Direitos Humanos, tanto atuais como futuros, a fim de atenuar quaisquer riscos e garantir a proteção dos direitos dos indivíduos (Gouvêa, 2022).

Outro aspecto que as normas internacionais de Devida Diligência impactam o Brasil é o fato de o país ser um grande exportador de insumos agrícolas³⁶, como o café, que é um dos maiores produtos de exportação do Brasil³⁷. Nesse cenário, é fundamental que tanto o Estado exportador quanto aquele que importa o produto tenham atenção não apenas à etapa de compra e venda, mas a toda a cadeia produtiva, desde o plantio até a entrega final, uma vez que as práticas de exploração e violações trabalhistas podem ocorrer tanto na colheita quanto no transporte, no armazenamento e na comercialização. O crime de submeter alguém à mão de obra escravizada não deve ser somente uma preocupação regional ou pontual em uma relação comercial, mas, sim, deve movimentar todos aqueles que de alguma forma se envolvem com o processo, pois é uma pauta de caráter humanitário.

A implementação de mecanismos de Devida Diligência no contexto legislativo brasileiro e no contexto de normativas internacionais representa um avanço significativo na proteção dos Direitos Humanos e na prevenção do trabalho escravo contemporâneo nas cadeias produtivas.

³⁶ Até o momento em que esta dissertação foi finalizada, em dezembro de 2023, os valores trazidos no último relatório do CEPEA, publicado em 14/11/2023, apontava o seguinte: “As exportações de produtos do agronegócio brasileiro devem atingir em 2023 um novo recorde de faturamento em dólar. Assim como verificado em 2021 e 2022, as vendas externas do setor se mantêm aquecidas em 2023 (de janeiro a setembro), e seu valor acumulado soma, até o momento, US\$ 126 bilhões, crescimento de 3,2% frente ao do mesmo período do ano passado e um recorde para esse período. O milho registrou a maior alta nas vendas externas (em volume) nos nove primeiros meses de 2023, de 40%, seguido pela soja em grão (+23,8%), etanol (+19,7%), açúcar (+13,2%), carne suína (+11%), carne de frango (+7,6%), óleo de soja (+4,8%) e farelo de soja (+6,3%). Em relação ao preço em dólar, tiveram aumento o açúcar (+22%), o papel (+5,6%), a carne suína (+5,2%), o farelo de soja (+2%)” (CEPEA, 2023).

³⁷ Para ilustrar o tamanho da produção cafeeira no Brasil, pode-se imaginar que os quase 2 milhões de hectares de terra destinados a esse setor no Brasil correspondem a uma área duas vezes maior que a Ilha de Porto Rico, ou três vezes maior que o Distrito Federal (capital do Brasil) (Repórter Brasil, 2018).

3.3 Terceirização

Com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e a Lei nº 13.429/2017 (sobre trabalho temporário e terceirização), permitiu-se a terceirização em todas as atividades empresariais, independentemente se de meio ou de fim, possibilitando-se inclusive a quarteirização. Em 2018, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) pacificou eventuais divergências e assentou o entendimento de que é legal a contratação de serviços terceirizados em todas as etapas do processo produtivo das empresas (ADPF 324 e RE 958252).

Ao mesmo tempo em que se permitiu ampliar os contratos de prestação de serviços firmados no Brasil, também se levantou a questão sobre a responsabilização das empresas em casos de violações trabalhistas e de Direitos Humanos. Para os defensores, a terceirização envolve transferir atividades secundárias para empresas especializadas, visando a melhor qualidade e produtividade na atividade principal. Argumenta-se que isso pode reduzir custos, levando a preços menores e mais consumo. No entanto, cria-se uma separação entre quem emprega e quem controla o serviço, introduzindo um intermediário entre o trabalhador e a empresa que utiliza os serviços (Oliveira, 2005, p.8).

É este o conceito de Maurício Delgado:

Para o Direito do Trabalho a terceirização é fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a esse os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação de trabalho trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza as atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora do serviço, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (Delgado, 2003, p. 424 *in* Oliveira, 2005, p.10).

A competitividade na era globalizada faz da terceirização uma imposição, vista como um meio para reduzir custos ao transferir para terceiros o controle de etapas do processo produtivo. Entre os economistas, essa prática também é conhecida como *outsourcing* ou *putting-out*. No Direito Comparado em geral, usa-se o termo “subcontratação”. A empresa joga para suas parceiras algumas das – ou mesmo todas as – etapas de seu ciclo produtivo, enxugando-se (Viana, 2003, p. 776 *in* Oliveira, 2005, p.11).

Com a Reforma Trabalhista em 2017, a prática da terceirização foi ampliada³⁸, flexibilizando as regras para a terceirização de atividades-fim, permitindo que empresas terceirizem não apenas serviços complementares, mas, também, atividades diretamente relacionadas ao seu objeto social.

Essa flexibilização gerou debates intensos. Os defensores da terceirização argumentam que ela permite a especialização de empresas em determinadas áreas, reduz custos operacionais, aumenta a eficiência e a competitividade. Além disso, alegam que proporciona mais oportunidades de emprego e flexibilidade para as empresas se adaptarem às demandas do mercado. A terceirização serviria – na ótica de seus defensores – não só para agilizar a produção, mas para fomentar novas empresas e abrir postos de trabalho (Neves Delgado, 2003, p. 170-172 *in* Viana *et al*, 2011, p. 58).

No entanto, muito do que se vê são impactos negativos, como a precarização das condições de trabalho, uma vez que a fragilidade dos vínculos empregatícios nesse cenário gera preocupações sobre a perda de direitos trabalhistas e de proteção social para esses trabalhadores. Os terceirizados de hoje são os efetivos de ontem, apenas vestidos de outro modo. Na verdade, a terceirização aumenta a rotatividade de mão de obra e os níveis de desemprego (Viana *et al.*, 2011, p.58).

Para Murilo Oliveira (2005), o pós-fordismo³⁹ está provocando mudanças significativas nos contratos de trabalho, buscando reduzir as conquistas alcançadas no sindicalismo forte e no Estado de Bem-Estar Social, atacando os contratos de trabalho em três frentes: internamente, buscando flexibilizar os direitos dos empregados; externamente, removendo proteções e regulamentações através da precarização; e de forma mista, transferindo trabalhadores para empresas terceirizadas (Oliveira, 2005, p.8).

³⁸ A terceirização era regida pela Lei nº 6.019/74, que permitia a terceirização apenas em situações de contratação temporária. Com a reforma trabalhista, por meio do art. 4º-A da Lei 13.429/2017, passou a ser permitida a terceirização de todos os tipos de atividades dentro de uma empresa, inclusive da atividade principal.

³⁹ “O século XX foi demarcado pelo modelo fordista e taylorista na forma de organização e produção das mercadorias. Consistia na organização do processo produtivo de massas de produtos homogêneos, operando através de grandes linhas de montagem. Ou seja, o fordismo agrega ao processo produtivo a noção de produção em série. De outro lado, o controle do tempo e dos movimentos dos operários no processo produtivo são resultados das ideias e estudos de Taylor. A década de oitenta/noventa do século passado representou a ruptura com o fordismo/taylorismo. A automação, robótica e microeletrônica inseriram-se profundamente no meio produtivo, acarretando grandes mudanças nas relações de trabalho e no próprio sistema produtivo, inclusive considerando-se como a Terceira Revolução Industrial. Novos processos de trabalho emergem, situados em um novo paradigma. O padrão generalizante de produção, que caracterizou o fordismo, vem sendo substituído por formas produtivas mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, surgindo o toyotismo que pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que se expandiu pelo Ocidente capitalista” (Oliveira, 2005, p. 4-6).

É importante destacar que a terceirização envolve transferir responsabilidades de uma etapa do processo produtivo para uma terceira parte, incluindo obrigações trabalhistas e previdenciárias. Isso cria uma distinção entre funcionários diretos e terceirizados, refletida na representação sindical e em diferenças salariais. Isso pode levar ao surgimento de pequenas empresas ao redor da empresa contratante, algumas sem solidez financeira, o que geralmente resulta em falta de pagamento de obrigações trabalhistas. “Mas existe outro detalhe importante. Na verdade, como vimos, o que a empresa faz é um duplo movimento. Ela expulsa o trabalhador protegido e o retorna sem proteção, seja por meio de terceirizações internas, como por meio das externas” (Viana, 2003, p. 785 *in* Oliveira, 2005, p.11).

A prática da terceirização, como mencionado, implica na transferência de responsabilidades e no surgimento de distinções entre trabalhadores diretos e terceirizados, afetando não apenas a representação sindical e salarial, mas também possibilitando a emergência de pequenas empresas sem estabilidade financeira ao redor da empresa contratante. Esse cenário cria um ambiente propício para o não cumprimento de obrigações trabalhistas. A expansão dessas práticas se reflete nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que mostram um aumento substancial no número de trabalhadores terceirizados, o que pode ser associado à ampliação das possibilidades de terceirização introduzidas pela Reforma Trabalhista. Essa tendência indica uma transformação no mercado de trabalho, onde a proteção dos trabalhadores parece estar em declínio em meio a essas práticas de terceirização.

Segundo informações da RAIS, houve um aumento na quantidade de trabalhadores terceirizados de 2017 para 2018. Em 2017, o número era de 11.473.648, e, em 2018, esse número subiu para 11.922.184. Essa elevação pode ser atribuída à ampliação das opções de terceirização introduzidas pela Reforma Trabalhista no final de 2017 (Rodrigues *et al.*, 2020, p.179).

Dados da RAIS demonstram que, por meio de uma comparação entre o tempo de emprego dos terceirizados e dos não terceirizados, conclui-se que a maioria dos terceirizados (35,5%) trabalhou por menos de um ano no mesmo emprego em 2018, enquanto no grupo dos não terceirizados (38,8%) a média de tempo de emprego foi de cinco anos ou mais. Em relação aos salários, observa-se que, em 2006, cerca de 48,5% dos trabalhadores terceirizados ganhavam entre um e dois salários-mínimos. Em 2018, esse número aumentou para 53,2%. Resumidamente, os resultados de análise da RAIS também indicam que os trabalhadores terceirizados, em sua maioria, são do sexo masculino, têm entre 30 e 39 anos, possuem formação acadêmica entre Ensino Médio completo e Superior incompleto, apresentam alta rotatividade no emprego e recebem remuneração baixa, na perspectiva de que a terceirização,

tal como empregada atualmente no país, precariza as relações de trabalho (Rodrigues *et al.*, 2020, p.177 e 179).

Em estudo realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2017, os dados revelaram que aproximadamente 63,1% das empresas industriais (transformação, extrativa e construção) utilizavam serviços terceirizados, e que a redução de custos de produção foi o principal motivo para se terceirizar (CNI, 2017).

Além disso, a terceirização pode trazer desafios para a fiscalização e o cumprimento das leis trabalhistas, a partir do momento que o artigo 5º-A da Lei nº 13.429/17 define a empresa contratante como “pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos”, autorizando que a pessoa física terceirize os serviços prestados por ela mesma e legalizando a “pejotização” do trabalho subordinado. Admite, ainda, a “quarteirização” das atividades empresariais ao consentir com a contratação de pessoa jurídica pela empresa prestadora de serviços, possibilitando a ampliação de cadeias intermináveis de subcontratações. A complexidade nas relações de trabalho, com diversas empresas envolvidas em uma mesma cadeia produtiva, dificulta a responsabilização em casos de irregularidades trabalhistas, como falta de pagamento de salários, horas extras ou condições inadequadas de trabalho.

Apesar das controvérsias, a terceirização continua sendo uma prática comum no Brasil, presente em diferentes setores, desde a indústria até os serviços. O debate em torno dessa questão envolve a busca por um equilíbrio entre a necessidade de flexibilidade e eficiência empresarial e a proteção dos direitos e condições de trabalho dignas para todos os envolvidos nas cadeias produtivas.

O Art. 4º, III, da Lei nº 13.429/2017 passa a permitir a terceirização, desde que a empresa tenha idoneidade econômica (capital social compatível com o número de empregados). O que acontece é que, em cadeias produtivas onde se encontra utilização de trabalhadores escravizados, as empresas líderes recebem fornecedores que contratam prestadores sem qualquer idoneidade. Portanto, são terceirizações ilícitas e devem responder subsidiariamente.

De acordo com a ADPF 324/2019, o Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993.

É preciso levar em conta alguns aspectos que devem ser observados na elaboração de contratos de prestação de serviços, como a idoneidade da empresa terceirizada contratada. Isso significa que a empresa contratante tem a responsabilidade de exigir os documentos que comprovem o histórico de comprometimento da empresa contratante com os seus empregados no que tange ao correto pagamento de verbas trabalhistas, recolhimento de verbas sociais e tributos (controlando a regularidade dos documentos exigidos em lei, como FGTS, INSS, Normas de Segurança e Treinamentos) (Silva, 2021). Ou seja, de forma mais ampla, é responsabilidade da empresa contratante garantir que, em sua cadeia produtiva, sejam garantidos os direitos dos trabalhadores e sua dignidade, o que servirá de prevenção contra violações que levem à configuração do trabalho análogo à escravidão.

