

Trabalho escravo no café:

das fazendas às
multinacionais

PARTE 2

Estratégias corporativas para ocultar
violações de direitos em cadeias
produtivas no Brasil

EXPEDIENTE

CONECTAS DIREITOS HUMANOS

Diretora-executiva: Camila Asano

Diretor de litigância e incidência: Gabriel Sampaio

Diretora de fortalecimento do movimento de direitos humanos: Júlia Neiva

Diretor jurídico e financeiro: Marcos Fuchs

Coordenadora administrativa-financeira:
Fernanda Mioto

Coordenador de defesa dos direitos socioambientais:
João Godoy

Coordenadora de enfrentamento à violência institucional: Carolina Diniz

Coordenadora de comunicação e engajamento:
Morgana Damásio

Conselho deliberativo: Andre Degenszajn, Bruna Benevides, Douglas Belchior, Malak Poppovic, Marcelo Furtado, Natalia Viana, Oscar Vilhena, Renata Reis, Sueli Carneiro, Theo Dias (presidente)

Conselho fiscal: Emílio Martos, Heloisa Motok e Luigi Puntel

Associadas e associados: Anamaria Schindler, Andre Degenszajn, Bruna Benevides, Denise Dora, Douglas Belchior, Emilio Martos, Flavia Regina de Souza, Hélio Menezes, Heloísa Motoki, Luigi Puntel, Malak Poppovic, Marcelo Furtado, Margarida Genevois, Natalia Viana, Oscar Vilhena, Renata Reis, Sueli Carneiro e Theo Dias

EQUIPE DE PRODUÇÃO

Pesquisa e texto: André Picolotto, Camila Mikie, Camila Rodrigues da Silva, Daniel Giovanaz (Papel Social), Fernanda Drummond, Gabriel Mantelli, Guísela Pereira, João Godoy, Julia Neiva, Lúcio Lambranhó, Maria Helena de Pinho, Marques Casara (Papel Social), Paula Nunes e Thales Machado.

Coordenação editorial: Jeferson Batista

Revisão de texto: Giovana Ferreira

Diagramação e projeto gráfico: Marcos Lopes

Outubro de 2024



IMAGEM: Freepik

Sumário

Apresentação → 5

1. Estratégias corporativas para criar, manter e explorar lacunas → 9

1.1 Construção da negação → 11

1.2 Evitar a responsabilização por meios judiciais → 14

1.3 Distrair e confundir as partes interessadas → 18

1.4 Enfraquecer defensores e comunidades → 21

1.5 Utilizar o poder do Estado → 23

2. Processos de avaliação de risco → 28

3. Como enfrentar as lacunas → 36

Referências → 44



IMAGEM: Freepik



IMAGEM: Freepik

Apresentação

Esta publicação é a segunda parte de um relatório produzido pela Conectas Direitos Humanos visando identificar lacunas na governança corporativa e relações entre lucro e trabalho escravo na cadeia produtiva do café no Brasil.

O material está dividido em três partes e é fruto do projeto Mind the Gap, iniciativa global liderada pela organização holandesa SOMO, que sistematizou estratégias utilizadas por grandes corporações para evitar a responsabilização por violações de direitos humanos e danos ambientais em suas cadeias produtivas.

Nesta parte II, a análise não se limita ao setor cafeeiro, mas ao conjunto de setores vulneráveis à ocorrência de trabalho escravo e outras violações de direitos no país.

Nos últimos oito anos, conforme descrito na parte I deste relatório, países como França, Holanda e Alemanha criaram leis para obrigar empresas a assegurar o respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente em suas redes de fornecimento. O tema também entrou na pauta do Parlamento Europeu, que em abril de 2024 aprovou uma diretiva relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade, a Corporate Sustainability Due Diligence Directive¹, aplicável aos 27 Estados-membros da União Europeia. O prazo de implementação, em etapas, de acordo com o número de funcionários e faturamento anual de cada empresa, começará em 2027.

¹ Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0329_PT.html#title2. Acesso em: 27 ago. 2024.

No Brasil, há uma proposta em tramitação com objetivo semelhante – o Projeto de Lei (PL) 572/2022², que possui diretrizes ainda mais avançadas do que as legislações europeias. Porém, diante de um Congresso Nacional hegemônico pela bancada ruralista, a aprovação de um texto dessa natureza é considerada inviável em curto prazo.

Enquanto parâmetros obrigatórios de vigilância corporativa ainda são incipientes³, o que predomina nas grandes empresas que operam no país são práticas voluntárias de governança ambiental, social e corporativa (ESG, na sigla em inglês). O uso do termo foi impulsionado pela assinatura dos Acordos Climáticos de Paris, em 