Mesmo quando se fala em contrato comercial entre duas empresas, é preciso problematizar no que tange à responsabilização em relação aos Direitos Humanos dos trabalhadores. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT/RS), na Reclamação Trabalhista de nº 20881-16.2015.5.04.0008 - RRAg, reconheceu a responsabilidade subsidiária de empresa contratante, em relação à ex-empregada de microempresa fornecedora (TRT/RS, 2015).

Para o Regional, a relação mantida entre as empresas reclamadas não se tratou meramente de vínculo comercial, mas “hipótese de terceirização de serviços”, conforme a Súmula 331, IV, do TST.⁴⁰ A empresa contratante recorreu ao TST, que reformou a decisão regional, ponderando que não é possível que a empresa contratante seja responsabilizada pelas verbas devidas à ex-empregada da microempresa fornecedora, pois a relação entre elas era de fornecimento de produtos prontos e acabados, sem exclusividade e sem interferência no processo de produção das mercadorias (TRT/RS, 2015).

Outro exemplo de julgado encontrado nesse sentido está no Tribunal Regional da 9ª Região:

CONTRATO DE FACÇÃO. RELAÇÃO COMERCIAL. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO CONTRATANTE INEXISTENTE. O contrato de "facção", bastante difundido e distinto da terceirização, dá-se com a contratação de empresas que confeccionam determinados produtos, normalmente do ramo têxtil, e os entregam para as empresas contratantes, já acabados e na forma contratada. Os produtos são manufaturados no estabelecimento da empresa de facção, por seus empregados, que lá executam tarefas sem ingerência da empresa contratante,

⁴⁰ Súmula 331, IV, do TST: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

tratando-se de relacionamento comercial entre as empresas e que não autoriza sua responsabilização pelos direitos e demais encargos de natureza trabalhista dos empregados da contratada. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 1ª Turma. Acórdão: 0000440-96.2021.5.09.0094. Relator: Neide Alves dos Santos. Data de julgamento: 14/06/2022. Publicado no DEJT em 21/06/2022).

A questão que se defende neste trabalho é que, mesmo em situações em que se configure contrato comercial, existe por parte da empresa contratante a responsabilidade sobre a dignidade do trabalhador em toda a cadeia produtiva, independentemente da diferença de serem prestadores de serviços ou fornecedores. A dignidade humana enquanto princípio constitucional é o fio condutor de uma responsabilidade que ultrapassa as normas legais no seu sentido positivo, mas integra-se a uma lente interpretativa que considera a complexidade, relações de poder, força econômica, e ganhos diretos e indiretos dos atores envolvidos na relação, tendo como compromisso último o sujeito em situação de maior vulnerabilidade.

4 RESPONSABILIZAÇÃO POR TRABALHO ESCRAVO NA CADEIA PRODUTIVA

Como mencionado anteriormente, entender o trabalho escravo moderno e encontrar maneiras mais eficazes de combatê-lo⁴¹ requer uma análise das práticas degradantes ao longo das cadeias de produção ou sistemas produtivos, especialmente no contexto globalizado atual. Dentro desse cenário, responsabilizar diretamente grandes marcas e empresas líderes dessas redes se torna crucial (Almeida, 2022).

Nas últimas décadas, houve um crescimento significativo nesta busca pela responsabilidade das empresas líderes em suas cadeias produtivas e pode-se atrelar o aumento desta demanda pela pressão exercida sobre empresas transnacionais para garantir a Devida Diligência em relação aos Direitos Humanos em toda a sua cadeia produtiva. Como mencionado também, a garantia da Devida Diligência na cadeia produtiva é respaldada por diferentes orientações e normas, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, a Declaração Tripartite de

⁴¹ Ainda sob o argumento de responsabilização, importante trazer a discussão da expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho análogo à escravidão. De acordo com o art. 243 da Constituição Federal de 1988, “As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)” (Brasil, 1988). Ainda não foi objeto de regulamentação pelo legislador infraconstitucional, mas, segundo a Procuradoria Geral da República, é possível que o Supremo Tribunal Federal determine aos órgãos competentes do Poder Judiciário e do Poder Executivo a imediata aplicação da referida legislação também em prol do combate à exploração do trabalho escravo, enquanto não for suprida pelo Congresso Nacional a criação de norma regulamentadora (MPF, 2022).

Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, bem como as normas de Devida Diligência adotadas por países da Europa, por exemplo. Essas iniciativas têm levado o Brasil a se preocupar cada vez mais com o impacto das relações comerciais das empresas transnacionais no país, mas a responsabilização jurídica ainda está em seus estágios iniciais.

Mesmo ao identificar as empresas líderes na cadeia produtiva no Brasil, na qual são encontrados trabalhadores em situações análogas a escravo, atribuir responsabilidades a elas permanece um desafio tanto para o âmbito administrativo quanto para o judiciário, que frequentemente alegam desconhecerem as práticas ilegais dos fornecedores e de seus prestadores, dificultando a determinação direta de culpa.

Empresas optam por ignorar deliberadamente o uso de mão de obra escrava na sua cadeia produtiva, buscando terceirizar a produção para evitar responsabilidades trabalhistas. Nesse cenário, fundamental se aplicar princípios normativos estabelecidos por organizações internacionais, aos quais o Brasil está alinhado, e teorias jurídicas como a "teoria da cegueira deliberada".

O judiciário tem aplicado princípios e Diretrizes de órgãos internacionais para responsabilizar empresas por trabalho escravo em sua cadeia produtiva. Um exemplo recente é a condenação em primeira instância da empresa Cargill por utilização de trabalho escravo e infantil por seus fornecedores de cacau. Trata-se de Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho que inspirou o requerimento da responsabilização da multinacional em obrigações assumidas pelo Brasil em tratados internacionais. Os procuradores também tomaram como base o decreto federal com as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos e a teoria da cegueira deliberada, afirmando que a empresa finge que não está vendo, razão pela qual deve ser condenada: pois tem a responsabilidade da Devida Diligência (Repórter Brasil, 2023).⁴²

A teoria da cegueira deliberada tem sido utilizada para responsabilizar empresas na Justiça do Trabalho, argumentando que a empresa, mesmo sem conhecimento direto, poderia e deveria ter conhecimento das práticas ilegais da utilização de trabalho análogo ao escravo em sua cadeia produtiva. Essa teoria se alinha aos fundamentos dos Princípios Orientadores da ONU em Direitos Humanos e Empresas, às Diretrizes da OCDE e às normativas de Devida Diligência internacionais.

Responsabilizar empresas negligentes na cadeia de suprimentos é uma forma eficaz de combater o trabalho escravo. A complexidade das cadeias globais requer uma abordagem mais

⁴² Não há maiores detalhes do processo nesta pesquisa, pois o processo da Ação Civil Pública tramita em segredo de Justiça.

unificada, envolvendo o poder econômico relevante para identificar e atuar nesse problema. Isso implica direcionar a atenção das pequenas para as grandes empresas, gerando impactos positivos na fiscalização. Considerando esse cenário, serão abordadas neste capítulo a teoria da cegueira deliberada e a aplicação dos Princípios Orientadores da ONU como instrumentos de responsabilização das empresas líderes na cadeia produtiva.

4.1 Teoria da cegueira deliberada como forma de responsabilização do Poder Econômico enquanto líderes de cadeias produtivas

A Cegueira Deliberada ou "*Willful Blindness*", em termos gerais, foi elaborada no âmbito do Direito Penal, fundamentada nas situações em que alguém, com o intuito de evitar responsabilidade legal ou obter vantagem por realizar uma ação ilegal, intencionalmente se coloca em estado de ignorância sobre os aspectos relevantes da conduta ilegal (Edwards, 1954, p. 298 *in* Aido, 2018).

Essa teoria permite responsabilizar o indivíduo que deliberadamente se mantém ignorante para evitar a responsabilidade por suas ações. Não se trata de alguém agindo por erro ou negligência, mas sim daquele que escolhe não saber, consciente de que um bem ou recurso tem alta probabilidade de ser ilegal. Esse indivíduo age para enganar a si mesmo, fingindo desconhecimento mesmo tendo consciência do que está ocorrendo.

Também conhecida como Teoria do Avestruz, oferece um novo enfoque para responsabilizar os beneficiários de uma cadeia produtiva, especialmente em situações de terceirização material. Ela permite imputar responsabilidade àqueles que intencionalmente optam por permanecer ignorantes diante de situações em que deveriam, objetivamente, ter conhecimento. Essa concepção é comumente aplicada em crimes acessórios, nos quais existe um delito anterior, como no crime de receptação relacionado a roubos ou furtos, ou no crime de lavagem de dinheiro associado a crimes contra a Administração Pública ou tráfico de drogas (Almeida, 2022, p. 448).

Nas palavras de Luís Melo, Cristina Brasiliano, Jonas Moreno e Luiz Fabre:

Teoria da cegueira deliberada – importada do Direito Penal, onde é largamente utilizada nos chamados crimes acessórios (aqueles que pressupõem um delito anterior – chamado de crime prodrômico -, como é o caso do crime de receptação ou do crime de lavagem de dinheiro), a teoria da cegueira deliberada é também conhecida nos EUA como teoria do avestruz. Tal teoria responsabiliza aquele que acintosamente se coloca em condição de ignorância em face de uma situação em relação à qual detinha um dever razoável e objetivo de conhecer. É o que ocorre com a empresa que contrata um

expressivo volume de produção a uma pequena empresa sem lastro econômico, com poucos empregados registrados, etc. Embora se trate de uma figura fundada na teoria da culpa, ainda assim tem se revelado bastante eficaz no reconhecimento de responsabilidade em situações envolvendo recrutamento de trabalhadores de outras localidades sem a competente Certidão Declaratória de Transporte de Pessoas (são situações em que o beneficiário busca escusar-se ao argumento de que “não contratei ninguém, os trabalhadores é que vieram por conta própria”) (Melo *et al.*, 2015, p.330).

A primeira referência à doutrina da “cegueira deliberada” surge na Inglaterra, em 1861, na sentença do caso *Regina vs. Sleep* (Aido, 2018, p. 7).

Sleep foi acusado de peculato por transportar parafusos de cobre marcados como propriedade do Estado em um barril, embora ele alegasse não ter conhecimento desses sinais. A condenação inicial foi revogada após sua alegação de desconhecimento, já que “o júri não considerou que o agente soubesse que os bens estavam marcados como propriedade do Estado, nem que se abstera intencionalmente de adquirir tal conhecimento”, concluindo-se (ainda que implicitamente) que a abstenção deliberada de obter conhecimento poderia receber o mesmo tratamento punitivo que o conhecimento pleno dos fatos (Aido, 2018, p. 7).

A doutrina ficou adormecida por quatorze anos até o acontecimento do caso *Bosley vs. Davies* ser decidido em 1875. O Réu, um hoteleiro, foi acusado de permitir a prática de jogos de azar em um local licenciado. O réu afirmava que não tinha ciência da prática ilegal que vinha ocorrendo em seu estabelecimento, e que tal conhecimento era essencial para a relevância penal da ação. Os jogadores, que estavam em uma sala privada, corroboraram a afirmação da ré de que não haviam recebido as suas cartas, nem que ela tinha conhecimento de suas atividades (Robbins, 1990, p. 191). No entanto, o tribunal discordou: “O conhecimento real, no sentido de ver ou ouvir a parte acusada, não é necessário, mas deve haver algumas circunstâncias que permitam inferir que ele ou seus empregados foram coniventes com o que estava acontecendo” (Robbins, 1990, p. 191).

Em contraste com o caso *Regina vs. Sleep*, no caso *Bosley vs. Davies*, a cegueira deliberada foi utilizada como uma forma de prova. Enquanto, no primeiro caso, considerava-se igualmente reprovável tanto a situação de conhecimento direto quanto a intencional falta de conhecimento, justificando a punição do acusado em ambas as circunstâncias, neste precedente de 1875, a decisão de ignorar os fatos foi interpretada como um sinal de que o acusado tinha efetivamente conhecimento sobre eles, validando assim sua punição (Coelho, 2019).

Outras Cortes reiteraram essa norma em diversos veredictos relacionados a jogos e em uma ampla gama de outros casos criminais que requerem conhecimento. Até o final do século,

a ignorância deliberada foi estabelecida de maneira sólida como uma alternativa ao conhecimento efetivo na legislação inglesa (Robbins, 1990).⁴³

Embora originária do sistema legal inglês, foi nos Estados Unidos da América que a cegueira deliberada evoluiu e se difundiu. Para Felipe Coelho (2019), mesmo no contexto dos Estados Unidos, não há uma uniformidade de fundamentos teóricos sobre esse assunto, seja na jurisprudência, na teoria ou na legislação. No âmbito estadunidense, é possível encontrar diversas definições doutrinárias que abordam de maneira significativamente diferente alguns aspectos desse fenômeno, como a motivação do agente em permanecer em um estado de cegueira e sua relação com o ambiente social em que está inserido.

O sistema legal brasileiro, embasado em matrizes romano-germânicas, estabeleceu os pilares dos procedimentos penais. Por outro lado, a cegueira deliberada, um conceito da *common law*, apresenta diferenças fundamentais em relação a esse modelo. Apesar disso, decisões judiciais no Brasil têm cada vez mais invocado esse conceito, embora não haja uma base legal explícita para ele no ordenamento jurídico brasileiro. A discussão doutrinária sobre a cegueira deliberada também é recente entre os estudiosos brasileiros (Coelho, 2019).

No âmbito do Direito Penal, a aplicação da aludida teoria pressupõe três requisitos: (a) a ausência de representação total dos elementos típicos do crime; (a) a postura ou decisão do sujeito de permanecer em um estado de ignorância; e (c) o objetivo ou propósito de beneficiar-se deste estado de ignorância (Vallés, 2013 *in* Almeida, 2022, p.449).

Na esfera trabalhista, a teoria da cegueira deliberada tem sido utilizada como um mecanismo para responsabilizar empresas líderes na cadeia produtiva por condutas ilícitas ou negligentes. Essa teoria argumenta que algumas empresas deliberadamente se mantêm ignorantes ou fecham os olhos para práticas ilegais ou antiéticas em suas cadeias de fornecimento, mesmo tendo a capacidade de conhecê-las ou controlá-las (Almeida, 2022, p.448).

Essa abordagem legal se concentra na noção de que as empresas têm uma obrigação ética e jurídica de monitorar suas cadeias de fornecimento e tomar medidas para prevenir violações de Direitos Humanos, trabalhistas e ambientais. Quando uma empresa se recusa a investigar ou a tomar conhecimento de práticas ilícitas, alegando ignorância, a teoria da

⁴³ Para Coelho, “Apesar de Robbins enfatizar que, ‘ao final do século, a cegueira deliberada já era reconhecida como uma alternativa ao conhecimento no sistema jurídico inglês’ 19 (Robbins, 1990, p. 197), a análise desses dois casos não permite chegar a conclusões definitivas e abrangentes sobre os requisitos da cegueira deliberada. Isso se deve à sua propagação ocorrida primariamente no contexto da criminalidade econômica nos Estados Unidos e à forma específica como a cegueira deliberada foi concebida, baseada em uma definição particular do que foi chamado de Modelo de Código Penal, havendo várias variações a partir desse conceito” (Coelho, 2019, p. 17).

cegueira deliberada argumenta que a empresa é tão responsável quanto se tivesse conhecimento direto.

A aplicação dessa teoria é complexa e requer evidências sólidas para demonstrar que a empresa tinha conhecimento implícito ou deveria ter conhecido as violações em sua cadeia de produção. No entanto, quando bem fundamentada, essa teoria tem sido usada em casos de trabalho escravo, por exemplo, para responsabilizar empresas líderes por negligência na supervisão de suas operações e cadeias de suprimentos. Essa abordagem visa criar um incentivo para que as empresas implementem práticas de *due diligence* mais rigorosas e atuem de maneira mais responsável em toda a sua cadeia de produção.

Para Marcos Almeida, a aplicação dessa teoria no campo do Direito do Trabalho não apresenta dificuldades significativas; ao contrário, sua incidência nesse domínio legal parece ser ainda mais simples do que no âmbito criminal. Enquanto no Direito Penal essa teoria pode enfrentar críticas devido à ênfase dada ao requisito da culpabilidade e à resistência à imposição de responsabilidade criminal de natureza objetiva, no Direito do Trabalho, tais obstáculos não possuem a mesma relevância (Almeida, 2022, p.451).

Nas palavras de Rafaela Fernandes:

A ideia de aplicar a teoria da cegueira deliberada no campo justralhista, especialmente nos casos de trabalho análogo ao de escravo, é bastante interessante, e não gera, por exemplo, a crítica que se faz à aplicação dessa teoria no Direito Penal, por alegação de que seria uma responsabilidade penal objetiva, o que é vedado pelo ordenamento jurídico pátrio. Na seara extrapenal, em que se inclui o Direito do Trabalho, não se veda a responsabilidade objetiva. Essa responsabilidade, aliás, se mostra como a solução para o caso, pois o trabalho análogo ao de escravo afronta de tal modo a dignidade humana que não pode depender de averiguação de culpa da empresa no caso concreto (Fernandes, 2019, p. 255).⁴⁴

Vertendo a teoria da cegueira deliberada para a cadeia produtiva têxtil, por exemplo, cumpre verificar a postura assumida pelo beneficiário em relação aos demais elos de tal cadeia. Preocupou-se esse em se informar quanto aos meios a partir dos quais seu produto é fabricado? Não se ateve, em suas inúmeras visitas a fornecedores, se esse possui capacidade produtiva e empregados em número suficiente para atender-lhe? Notando a ausência de capacidade produtiva do fornecedor para dar conta de toda a encomenda, o tomador buscou identificar quais oficinas abasteciam tal fornecedor? Ao permanecer inerte em relação a um dever razoável de

⁴⁴ FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes. In: Boletim Científico ESMPU, ano 18, n. 53, jan-jun/2019.

agir, o tomador coloca-se deliberadamente em situação de ignorância quanto ao que ocorre ao seu redor, respondendo pela omissão culposa (negligência) (Fabre, 2012, p. 59).

Os casos práticos julgados pela Justiça do Trabalho⁴⁵ brasileira abaixo ilustram a aplicação da teoria da cegueira deliberada, em situações que evidenciam empresas que foram condenadas pois, apesar de possuírem capacidade de conhecimento ou controle sobre práticas ilegais em suas cadeias de produção, optaram por ignorar ou fechar os olhos para tais questões.

Neste primeiro julgamento, a decisão argumenta que um contrato de facção é válido e não há responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelo fornecimento de produtos acabados, desde que não vise desvirtuar ou fraudar os preceitos da legislação trabalhista. Com base teoria da cegueira deliberada, condenou a empresa líder na cadeia produtiva:

(...)válido o contrato de facção não há que se falar em responsabilidade subsidiária da empresa que contrata o fornecimento de produtos acabados, pois há que se preservar a liberdade econômica das atividades empresariais. Todavia, como é evidente, essa liberdade de iniciativa e de negociação contratual não pode ser feita de forma a burlar direitos trabalhistas, porque estes devem ser tutelados, de acordo com nosso regime constitucional de proteção ao empregado e seus direitos (art. 7º da CF).

(...)

O art. 8º da CLT dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos constitucionais da CLT. Desse modo, esta previsão, aliada ao princípio da primazia da realidade sobre a forma e a **teoria da cegueira deliberada corroboram para eventual afastamento da tese acima explicitada no que tange ao contrato de facção e a irresponsabilidade do adquirente**. Nesse viés, quando presentes elementos fraudulentos descaracterizadores da avença em comento, acarretará a responsabilidade do contratante, nos moldes da Súmula 331, TST. Tal situação dar-se-á quando comprovada a exclusividade da comercialização do produto, bem como a existência de fiscalização e interferência da tomadora sobre a administração da contratada para com a produção e a relação com seus empregados. Nesse sentido, aliás, também já decidiu o C. TST (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2ª Turma. Acórdão: 0000371-02.2020.5.09.0126. Relator: Claudia Cristina Pereira. Data de julgamento: 11/05/2021. Publicado no DEJT em 13/05/2021. Grifo nosso).

No segundo julgamento, destaca-se a postura do primeiro reclamado, que cedeu sua propriedade a terceiros para obter lucro sem considerar as condições de trabalho em que se encontravam os trabalhadores, mesmo estando frequentemente presente no local de trabalho e tendo contato direto com eles. A decisão condena o reclamado por ignorar conscientemente a situação precária dos trabalhadores, mesmo diante das evidências da realidade precária dos trabalhadores, com base na teoria da cegueira deliberada, comparando sua atitude à de uma

⁴⁵ Foram analisados os únicos 3 julgados encontrados em que houve condenação com fundamento na teoria da cegueira deliberada em casos de trabalho análogo à escravidão em cadeias produtivas.

avestruz que enterra a cabeça para ignorar o que acontece ao seu redor. A decisão ainda argumenta que é crucial responsabilizar aquele que, buscando vantagens pessoais, finge não perceber práticas ilícitas, como a submissão de trabalhadores a condições análogas à escravidão, considerando que ação desse agente não pode ser considerada apenas negligência, pois ele age intencionalmente em seu estado de ignorância para lucrar com situações ilegais na cadeia produtiva:

(...) O primeiro reclamado cedeu sua propriedade a terceiros com a finalidade de obter lucro mediante o trabalho deles, sem se importar minimamente com as condições em que o labor estava sendo prestado. Mesmo estando presente diariamente nas olarias, inclusive em contato direto com os empregados, o Sr. Marcos Onofre de Camargo ignorou a situação de penúria deles, fingindo não ver o que acontecia. **Embora tenha presenciado todo vilipêndio à dignidade dos trabalhadores, fato que nem sequer foi negado na peça contestatória, o proprietário da terra segue linha defensiva pautada na Teoria da Cegueira Deliberada, também conhecida como Teoria do Avestruz. Essa metáfora foi utilizada pela Suprema Corte Americana ao comparar o agente causador de um dano à avestruz, que enterra a cabeça para não tomar conhecimento de algo que ocorre em seu entorno ou aparenta uma surpresa pouco crível, consideradas as vantagens que auferir com seu intencional estado de ignorância sobre uma situação suspeita, no caso, a submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo.** Assim, é necessário imputar responsabilidade àquele que, com o intuito de auferir vantagens, finge não perceber a existência de ilícitos de grande repercussão no âmbito da cadeia produtiva. A ação do agente, nesse caso, não pode ser tida como simples negligência (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. 2ª Turma. RO - 0010474-36.2016.5.18.0004, Rel. Geraldo Rodrigues do Nascimento. Publicado no DEJT em 15/06/2018. Grifo nosso).

No terceiro julgamento, o entendimento é de que a ré detinha o verdadeiro poder econômico, pois os costureiros estavam subordinados e integrados ao processo produtivo e que a empresa, por vontade própria, optou por não acompanhar nem fiscalizar adequadamente os serviços prestados, aplicando-se a teoria da cegueira deliberada para condenação. A decisão argumenta que não é lógico que a fiscalização da empresa ocorresse apenas em relação a questões como preços, prazos e qualidade das peças, enquanto ignorava completamente as condições de trabalho, o que desrespeita os valores humanos e a declaração de que o trabalho não é uma mercadoria:

(...) a ré é a efetiva detentora do poder econômico, especialmente porque os costureiros e oficinheiros estavam subordinados e objetivamente integrados ao processo produtivo da reclamada. Consigne-se, que a tese defensiva (fl. 301), assim como o depoimento pessoal da ré (fl. 405) de **ausência de acompanhamento do trabalho desenvolvido nas oficinas demonstra a caracterização da Teoria de Cegueira Deliberada em que a ré, voluntariamente, deixa de acompanhar e fiscalizar a prestação de**

serviços. Com efeito, na condição de beneficiária final da atividade de confecção, a ré possui o dever social e jurídico decorrente dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV/CF) e da função social da propriedade (art. 170, III/CF) de zelar pelo cumprimento das regras sociais e trabalhistas. Não se mostra lógico que a fiscalização da ré ocorra, exclusivamente, em relação aos preços, prazos e qualidade das peças produzidas e abstenha-se de qualquer fiscalização das condições de trabalho em efetiva subversão dos valores humanos, coisificação do trabalho humano, bem assim em afronta à Declaração da Filadélfia no sentido de que o trabalho não é mercadoria. Assim, a tese da recorrente de que se tratava de mero contrato de facção, está rechaçada, eis que a análise das provas produzidas nos autos demonstram que, a ora recorrente, não adquiria peças de roupas das oficinas, mas sim havia, de fato, a contratação de serviços de costura, sendo que a ré fornecia a matéria-prima básica para a confecção das roupas, ou seja, fornecia os tecidos que, inclusive, eram entregues cortados, sendo que as oficinas apenas eram utilizadas para costurar e pregar as etiquetas. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 3ª Turma. Processo: 1000225-46.2019.5.02.0231. Relator: Paulo Eduardo Vieira De Oliveira. Publicado no DEJT em 05/08/2020).

As decisões trazidas acima, que entendem pela responsabilidade trabalhista da empresa líder em arranjos empresariais descentralizados, são cruciais. Como bem retratado nos casos reais, geralmente, há uma rede complexa de empresas contratadas, monitoradas pela empresa líder sob padrões produtivos rígidos, por isso, o acompanhamento pela contratante não deve se limitar à qualidade técnica do serviço, mas incluir as condições de trabalho que garantem esse serviço.

Durante a execução do contrato, a empresa contratante pode facilmente verificar se a empresa prestadora está cumprindo as obrigações trabalhistas, bem como pode e deve solicitar documentos que comprovem esse cumprimento ou evidências de boas práticas empregatícias. Quando a empresa líder delega uma grande parte da produção a uma empresa de pequeno porte, com poucos funcionários registrados e sem estrutura adequada, há indícios de que ela tem conhecimento da exploração ilegal do trabalho (Almeida, 2022, p. 449).

A legislação trabalhista brasileira estabelece apenas a responsabilidade subsidiária das empresas líderes por obrigações trabalhistas nas cadeias de produção. No entanto, novos fundamentos jurídicos, como a responsabilidade solidária, surgem como ferramenta valiosa, ainda que não explicitamente prevista. A adoção desses princípios pode inspirar mudanças legislativas que busquem controlar a descentralização da produção e reafirmar o caráter protetivo do Direito do Trabalho. Incorporar esses fundamentos diretamente na legislação poderia fornecer um controle mais eficaz sobre a descentralização produtiva e reforçar a natureza tutelar do Direito do Trabalho (Almeida, 2022, p. 451).

As mudanças legais no contexto trabalhista devem ter como base o propósito fundamental do Direito do Trabalho, no sentido de que qualquer alteração legislativa deve visar

à melhoria das condições de trabalho para os trabalhadores, e não à precarização dos serviços, que por vezes atende aos interesses privados e egoístas do mercado (Neves Delgado, 2006, p. 241 *in* Almeida, 2022, p. 451).

A aplicação da teoria da cegueira deliberada pode ser um argumento para atribuir responsabilidade solidária à empresa-líder que, ao organizar sua produção de forma descentralizada, opta por ignorar deliberadamente as más condições de trabalho. Embora seja possível argumentar pela responsabilidade solidária com base em uma interpretação inovadora, incorporar esses parâmetros diretamente na legislação trabalhista seria mais adequado, como proposto pelo PL nº 572/2022, pois, caso não seja incorporado, poderia encontrar resistência devido ao formalismo presente na tradição jurídica, como o Brasil. No entanto, a adoção dessa teoria proposta pelos tribunais e pelos Auditores Fiscais do Trabalho seria um avanço na proteção trabalhista, adaptando-se melhor às complexidades das cadeias produtivas e aumentando as chances de pagamento de créditos trabalhistas, mesmo em situações extremas como a exploração contemporânea do trabalho escravo.

4.2 Aplicação dos Princípios Orientadores da ONU e outras normativas internacionais pelo judiciário brasileiro

Para Pedro Nicoli, o desequilíbrio global entre poderes é crucial para a necessidade de sistemas abrangentes de proteção. A globalização econômica e os fluxos de capital, juntamente com condições precárias de trabalho locais, destacam uma intensa globalização econômica e uma deficiência na globalização social. Isso não é coincidência, já que o cenário internacional se tornou um terreno onde antigas estruturas equilibradas foram desfeitas, permitindo que a economia opere sem salvaguardas sociais construídas no século XX. Sem uma oposição sólida, o mundo se tornou um local onde os custos da proteção social são evitados e, assim, enfraquecem os sistemas de regulação do trabalho e de inclusão social. A suposta promessa de uma libertação global trazida pela atual globalização, na verdade, tornou-se um pesadelo de submissão, ampliando a exploração ao viabilizar estratégias mais eficazes e sistêmicas de precarização. Nas palavras de Pedro Nicoli:

Explorando a concorrência de espaços locais, o capitalismo globalizado e financeirizado implantou uma “guerra social” no mundo, em que a vulnerabilidade torna-se moeda de troca para atração de capitais. Em um quadro mais ambivalente do que nunca, as possibilidades de um mundo global na economia se apoiam justamente na fragmentação humana na vida local. Aí é que sistemas de proteção que se projetem universalmente são rapidamente repudiados, taxados de inviáveis, utópicos ou incompatíveis com um mundo

de fragmentação, enquanto, ao mesmo tempo, o poder econômico se exprime com cada vez menos fronteiras (Nicoli, 2014, p. 142).

A responsabilidade dos agentes globais assume um papel central nas questões contemporâneas do Direito e das Relações Internacionais. No âmbito trabalhista, questões como a responsabilidade social de empresas e organizações, juntamente com os métodos de imputação em casos específicos de violações, representam um dos maiores desafios da justiça social atual. Esse desafio envolve a tarefa complexa de atribuir responsabilidades e aplicar penalidades a atores que atuam em uma escala supranacional, aproveitando-se das limitações das jurisdições locais e internacionais em questões de direitos sociais para promover violações sistemáticas. É nesse contexto que a discrepância de ritmos mencionada por Delmas-Marty se torna particularmente evidente, pois qualquer tentativa de equalização exigirá uma revisão profunda dos mecanismos de atribuição de responsabilidades e das formas de assegurar a implementação de medidas reparatórias. Tais medidas devem se orientar pelas diretrizes internacionais de proteção aos Direitos Humanos, visando, em última instância, impedir práticas prejudiciais, como o *dumping social*⁴⁶ e a exploração do trabalho em condições de extrema precariedade (Nicoli, 2014, p. 142).

Visando regular a conduta do Estado e das empresas em relação aos Direitos Humanos, surgem os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, desenvolvidos em 2011, após estudos liderados por John Ruggie, indicando os deveres do Estado para prevenir, investigar, punir e reparar violações aos Direitos Humanos, enquanto as empresas devem abster-se de violar esses direitos, sendo vinculativos para os Estados e mais flexível para as empresas.

Apesar de sua teoria sólida, a efetividade dos POs é limitada, uma vez que não possuem poder coercitivo sobre violadores de Direitos Humanos, sendo considerados uma "*soft law*". Muitos países signatários carecem de disposições legais específicas para aplicar penalidades e, por isso, há um movimento para estabelecer um Tratado Vinculante sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos para impor deveres internacionais às empresas. No entanto, mesmo sem solução de conflitos a nível nacional, as vítimas podem buscar apoio na ONU em situações de violências por empresas brasileiras que implicam em quebra do Controle de Convencionalidade, baseado em acordos internacionais do Brasil (Farias; Pompeu, 2023).

Na prática, mesmo o CNJ exigindo que sejam observados princípios humanitários nas ações judiciais (CNJ, 2017), o número de julgados que utilizam dos Princípios Orientadores

⁴⁶ Trouxemos o conceito de *dumping social* por Alice Silva, na página 40 (Silva, 2005).

para condenar as empresas líderes da cadeia produtiva por utilização de mão de obra escravizada ainda são escassos.

O Grupo de Trabalho (GT) sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU⁴⁷ fez uma visita oficial ao Brasil em dezembro de 2015, após o desastre ambiental e de mineração resultante do rompimento da barragem de rejeitos de Fundão, que afetou os Estados de Minas Gerais e Espírito Santo.

Ao final da visita, o Grupo de trabalho apresentou um relatório onde descreveu suas observações e recomendou ações que podem ajudar a abordar e remediar os desafios identificados. Em "Conscientização sobre negócios e direitos humanos", descreveu que as principais empresas brasileiras, tanto públicas quanto privadas, e suas associações, têm pouco conhecimento sobre os Princípios Orientadores das Nações Unidas:

O Grupo de Trabalho reconhece que as empresas podem estar menos familiarizadas com os Direitos Humanos do que o governo e a sociedade civil e que pode haver desafios na integração dos Direitos Humanos nos sistemas corporativos e nos processos de e processos decisórios. Portanto, será importante que o governo forneça orientação às empresas sobre as ações que elas devem tomar de acordo com os Princípios Orientadores (ONU, 2015).

Ao tratar sobre "Trabalhos e Direitos", disse ter tomado conhecimento de que a definição de trabalho escravo no artigo 149 do Código Penal Brasileiro é mais ampla do que a definição da Convenção sobre Trabalho Forçado da OIT, (Convenção nº 29, de 1930), e incluiu disposições relativas à restrição da liberdade; servidão por dívida; condições degradantes de trabalho; exaustão e jornadas de trabalho exaustivas. Reconheceu também que, em 1995, um órgão interministerial foi criado para coordenar ações contra o trabalho escravo e que o Ministério do Trabalho e Emprego havia lançado um grupo móvel especial de fiscalização para trabalhar com a polícia para investigar empresas suspeitas de usar trabalho escravo e da existência da chamada "Lista Suja", que efetivamente nomeava e envergonhava as empresas flagradas utilizando trabalho escravo em suas cadeias de suprimentos.

No entanto, também disse ter sido informado sobre o aumento do uso da terceirização e a falta de controle nas cadeias de suprimentos, o que resulta na ausência de responsabilização por abusos contra os trabalhadores nessa cadeia:

⁴⁷ O Grupo de Trabalho sobre a questão dos Direitos Humanos e corporações transnacionais e outras empresas comerciais (também chamado de Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos) foi estabelecido pelo Conselho de Direitos Humanos em 2011 pela Resolução 17/4. O Conselho renovou o mandato do Grupo de Trabalho em 2014 (Resolução 26/22), 2017 (Resolução 35/7), em 2020 (Resolução 44/15) e em 2023 (Resolução 53/3) (ONU, 2023).

Os procuradores do trabalho relataram que, apesar do fato de o Brasil ter ratificado a Convenção (nº 94) sobre Cláusulas Trabalhistas (Contratos Públicos) da OIT, 1949, ela não estava sendo adequadamente implementada ou aplicada, e deveria estar, especialmente em relação a grandes projetos de desenvolvimento, pois se aplica ao trabalho realizado por subcontratados ou cessionários de contratos. O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de investigações realizadas por inspetores do trabalho, supervisiona o cumprimento da legislação trabalhista brasileira e das normas da OIT, e tem o poder de emitir multas nos casos em que constata uma violação. O Grupo de Trabalho incentiva o Ministério do Trabalho e Emprego a garantir que o cumprimento de todas as normas da OIT seja efetivamente monitorado (ONU, 2015, p. 17).

Ao final do documento o Grupo de trabalho fez vinte recomendações ao Brasil, dentre as quais elucidou a ausência do uso dos Princípios Orientadores para a responsabilização das empresas líderes da cadeia produtiva em casos de utilização de mão de obra escravizada.

Destaca-se:

- (a) Conscientizar e desenvolver a capacidade dos funcionários públicos e legisladores sobre as respectivas obrigações e responsabilidades do governo e de todas as empresas, inclusive as estatais, para prevenir e tratar de problemas adversos sobre os Direitos Humanos relacionados às empresas, de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos;
- (b) Estabelecer expectativas claras em políticas relevantes para que todas as empresas no Brasil respeitem os Direitos Humanos em todas as suas operações e realizem em relação a suas operações nacionais e internacionais;
- (c) Aplicar seus melhores esforços para buscar o nível adequado de recursos para permitir que os promotores federais e estaduais continuem a contestar as ações de empresas e órgãos públicos;
- (d) Fornecer treinamento aprimorado em Direitos Humanos para a equipe dos ministérios, funcionários responsáveis pelo licenciamento ambiental e juizes, de modo a garantir que os princípios legais atuais, padrões de Direitos Humanos e melhores práticas internacionais sejam conhecidos e sejam conhecidos e aplicados pelos tomadores de decisão (ONU, 2015, p. 20).

Sobressai-se na recomendação de letra (d) o treinamento para juizes, de modo a garantir que os princípios legais atuais, padrões de Direitos Humanos e melhores práticas internacionais sejam conhecidos e aplicados pelos tomadores de decisão. Isso porque o Judiciário brasileiro mantém a oportunidade de incorporar os Princípios Orientadores como um dos pilares que sustentam a defesa dos direitos socioambientais, introduzindo, na jurisprudência nacional, os mecanismos internacionais de proteção dos Direitos Humanos, visando salvaguardar os direitos socioambientais violados por empresas transnacionais.

Para Cyntia Farias e Gina Pompeu, os membros do Grupo de trabalho “avaliaram que há teoria suficiente, mas pouca efetividade dos POs” (Farias; Pompeu, 2003, p. 180). De todo

modo, mesmo diante da inexistência de resolução para um conflito em nível nacional, um indivíduo afetado pode buscar as Nações Unidas para reivindicar seus direitos, uma vez que o Brasil faz parte do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH). Dentro desse contexto, violações dos Direitos Humanos ocorridas em empresas brasileiras ou dentro do território nacional constituem uma quebra do Controle de Convencionalidade – semelhante ao Controle de Constitucionalidade – baseado nos acordos internacionais assinados pelo Brasil (Farias; Pompeu, 2003, p.182).

Apesar das medidas recomendadas pelo Grupo de Trabalho da ONU, até o momento, não se observaram ações práticas ou efetivas decorrentes dessas recomendações. Suas sugestões podem não ter sido implementadas ou ainda não se refletiram em mudanças tangíveis nas situações ou políticas abordadas.

Poucas são as decisões que utilizam os Princípios Orientadores da ONU como fundamento. O único exemplo encontrado de uso dos Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos e Empresas para condenação de empresa líder da cadeia produtiva está no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 8ª Turma, Processo de nº 0022063-39.2017.5.04.0405 ROT, julgado em 09/10/2023 (TRT/RS, 2023), tendo como relatora a Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos.

No caso julgado, o tribunal destaca a importância de considerar os princípios internacionais que regem Empresas e Direitos Humanos ao discutir questões de Direito Econômico em um contexto de globalização. Menciona a necessidade de proteger os Direitos Humanos diante da atuação de empresas multinacionais, apontando para a falta de supervisão e regulação adequadas. Destacam-se os Princípios "Ruggie", ou Princípios Orientadores da ONU, fundamentais na conexão entre Direito Econômico e Direitos Humanos. Esses princípios delineiam a responsabilidade das empresas sobre respeitar os Direitos Humanos, como definido na Declaração Internacional dos Direitos Humanos e na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT. Além disso, mencionam a importância da OCDE, que estabelece diretrizes que ressaltam a importância do respeito aos Direitos Humanos, saúde, segurança no trabalho e direitos sociais para empresas multinacionais. O texto sugere a necessidade de incentivos econômicos e financeiros por parte das instituições europeias à República Federativa do Brasil, desde que alinhados com a melhoria das condições dos trabalhadores e em conformidade com os princípios e diretrizes internacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, assim como as normas nacionais estabelecidas pelo Decreto nº 9571/18, que tem status constitucional por tratar de Direitos Humanos, segundo o artigo 5º da Constituição.

Apesar da busca incessante, não foram encontrados outros julgados no Brasil sobre a aplicação dos Princípios para condenação de empresas líderes na cadeia produtiva. Tornando-se imensamente importante o treinamento de operadores do direito, como bem relatado pelo Grupo de Trabalho da ONU em seu relatório mencionado logo acima, para permitir o acesso à justiça por meio de demandas judiciais.

Nem todos os países signatários dos POs possuem garantia legal ou previsão de penalidade. O que há é crescente busca por empresas que possuem estrutura *compliance*⁴⁸, onde a conformidade com a legislação e os princípios éticos estão entre os principais objetivos da empresa. Trata-se de uma política interna da empresa. Ruggie, ao conceber os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos sob a égide da ONU, os delineou como um guia moral de conduta, sendo crucial adotar uma postura de conformidade (*compliance*) para garantir o respeito a esses princípios. Essa lacuna foi reconhecida e replicada em território nacional e é necessário difundir tanto os direitos quanto as responsabilidades, mesmo que sejam voluntárias, e promover o acesso facilitado à justiça através de dois tipos de controle: o controle de constitucionalidade e o controle de convencionalidade. As violações devem ser combatidas através dos meios judiciais adequados: se ocorrem internamente, deve-se iniciar um processo legal; se são externas, a denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos é pertinente (Farias; Pompeu, 2023, p.198).

Assim, em um país onde um total de 61.711 trabalhadores foram resgatados, sendo 4.030 só no ano de 2022 até meados de 2023, somado à estimativa de que cerca de 0,5% da população, ou seja, 1,053 milhões de pessoas no Brasil, vivem em condições análogas à escravidão, conforme indicado no relatório de 2023 da Fundação *Walk Free*, Índice Global da Escravidão, é crucial estabelecer e divulgar amplamente o acesso à justiça para revitalizar os Direitos Humanos e combater o trabalho escravo no Brasil.

4.3 Agendas de sustentabilidade como forma de coibir o trabalho escravo no Brasil

Como mencionado no início dessa pesquisa, no cenário dos anos de 1990, com a globalização e expansão das empresas, iniciou-se um período de responsabilização das

⁴⁸ Juri Pinheiro e Fabrício Lima definem o *compliance* como “princípio de governança corporativa que tem como objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu seguimento. Caracteriza-se como um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações, para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle e reação frente aos mesmos” (Silva *et al.*, 2020, p. 42).

empresas por infrações a Direitos Humanos, incluindo a utilização do trabalho análogo ao escravo. Isso porque o mundo passou a cobrar mais responsabilidade social com maior respeito aos Direitos Humanos de empresas transnacionais, que cresceram no processo de globalização. São resultados dessas cobranças os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, Diretrizes da OCDE, Declaração Tripartite da OIT, Agenda 2030 e leis internacionais de Devida Diligência, por exemplo.

Além dos Princípios, Diretrizes e Normativas que responsabilizam empresas por violações em Direitos Humanos – e isso envolve a utilização de trabalho escravo –, surgiram agendas de autorregulação nesse mesmo sentido, como o Pacto Global da ONU e Agenda ESG, por exemplo.

No ano 2000, o ex-secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, a partir de seu discurso durante o Fórum Econômico Mundial, desafiando a comunidade empresarial global a ajudar a ONU a implementar valores universais na área de Direitos Humanos, lançou o Pacto Global da ONU. Seu intuito era alinhar suas estratégias e operações aos dez Princípios Universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, e desenvolver ações que contribuíssem para o enfrentamento dos desafios da sociedade (ONU, 2023).

A ESG se tornou critério para definição de investimentos, pois possibilitou que se avaliassem os riscos e perspectivas futuras a partir de uma atenção maior para a transparência corporativa, o que permite o controle social externo. Trata-se de pensar a sustentabilidade empresarial (Carlo, 2020). De acordo com Bloomberg (2021), US\$40,5 trilhões em ativos sob gestão foram gerenciados por meio de fundos de investimentos ESG no ano de 2020.

No Brasil, de acordo com a Associação Brasileira de Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais, os fundos brasileiros que adotam os padrões de sustentabilidade e governança alcançaram o dobro de tamanho em 2020, chegando a R\$1 bilhão (Aleixo; Silva, 2021 *in* ABRAMPA, 2023, p.310).

Estudos demonstram que empresas que atuam a partir das premissas ESG possuem melhor gerenciamento dos riscos, pois adotam boas práticas de governança, são comprometidas com a responsabilidade social e com o cuidado do meio ambiente, contribuindo para a resiliência do mercado financeiro e o desenvolvimento sustentável (Aleixo; Silva, 2021 *in* ABRAMPA, 2023, p.310).

Se os pilares “E” (ambiental) e “G” (governança) estão bem esclarecidos, para Bloomberg (2021), o pilar “S” (social), carece de compreensão para além da ideia de

responsabilidade social da empresa. Deve-se levar em conta, além das questões globais, as peculiaridades dos setores financeiros e a realidade local.

Agendas globais, como a Agenda ESG e Agenda 2030, nos pontos que tangem a trabalho decente, são uma resposta à globalização desigual e à crise de emprego que ela causou. Baseiam-se em três princípios fundamentais: primeiro, o trabalho é essencial para combater a pobreza, desigualdade e exclusão social. Segundo o trabalho é crucial para aproveitar as oportunidades geradas pela globalização, gerando mais empregos e aumentando a renda, impulsionando a produtividade das empresas e o desenvolvimento econômico e social. Por fim, o terceiro princípio destaca que o trabalho é crucial para a inclusão social, sendo essencial para uma vida digna, o exercício da cidadania e o fortalecimento da democracia, tornando o trabalho decente um objetivo político também (Almeida, 2022, p. 175).

O suporte normativo para a ESG se deu a partir do conceito de *soft law*, que atrela uma vinculação jurídica mitigada e a ausência de força coercitiva, tendo como exemplos o Pacto Global da ONU (2000), maior iniciativa global corporativa na área de sustentabilidade; Princípios do Equador (2003), que apresentam quais os padrões de desempenho socioambientais a *International Finance Corporation* impõe para a concessão de créditos; Princípios para o Investimento Responsável, que utiliza os pilares ESG para a realização de investimentos; e códigos de conduta da ISO 26000 para implementação de programas de sustentabilidade empresarial (Dowell-Jones, 2016).

No Brasil, os responsáveis pela construção de um marco regulatório são o Conselho Monetário Nacional (CMN) e a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que produziram os seguintes:

- a) Resolução do CMN nº 4.327, de 2014, que exigiu que instituições financeiras tivessem uma política de responsabilidade socioambiental;
- b) Instrução CVM nº 552, de 2014, que determina que empresas emissoras de ações ou títulos devem reportar seu grau de exposição ao risco socioambiental;
- c) Instrução CVM nº 556, de 2015, que obriga a prestação de informações sobre impactos no meio ambiente e governança corporativa;
- d) Resolução CMN nº 4.557, de 2017, sobre estrutura para gerenciamento integrado de riscos das instituições financeiras para identificar, avaliar, monitorar, controlar e mitigar o risco socioambiental;
- e) Resolução CMN nº 4.661, de 2018, que determina que as Entidades Fechadas de Previdência Complementar considerem riscos socioeconômicos, ambientais e de governança (Aleixo; Silva, 2021, p. 312 *in* ABRAMPA, 2023, p.312).

Dentro deste escopo regulatório, as empresas apresentam o componente social com base em seus relatórios de sustentabilidade, o que requer melhores padrões de avaliação, abertura de dados e transparência (Bloomberg, 2021). Inclui o relacionamento da empresa com seus

stakeholders, que vai além dos acionistas, mas envolve também colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades. Isso integra a preocupação com a inclusão e a diversidade, a equidade de gênero, e também boas condições de trabalho (Aleixo; Silva, 2021 *in* ABRAMPA, 2023, p.310).

Identificar e mapear as conexões entre fornecedores e compradores em uma cadeia produtiva é complexo, porque a extensão da cadeia, com muitos fornecedores e a fragmentação dos processos por meio da terceirização, resulta em uma estrutura de rede extensa e diversificada de fornecedores, muitos operando fora dos parâmetros legais. Essa complexidade dificulta a implementação de sistemas de monitoramento e padrões éticos no setor produtivo.

Os defensores das políticas corporativas de ESG entendem que a relação entre as políticas corporativas de ESG e o trabalho escravo contemporâneo é direta e que empresas que adotam práticas sustentáveis, sociais e de governança responsáveis estão menos propensas a utilizar o trabalho escravo como forma de produção.

As políticas corporativas de ESG são fundamentais para reduzir a incidência de trabalho escravo contemporâneo nas cadeias produtivas e garantir práticas mais justas e sustentáveis no mundo empresarial. Esse comprometimento deve estar atrelado à proteção dos Direitos Humanos. Deve-se levar em conta que “o Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos vem desenvolvendo um marco normativo a respeito das relações entre Empresas e Direitos Humanos, buscando uma agenda de sustentabilidade corporativa”. O que vai contribuir para o fortalecimento das interconexões entre Direitos Humanos e as atividades empresariais. (Aleixo; Silva, 2021, p. 315 *in* ABRAMPA, 2023, p.315).

Isso pode ser possível pois existem diferentes sistemas de avaliação das empresas para se adequarem ao ESG, como a Escala de Sustentabilidade proposta pela *London Business School*⁴⁹, também tem critérios socioambientais que avaliam piores e melhores práticas (*negative screening e positive screening*). Outra proposta é a ampliação do portfólio ESG via índices, como: Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), Índice Carbono Eficiente (ICO2), Índice de Governança Corporativa Trade (IGTC), Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGCX) e o Índice de Governança Corporativa Novo Mercado (IGNM). Mais recentemente foi lançado o S&P/B3 Brasil ESG, com intuito de excluir empresas com litígios no mercado e que não estejam aplicando o Pacto Global da ONU (Aleixo; Silva, 2021, *in* ABRAMPA, 2023, p.315).

⁴⁹ Que mede 5 níveis: 1) abaixo do compliance; 2) compliance; 3) acima do esperado; 4) estratégia integrada à sustentabilidade; 5) propósito (Aleixo; Silva, 2021, p. 315 *in* ABRAMPA, 2023).

Em contrapartida, segundo dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), de um modo geral, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes, e que, em uma quarteirização, é provável que as diferenças se aprofundem, com aumento da precarização das condições de trabalho e de remuneração (DIEESE, 2017).

Portanto, a preocupação das empresas precisa ir além dos seus empregados diretos, ela precisa atingir toda a sua cadeia produtiva, o que torna mais complexa a questão. A responsabilidade social das empresas é um tema crucial para garantir que as organizações atuem de maneira ética e sustentável. No entanto, essa responsabilidade não pode se limitar apenas à sua esfera interna, mas deve se estender à sua cadeia produtiva, incluindo seus fornecedores e parceiros comerciais.

As metodologias ESG podem representar um esforço na busca por práticas empresariais mais éticas e responsáveis, no entanto, ainda não se sabe ao certo se efetivamente são eficazes no combate ao trabalho escravo.

Esses exemplos evidenciam a complexidade de garantir práticas éticas em toda a cadeia de suprimentos, mesmo em empresas que destacam sua preocupação com a sustentabilidade.

Existe, portanto, uma lacuna entre os esforços divulgados por empresas que seguem metodologias ESG e a eficácia real na erradicação do trabalho escravo. Os casos emblemáticos, como os da JBS e do Grupo Heineken, retratam que, apesar de enfatizarem políticas de sustentabilidade, foram associados à utilização de trabalho análogo ao escravo em suas cadeias produtivas. Isso evidencia a complexidade de garantir práticas éticas em toda a extensão das operações das empresas, questionando se tais metodologias são suficientes para resolver efetivamente questões como o trabalho escravo.

As cadeias produtivas, estendendo-se globalmente, têm sido alvo de críticas por seu impacto negativo em Direitos Humanos, sociedade e meio ambiente.

As agendas de sustentabilidade global buscam mitigar os problemas advindos da globalização, assim como os Princípios Orientadores da ONU delineiam a responsabilidade das empresas e a teoria da cegueira deliberada pode representar uma forma de aplicação desses objetivos. Todo esse conjunto representa a necessidade de políticas robustas, transparência nas cadeias produtivas e a importância de promover uma cultura empresarial ética e responsável para alcançar um desenvolvimento verdadeiramente sustentável e respeitoso em relação aos Direitos Humanos.

A Implementação de Agendas de sustentabilidade ultrapassa a realidade das empresas privadas, tornando-se realidade, no Brasil, de medidas administrativas institucionalizadas pelo Poder Judiciário.

No entanto, para Gabriela Neves Delgado (2023), o compromisso com a Agenda 2030 não pode se limitar à associação temática das controvérsias analisadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). É essencial que a conexão entre esses objetivos e as decisões do Tribunal se reflita também nos resultados dos julgamentos. Em outras palavras, as decisões judiciais precisam estar alinhadas, qualitativamente, com os objetivos propostos pela Agenda 2030. No caso específico do ODS nº 8, as decisões judiciais devem ser consistentes com o conceito de trabalho decente conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Neves Delgado *et al.*, 2023).

Nas palavras de Gabriela Neves Delgado:

A iniciativa pioneira do Supremo em promover um sistema de indexação entre os temas das ações e os 17 ODS, que se tornaram filtros para a consulta de processos. Também se identificou que a associação aos objetivos da Agenda 2030 foi frequentemente invocada nos acórdãos de reconhecimento de repercussão geral em recurso extraordinário, de modo a fundamentar a relevância jurídica, social, econômica ou política das matérias controvertidas nos processos. Estes são esforços louváveis – uma vez que a Agenda 2030 não é, *per se*, obrigatória – e, além de facilitarem a obtenção e a produção de dados, reforçam a posição do Brasil como um país comprometido com a prática dos Direitos Humanos (Neves Delgado *et al.*, 2023, p.124).

Se o Poder Judiciário adotar uma interpretação alinhada quanto às condenações de empresas líderes na cadeia produtiva, por utilização de mão obra análoga à de escravo, certamente reforçará o compromisso de atingir as metas da Agenda 2030 e outras agendas de sustentabilidade, como ESG e os Princípios Orientadores da ONU. Isso também representará um avanço significativo em seu padrão de decisões e na capacidade de aplicação efetiva dos Direitos Humanos no âmbito trabalhista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com intuito de responder ao objetivo específico de apresentar o conceito de trabalho escravo contemporâneo e a sua compreensão enquanto elemento norteador de práticas empresariais sustentáveis, fazendo uma correlação com cadeias produtivas, foi analisada a nova lente interpretativa sobre o artigo 149 do Código Penal. A partir da nova redação, de 2003, foram definidos quatro os elementos caracterizadores do trabalho escravo no Brasil: trabalho

forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho. A alteração do Código Penal para a inserção do artigo acima evidenciou a dignidade humana como bem jurídico tutelado e núcleo essencial a ser protegido. Sendo assim, passou-se a compreender o trabalho escravo contemporâneo como “aquele realizado em condições subumanas de labor, ofensivas a dignidade da pessoa humana.”

Essa importante alteração na legislação nacional brasileira aconteceu logo após o governo brasileiro assinar, pela primeira vez em sua história, em setembro de 2003, um acordo amigável reconhecendo sua responsabilidade internacional pelas violações aos direitos humanos perpetradas por indivíduos, relativo ao caso de trabalho escravo no Brasil no qual foi levado à corte interamericana de direito.⁵⁰

Considerando a influência do contexto global no combate ao trabalho escravo no Brasil, o presente estudo discutiu a problemática da efetividade das normativas nacionais e internacionais sobre Empresas e Direitos Humanos e sua influência no combate ao trabalho escravo contemporâneo na cadeia produtiva do Brasil, no intuito de compreender os principais desafios nesse processo.

Pode-se afirmar que as normativas internacionais sobre Direitos Humanos e Empresas estabelecem importantes diretrizes para a atuação das corporações em cadeias produtivas globais, buscando garantir práticas empresariais responsáveis.

No contexto brasileiro, o trabalho escravo contemporâneo ainda é uma realidade preocupante, inserido nas dinâmicas da reestruturação produtiva do capital e potencializado pela terceirização. Diante desse cenário, a responsabilização das lideranças econômicas nas cadeias produtivas, utilizando a teoria da cegueira deliberada, emerge como um meio de combater a exploração laboral. O judiciário brasileiro, aplicando as diretrizes internacionais, assume um papel fundamental nesse enfrentamento, enquanto as agendas de sustentabilidade se tornam instrumentos relevantes para coibir o trabalho escravo.

O estudo aponta como limites a análise aprofundada de casos concretos em que se evidenciem julgados inovadores na justiça do trabalho em relação à responsabilização das empresas no que tange aos Direitos Humanos dos trabalhadores de sua cadeia produtiva e de modo geral, o crescimento de adoção de políticas de ESG, por empresas que se apresentam comprometidas no combate ao trabalho análogo à escravidão. Todavia, a efetividade na adoção dessas políticas de sustentabilidade, como políticas de ESG, será aprofundada em nível de doutoramento por mim.

⁵⁰ Trata-se do caso José Pereira, já trazido nessa dissertação.

Para alcançar o objetivo específico de investigar os marcos normativos internacionais sobre Empresas e Direitos Humanos e sua influência para estruturação da cadeia produtiva livre do trabalho escravo contemporâneo, foram mapeados e analisados diferentes instrumentos normativos que servem para garantir a proteção dos trabalhadores, prevenindo e responsabilizando as empresas nos casos de trabalho análogo à escravidão, como: (i) a elaboração dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, que sinalizam para que as empresas tenham uma abordagem de diligência devida em relação aos Direitos Humanos, o que agrega a identificação, prevenção, mitigação e prestação de contas dos impactos negativos em potencial que suas atividades possam ter sobre os Direitos Humanos em toda a sua cadeia produtiva; (ii) a Declaração tripartite da Organização Internacional do Trabalho (OIT); (iii) o Pacto Global da ONU; (iv) a Agenda ESG (*Environmental, Social and Governance*); (v) a revisão das Diretrizes da OCDE, com introdução significativa de temas de Direitos Humanos e Devida Diligência nas relações comerciais da cadeia produtiva (com intuito de promover um entendimento comum entre governos e partes interessadas sobre como realizar a Devida Diligência, com base em riscos, para promover uma conduta empresarial responsável); (vi) a Agenda 2030; (vii) Legislações internacionais de Devida Diligência.

Tais instrumentos internacionais destacam a importância de uma abordagem colaborativa que envolva tanto o setor público quanto o privado na resolução dos desafios da escravidão moderna. No mesmo sentido, o avanço do Brasil em direção à OCDE e a sua aceitação como membro dependem da adesão aos padrões de Devida Diligência, que estão ligados aos princípios de conduta empresarial responsável.

A influência do contexto global para desenvolvimento de políticas internas de combate ao trabalho escravo no Brasil é observada há algumas décadas, e muito se vê em termos de desenvolvimento de políticas de combate ao tema.

Após a denúncia do caso José Pereira à Corte Interamericana de Direitos Humanos em 1994, foi criado o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), em 1995, para erradicar o trabalho escravo por meio de ações fiscais pelos Auditores do Trabalho em parceria com diversos outros órgãos, como a Polícia Rodoviária Federal (PRF), a Polícia Federal (PF), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério Público Federal (MPF) e a Defensoria Pública da União (DPU). Além disso, após o Brasil assinar um acordo nesse mesmo caso, em 2003, houve alteração do artigo 149 do Código Penal, que ampliou o conceito de trabalho escravo para além do trabalho forçado e passou a contemplar jornadas exaustivas, condições degradantes e servidão por dívidas. Soma-se a essas iniciativas a “Lista Suja” (2003) de empregadores que utilizam o trabalho análogo à escravidão, publicada pelo Ministério do

Trabalho e Emprego, com objetivo de dar publicidade e oportunizar o controle social dos casos. Além disso, posteriormente, foram elaborados Planos Nacionais de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, com a criação de Núcleos e Postos Avançados (2009), em parceria com os Governos estaduais. Foi criado o Movimento Ação Integrada (2012), unindo instituições que atuam nacionalmente no combate ao trabalho escravo e que apoiam iniciativas para a prevenção ao trabalho escravo e a assistência às suas vítimas.

A despeito de todo esse percurso que o Brasil vem construindo, mesmo quando se consegue identificar as empresas que ocupam o topo da cadeia produtiva e exercem influência sobre todos os seus fornecedores, a tarefa de responsabilizá-las continua sendo um desafio. Em geral, as empresas alegam o desconhecimento das práticas prejudiciais de seus fornecedores, tornando difícil estabelecer culpabilidade direta. Nesse contexto, a responsabilização e a aplicação efetiva das normativas internacionais representam passos cruciais na busca por uma cadeia produtiva mais ética e comprometida com os Direitos Humanos. Na mesma toada, evidente a relevância do Projeto de Lei nº 572/2022, que discute a responsabilidade de toda a cadeia produtiva por questões relacionadas aos Direitos Humanos e Empresas, o que, portanto, inclui o trabalho análogo à escravidão.

Apesar dos avanços legislativos e das políticas públicas, no âmbito do direito trabalhista o fenômeno da terceirização (Lei nº 13.429/2017) acaba por trazer complexidades ao universo do trabalho. Se, por um lado, são evidenciados os pontos positivos, como redução de custos operacionais, aumento da eficiência e da competitividade; por outro, é preciso atentar-se para o processo de precarização das condições de trabalho, uma vez que a fragilidade dos vínculos empregatícios nesse cenário provoca a redução ou a perda de direitos trabalhistas e de proteção social para esses trabalhadores.

Além disso, nesses casos, a empresa contratante precisa se responsabilizar pela verificação da idoneidade econômica (capital social compatível com o número de empregados), fiscalizando se os direitos trabalhistas e o tratamento digno estão sendo conferidos aos trabalhadores terceirizados. Para além disso, o que se defende nesta dissertação é que, mesmo nas relações comerciais, a empresa se responsabilize pela dignidade do trabalhador em toda a sua cadeia produtiva – quer sejam prestadores de serviços, quer sejam fornecedores –, vinculando-se à lente interpretativa da dignidade humana enquanto princípio constitucional que ultrapassa as normas legais no seu sentido positivo, levando em conta os ganhos diretos e indiretos dos atores envolvidos na relação.

Por fim, para responder ao objetivo de analisar a contribuição da teoria da cegueira deliberada para a responsabilização das empresas líderes na cadeia produtiva em casos de

trabalho escravo contemporâneo, foram apresentadas as suas origens e sua possível utilização na seara trabalhista, cujo princípio que se aproveita na esfera do Direito do Trabalho está pautado na responsabilização de um indivíduo que intencionalmente se coloca em um estado de ignorância sobre os aspectos relevantes da conduta ilegal; mais especificamente, na responsabilização das empresas que alegam desconhecimento direto das práticas utilizadas na sua cadeia produtiva enquanto deveriam estar fiscalizando seu processo produtivo, evitando casos de trabalho análogo à escravidão e garantindo a dignidade da pessoa humana.

Ao permanecer inerte em relação a um dever razoável de agir, o tomador coloca-se deliberadamente em situação de ignorância quanto ao que ocorre ao seu redor, respondendo pela omissão culposa (negligência). Nesse sentido, conclui-se que a adoção da teoria da cegueira deliberada seria um avanço na proteção trabalhista, contextualizando-se às complexidades das cadeias produtivas e aumentando as chances de garantir efetivamente os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores.

No entanto, foram poucas as decisões judiciais encontradas que condenam empresas líderes na cadeia produtiva, por reconhecerem relações comerciais e não prestação de serviços, o que a legislação nacional não condena, ignorando a teoria da cegueira deliberada, por exemplo. Também foram poucas as ações encontradas com empresas líderes na lide como polo passivo. Assim, conclui-se pela importância de disseminação do tema aos operadores do direito: advogados, juízes, procuradores e auditores fiscais do trabalho, para que a responsabilização da cadeia produtiva pelo judiciário brasileiro seja objeto de maior debate.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Câmara dos Deputados. **Projeto cria marco nacional sobre direitos humanos e empresas**. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/861969-projeto-cria-marco-nacional-sobre-direitos-humanos-e-empresas/>. Acesso em: 07 dez. 2023.

AIDO, Rui. **Cegueira Deliberada**. 2018. 90 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37647/1/ulfd137654_tese.pdf. Acesso em: 07 dez. 2023.

ALEIXO, Letícia Soares Peixoto; SILVA, Thalita Verônica Gonçalves e. O que é o “S” de ESG? *In: Finanças sustentáveis: ESG, Compliance, Gestão de Resíduos e ODS*. Associação Brasileira de Membros do Ministério Público de Meio Ambiente (ABRAMPA). 2021. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2021/dezembro/Financas_sustentaveis_final.pdf Acesso em: 16 set. 2023.

ALEMANHA. **Lei Alemã de Devida Diligência Corporativa nas Cadeias de Fornecimento, de 2021**. Disponível em: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1697794041646. Acesso em: 20 de Out de 202.

ALMEIDA, Marcos Antônio Ferreira. **Trabalho escravo em cadeias produtivas e responsabilidade jurídica do poder econômico dominante**. 2022. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) - Faculdade de Direito, Universidade do Minho, Braga, 2022. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80375>. Acesso em: 18 de novembro de 2023.

ANDERSON, Sarah; CAVANAGH, John. Top 200: the rise of global corporate power. Global Policy Forum, 2000. Disponível em: <https://archive.globalpolicy.org/soecon/tncs/top200.htm>. Acesso em: 25 jan. 2024.

ANNAN, Kofi. Kofi Annan’s address to World Economic Forum in Davos. **United Nations Secretary-General**, fev.1999. Disponível em: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/speeches/1999-02-01/kofi-annans-address-world-economic-forum-davos>. Acesso em: 22 de outubro de 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009. 380 p.

AUSTRALIA. **Modern Slavery Act 2018**. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>. Acesso em: 30 nov. 2023.

BÁRCIA, Paulo. **A OIT e a regulação da globalização**. JANUS 2008-O que está a mudar no trabalho humano (2008). Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/1408>. Acesso em: 31 out. 2023.

BLOOMBERG. Gestores de ativos pedem regras claras para investimentos ESG.

Infomoney, 22 de julho de 2021. Disponível em:

<https://www.infomoney.com.br/ondeinvestir/gestores-de-ativos-pedem-regras-claras-para-investimentos-esg/>. Acesso em: 24 jul. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2023.

BRASIL. Decreto-lei, nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Código Penal. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm#:~:text=DECRETO%2DLEI%20No%202.848%2C%20DE%20%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201940&text=C%C3%B3digo%20Penal. Acesso em: 17 dez. 2023.

BRASIL. Inspeção do Trabalho. Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. Disponível em:

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf. Acesso em: 7 dez. 2023.

BRASIL. Lei, nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 16 dez. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 21 de dezembro de 2006. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Ministério da Economia, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 17 dez. 2023.

BRASIL. Projeto de Lei nº 572, de 14 de março de 2022. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904>. Acesso em: 16 jan. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. **Aos 25 anos, Grupo Especial de Fiscalização Móvel do trabalho lança novo sistema para denúncias**. Brasília, DF: Ministério da Economia, [2020]. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/maio/aos-25-anos-grupo-especial-de-fiscalizacao-movel-do-trabalho-lanca-novo-sistema-para-denuncias>. Acesso em: 16 jan. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. **O Ministério da Economia e a OCDE**. Brasília, DF: Ministério da Economia, [2023]. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/ocde>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas**. Brasília, DF: Ministério da Justiça, [2014]. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/trafico-de-pessoas/articulacao-interinstitucional/redes-de-enfrentamento/nucleos-e-postos-de-etp/nucleos-de-enfrentamento> Acesso em: 27 jul. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **Cadastro de empregadores – “Lista Suja”**. Brasília, [2018]. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/cadastro-de-empregadores-201clista-suja201d> Acesso em: 27 jul. 2023.

BRASIL. Ministério Público Federal. **PGR pede que Congresso Nacional edite norma sobre expropriação de áreas usadas para trabalho escravo**. 2022. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/pgr-pede-que-congresso-nacional-edite-norma-sobre-expropriacao-de-areas-usadas-para-trabalho-escravo>. Acesso em: 07 dez. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Radar SIT, **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Brasília, [2023]. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, sete ministros votaram a favor da terceirização de atividade-fim e quatro contra**. Brasília, [2018]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429#:~:text=STF%20decide%20que%20%C3%A9%20%C3%ADcita,objeto%20social%20das%20empresas%20envolvidas>. Acesso em: 07 de dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma, Processo de nº 0022063-39.2017.5.04.0405 ROT. Brasília, Tribunal Regional do Trabalho, Rio Grande do Sul. [2023].

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 1ª Turma. Acórdão: 0000440-96.2021.5.09.0094. Relator: NEIDE ALVES DOS SANTOS. Brasília, Tribunal Regional do Trabalho. [2023]. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/tts7y>. Acesso em: 07 dez. 2023.

CALIFORNIA. The California Transparency in Supply Chains Act. Califórnia, Estados Unidos. Disponível em: <https://oag.ca.gov/SB657>. Acesso em: 30 nov. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto cria marco nacional sobre direitos humanos e empresas. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/861969-PROJETO->

[CRIA-MARCO-NACIONAL-SOBRE-DIREITOS-HUMANOS-E-EMPRESAS](#). Acesso em 25 jan 2024.

CAMPOS, Vinicius Medina; BERTACCHINI, Yago Alves; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. **Empresas ESG: uma nova perspectiva para enfrentar os desafios do capitalismo além da renda mínima**. Scientia Iuris, Londrina, v. 26, n. 1, p. 89-104, mar. 2022. DOI: 10.5433/21788189.2022v26n1p89. ISSN: 2178-8189.

CEPEA. **Índices de exportação do agronegócio**. Disponível em: [https://cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_Export_jan-set_2023\(1\).pdf](https://cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_Export_jan-set_2023(1).pdf). Acesso: 01 dez. 2023.

CIDH. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Relatório nº 95/03**. Caso 11.289, solução amistosa, José Pereira, Brasil. 2003. Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>. Acesso em: 16 nov. 2023.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Terceirização é elo estratégico na produção da indústria**. 2017. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf. Acesso em: 17 dez. 2023.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **STJ exige observância de princípios humanitários para despejos e remoções**. 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/stj-exige-observancia-de-principios-humanitarios-da-onu-para-despejos-e-remocoes-2/>. Acesso em: 09 dez. 2023.

COELHO, Felipe. **A conformação da cegueira deliberada no direito penal brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Direito Penal). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2136/tde-10072020-170516/pt-br.php>. Acesso em: 08 dez. 2023.

CONFORTI, Luciana Paula. **Interpretações do conceito de trabalho análogo a de escravo: a luta pelo direito ao trabalho digno e pelo direito fundamental de não ser escravizado no Brasil**. 2019.

CORBANEZI, Elton; RASIA, José Miguel. **Apresentação do Dossiê: Racionalidade neoliberal e processos de subjetivação contemporâneos**. Mediações-Revista de Ciências Sociais, v. 25, n. 2, p. 287-301, 2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Retrocesso social em tempos de crise ou haverá esperança para o Direito do Trabalho?** Uma análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, p. 17-58, 2017. p.17 e 18.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. **O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização**. In: Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 15 – n. 47, p. 183-210 – jan./jun. 2016.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. **Bolsonaro reduz verbas para fiscalização e combate a trabalho escravo**. 2020. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/bolsonaro-reduz-verbas-para-fiscalizacao-e-combate-a-trabalho-escravo-3b45> Acesso em: 07 dez. 2023.

CRANE, Andrew. **Modern slavery as a management practice: exploring the conditions and capabilities for Human exploitation**. *The Academy of Management Review*, vol. 38, no. 1, 2013, pp. 49–69. JSTOR. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/23416302>. Acesso em: 29 nov. 2023.

DELGADO, Gabriela N.; ROCHA, Ana Luisa G.; PARANHOS, Ana Carolina. **O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente**. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.6, p. 1-48, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.150>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEVA, S. **Global compact**: A critique of the UN's 'public-private' partnership for promoting corporate citizenship. *Syracuse Journal of International Law and Communication*, 2006, 34, 107–151.

DIAS, D. R. **Relações contratuais na agroindústria em Goiás: o caso dos produtores de tomate**. 2004. 189 f. Tese (Doutorado em Economia) Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2004. Disponível em: https://www.cesupa.br/MestradoDireito/dissertacoes/Prud%C3%A0ncio_H_Serra_Neto.pdf. Acesso em: 30 set. 2023.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica**. Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2023.

DODWELL, Aisha. **Corporations running the world used to be science fiction**: now it's a reality. London: Global Justice Now. 2016. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-fiction-now-its->. Acesso em: 19 dez. 2023.

DOWELL-JONES, Mary. Investors: models and strategies for engaging with Human Rights. In: Dorothee Baumann-Pauly; Justine Nolan (eds). **Business and Human Rights**: From Principles to Practice. Taylor and Francis, 2016.

FABRE, Luiz. **Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil**: o princípio do non-refoulement e a teoria da cegueira deliberada. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, Ano XXII, n. 44, p. 44-61, 2012.

FARIAS, Cyntia Mirella Costa; POMPEU, Gina Vidal Marcilio. **A efetividade dos princípios ruggie no brasil à luz do controle de convencionalidade**. *Revista Em Tempo* 22.1 (2023): 180-203.

FEENEY, Patricia. **A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy**. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos 6 (2009): 174-191.

FERNANDES, Rafaela Neiva. **Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes**. In: Boletim Científico ESMPU, ano 18, n. 53, jan-jun/2019. FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FRANÇA. **Lei do Dever de Vigilância Corporativa da França, de 2017**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>. Acesso em: 20 out. 2023.

FRANCE. **Loa n° 2017-399 du 27 mars 2017**, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>. Acesso em: 30 nov. 2023.

GLOBAL JUSTICE. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show**. London: Global Justice Now. 2018. Disponível em: https://www.globaljustice.org.uk/news/69-richest-100entities-planet-are-corporations-notgovernments-figuresshow/?__cf_chl_tk=oGRsbOK8BTvJBGv4dI4xbe1S6VotCCfNe83NPwkzY10-1699001902-0-gaNycGzNDpA. Acesso em: 03 nov. 2023.

GORENDER, J. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho**. Estudos Avançados, v. 11, n. 29, p. 311–361, jan. 1997.

GRABOSCH, R.; SCHÖENFELDER, D. **Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: neue Pflichten zur Vermeidung menschen-und umweltrechtlicher Risiken weltweit**. Arbeit und Recht, 2021, p. 490.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil**. 2021. Disponível em: https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf Acesso em: 20 jul. 2023.

GRUPO HEINEKEN. **Nota Oficial do Grupo Heineken**. 2023. Disponível em: <https://www.heinekenbrasil.com.br/noticias/nota-de-esclarecimento/>. Acesso em: 12 out. 2023.

G20. **Grupo dos Vinte**. 2023. Disponível em: <https://www.g20.org/pt-br>. Acesso em: 16 jan. 2024.

HADDAD, Carlos. **Enfrentamento ao trabalho escravo tem avanços antigos e retrocessos recentes**. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jan-24/segunda-leitura-enfrentamento-trabalho-escravo-avancos-antigos-retrocessos-recentes/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

HADDAD, Carlos; MIRAGLIA, Livia. **O Brasil, o trabalho escravo e a corte interamericana de Direitos Humanos: uma análise dos casos**. In: **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação, desafios e perspectivas** / Livia Mendes Moreira Miraglia, Julianna do

Nascimento Hernandez, Rayhanna Fernandes de Souza Oliveira (organizadoras). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p.105.

HADDAD, Carlos H.B.; MIRAGLIA, Livia M. M.; SILVA, Bráulio F.A. da. **Trabalho escravo na balança da justiça**. Belo Horizonte (MG): Carlos H. B. Haddad, 2020 [e book].

LANDAU, Ingrid. **Human Rights Due Diligence and Labour Governance**. Oxford University Press, 2023.

LOCKE, Richard. **American Journal of Political Science**, Vol. 00, No. 0, xxxx 2018, Pp. 1–17. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ajps.12372>. Acesso em: 23 mar. 2023.

HASTREITER, M. A., & VILLATORE, M. A. C. (2014). **As diretrizes da OCDE para empresas transnacionais e o direito do trabalho: a pessoa humana como prioridade na busca pelo desenvolvimento**. *Revista Do Direito Público*, 9(3), 45–70. <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2014v9n3p45>.

KELL, Georg; LEVIN, David. **The Evolution of Global Compact Network: na historic experimete in learning and action**. The Academy of Management Annual Conference – Building Effective Network, Denver, ago. 2012.

McCORQUODALE, R., SMIT, L., NEELY, S., & BROOKS, R. (2017). **Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises**. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 195-224. Doi: 10.1017/bhj.2017.2.

MELO, Luís Antônio Camargo et al. 2015. O novo Direito do Trabalho: a era das cadeias produtivas. Uma análise do Protocolo Adicional e da Recomendação Acessória à Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório. **Estudos aprofundados MPT**, v. 2.

MELO RICO, Elizabeth de. **A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, 18(4): 73-82, 2004

MARÇAL, Lilian. **O trabalho escravo no Brasil e a lista suja do Ministério do Trabalho e Emprego**. (Dissertação). Pós-Graduação Lato Sensu do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP. Brasília: 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Auto de infração N° 22.329.737-2. Ementa (N°/Descrição): 001727-2. Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo. Superintendência Regional do Trabalho em MG 021.000.000. Humberto Monteiro Camasmie. Responsável. Data de lavratura: 12/08/2022.

MINISTRY OF CHILDREN AND FAMILIES. **Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions** (Transparency Act). Noruega, 2021. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99>. Acesso em: 30 nov. 2023.

MIRAGLIA, Livia. O trabalho digno como antítese do trabalho escravo contemporâneo: um retrato a partir da análise do trabalho escravo rural. ISBN: 9786558830016. In: **Parte II. Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Universo Socioeconômico Brasileiro**, 2020, p. 63-76.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2008.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso. **Os direitos fundamentais do trabalhador e as estruturas sociais de poder das relações de trabalho: em busca do consenso sobre a dignidade humana**. 2011. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082012-150608/>. Acesso em: 06 out. 2023.

MORO, Rita de Cássia Lopes. **Governança da cadeia de fornecedores do varejo de vestuário: desafios e limitações da regulação privada na adoção de práticas sociais e ambientais**. 2022. 219 p. Tese (Doutorado em Ciências) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, 2022.

New, Stephen. 2015. **Modern slavery and the supply chain: the limits of CSR?**. 20(6) Supply Chain Management 697.

Nicoli, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o Direito Internacional Social: a aplicação ampliada das normas da Organização Internacional do Trabalho**. 2014.

OECD. **Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis**. 2018. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2023.

OECD (2023), **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável**, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/663b7592-pt>.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 29, de 1930**. Genebra, [1930]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 105, de 1957**. Genebra, [1957]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório**. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 jan. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social Genebra**. 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf. Acesso em: 01 nov. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Projetos no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/lang--pt/nextRow--0/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho**. 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/2798/1/7038-19301-1-PB.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2023.

OLSEN, Ana; PAMPLONA, Danielle. **Violações a Direitos Humanos por empresas transnacionais na América Latina**. Revista Direitos Humanos e Democracia, v. 7, n. 13, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/8496>. Acesso em 17 de outubro de 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 03 nov. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights**. 2003. Disponível em: <http://hrlibrary.umn.edu/links/norms-Aug2003.html>. Acesso em: 18 out. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 18 out. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Protect, respect and remedy: a framework for business and human rights** : report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/625292>. Acesso em: 18 out. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Rede Brasil do Pacto Global**. 2023. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 02 out. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Working Group on Business and Human Rights**. 2015. Disponível em: Onu 2023 <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business>. Acesso em: 11 dez. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Who Care Wins – Connecting Financial Markets to a Changing world**. 2004. Disponível em: https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf. Acesso em 30 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais**. Disponível em:

<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-r/assuntos/camex/pcn/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais#section-1>. Acesso em: 28 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. Guia de *Due Diligence* para Condutas Empresariais Responsáveis. p. 20-29.

PACTO GLOBAL. **Rede Brasil do Pacto Global**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 12 out. 2023.

PESSOA, Thiago Campos. **O império da escravidão: o complexo Breves no vale do café** (Rio de Janeiro, c.1850 – c.1888). Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2018.

PEREIRA, Carlo. O ESG é uma preocupação que está tirando seu sono? Calma, nada mudou. **Exame Invest, 8 de outubro de 2020**. Disponível em: <https://exame.com/columnistas/carlo-pereira/esg-o-que-e-como-adotar-e-qual-e-a-relacao-com-a-sustentabilidade/> Acesso em: 20 de julho de 2023.

PIOVESAN, Flávia. GONZAGA, Victoriana. **Empresas e Direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos Direitos Humanos**. 2019. Disponível em: <https://revista.trfl.jus.br/trfl/article/view/9>. Acesso em: 18 out. 2023.

GOUVÊA, Carlos Portugal. **A estrutura da governança corporativa raça, casta e tecnologia**. São Paulo Quartier Latin, 2022. p. 476-493. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7556803/mod_resource/content/2/PORTUGAL%20GOUV%3%8AA%2C%20Carlos.%20A%20estrutura%20da%20governan%3%A7a%20corporativa%20ra%3%A7a%2C%20casta%20e%20tecnologia.%20S%3%A3o%20Paulo%20Quartier%20Latin%2C%202022.%20p.%20110-160.pdf. Acesso em: 17 dez. 2023.

Rasche, A. (2009). **A Necessary Supplement: What the United Nations Global Compact Is and Is Not**. *Business & Society*, 48(4), 511-537. <https://doi.org/10.1177/0007650309332378>.

RASCHE, Andreas. "15. The United Nations Global Compact and the Sustainable Development Goals". *Research handbook of responsible management* (2020): 228.

REINO UNIDO. **Lei de Combate à Escravidão Moderna do Reino Unido, de 2015**. Disponível em:

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/enacted#:~:text=Na%20Act%20to%20make%20provision,%5B26th%20March%202015%5D>. Acesso em: 20 out. 2023.

REPÓRTER BRASIL. **Justiça condena Cargill por trabalho escravo e infantil de fornecedores de cacau**. 2023. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/09/justica-condena-cargill-por-trabalho-escravo-e-infantil-de-fornecedores-de-cacau/>. Acesso em: 06 dez. 2023.

REPÓRTER BRASIL. **McDonald's: The Footprints Of A Giant**. 2022. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2022/03/220309-Monitor-McDonalds-EN-13.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2023.

REPÓRTER BRASIL. **Recorde de casos de trabalho escravo em fazendas de café.** 2018. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/12/recorde-de-casos-de-trabalho-escravo-em-fazendas-de-cafe/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

REPÓRTER BRASIL. **Starbucks: fazendas de café certificadas são flagradas com trabalho escravo e infantil em Minas Gerais.** 2023. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/11/starbucks-fazendas-de-cafe-certificadas-sao-flagradas-com-trabalho-escravo-e-infantil-em-minas-gerais/> Acesso em: 07 dez. 2023.

ROBBINS, I. P. (1990). **The ostrich instruction:** deliberate ignorance as criminal mens rea. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 81(2), 191-234.

RODRIGUES, Francisco; *et al.* **Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil.** Revista ABET, v. 19, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/44773/31263>. Acesso em: 05 dez. 2023.

RODRIK, Dani. **A globalização foi longe demais?** São Paulo: Editora Unesp, 2013.

ROLAND; Manoela; FARIA, L. C. Princípios orientadores em Direitos Humanos e Empresas: um avanço na garantia dos direitos das vítimas de violações de direitos humanos? In: 4º Seminário Interdisciplinar em Sociologia e Direito, 2014, Niterói, RJ. E AGORA, BRASIL? ANAIS DO 4º S&D. Niterói, RJ.: Ed. PPGSD-UFF, 2014. v. 7. p. 123-136.

ROLAND; Manoela; MASO, Tchenna F. **Cartilha Popular Sobre o PL N° 572/2022.** 2023. Disponível em: <http://www.amigosdaterrabrasil.org.br/wp-content/uploads/2023/03/CARTILHA-POPULAR-PL-572.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2023.

RUGGIE, John Gerard. **Quando Negócios Não São Apenas Negócios:** as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

Ryder, G. (2010). **The promise of the United Nations Global Compact:** A trade union perspective on the labour principles. In A. Rasche & G. Kell (Eds.), *The United Nations Global Compact: Achievements, Trends and Challenges* (pp. 44–58). Cambridge/New York: Cambridge University Press.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização:** do pensamento único à consciência universal. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003. 174 p.

SAKAMOTO, L. [organizado]. **Escravidão contemporânea.** São Paulo: Contexto, 2020. Edição Kindle.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **10 anos de Conatrae.** Trabalho escravo e escravidão contemporânea. Brasília: SDH, 2013. 10 anos de Conatrae: Conatrae 2013.

SETHI, S. P. *et al.* (2014). **United Nations Global Compact: The promise–performance gap.** *Journal of Business Ethics*, 122(2), 193–208.

SILVA, Alice Rocha da. **Dumping e Direito Internacional Econômico.** In: Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB, v. 2, nº. 2, 2005.

SILVA, A. R. F.; PAMPLONA, D. A. Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e Direitos Humanos. Houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A Sustentabilidade da Relação entre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos**. CRV: Curitiba, 2016, p. 147-167.

SILVA, Fabrício Lima, Iuri PINHEIRO, and Vólia Bomfim. **Manual do compliance trabalhista—teoria e prática**. Salvador: JusPodivm (2020).

SILVA, Marilda. **Alterações na terceirização: inovações nas leis nº 13.429 de 2017 e 13.467/2017 e o julgamento do STF**. Revista Juslaboris. TST. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/149655/2018_silva_marilda_alteracoes_terceirizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 dez. 2023.

SUZUKI, Natalia Sayuri. DALLABRIDA, Poliana. HARARI, Isabel. **A Responsabilização da Cadeia Produtiva da Carne no Brasil: Estudos de Caso da ONG Repórter Brasil**, no prelo.

Thorstensen, Vera Helena, Anna Caroline Nunes Cortellini, and Marcelly Fuzaro Gullo. "A OCDE como fórum de governança das empresas multinacionais." (2018).

SUZUKI, Natalia Sayuri. DALLABRIDA, Poliana. HARARI, Isabel. **A Responsabilização da Cadeia Produtiva da Carne no Brasil: Estudos de Caso da ONG Repórter Brasil**, no prelo. In: SUZUKI, Natalia Savuri. Trabalho escravo contemporâneo: institucionalizações e representações no desenvolvimento da política pública de erradicação. 2023. 376 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2023.

THE INTERCEPT. **Grandes empresas lucram com a escravidão, mas quando são descobertas fingem indignação**. 2023. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2023/03/04/grandes-empresas-lucram-com-a-escravidao-mas-quando-sao-descobertas-fingem-indignacao>. Acesso em: 07 dez. 2023.

THE NETHERLANDS. **Child Labour Due Diligence Law ‘Wet Zorgplicht Kinderarbeid’**. Holanda, 2017. Disponível em: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-ek-20172018-13-3.html>. Acesso em: 30 nov. 2023.

THORSTENSEN, Vera Helena, Anna Caroline Nunes Cortellini, and Marcelly Fuzaro Gullo. **A OCDE como fórum de governança das empresas multinacionais**. 2018.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Os tribunais internacionais contemporâneos**. Brasília: FUNAG, 2013.

UNIÃO EUROPEIA. **Proposta de diretiva do parlamento europeu e do conselho relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937**. União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0071>. Acesso em: 30 nov. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no**

setor dos serviços Financeiros. União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2088&from=LV>. Acesso em: 30 nov. 2023.

UNITED KINGDOM. **Modern Slavery Act 2015.** Reino Unido, 2015. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/enacted#:~:text=An%20Act%20to%20make%20provision,%5B26th%20March%202015%5D>. Acesso em: 30 nov. 2023.

USINA NOVA GÁLIA. **Nota Oficial da Usina Nova Gália.** 2023. Disponível em: <https://www.novagalia.com/>. Acesso em: 12 out. 2023.

VIANA, Márcio Túlio. DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – aspectos gerais.** A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 1, Brasília: TST, jan/mar 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2003.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index.** 2018. Disponível em: <https://www.globalslaveryindex.org/resources/downloads/#gsi-2018>. Acesso em 30 de março de 2023.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index.** 2023. Disponível em: <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>. p.91. Acesso em: 17 out. 2023.

WORLD JUSTICE PROJECT. **WJP Rule of Law Index.** 2023. Disponível em: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/factors/2023/Brazil/Fundamental%20Rights>. Acesso em: 03 nov. 2023.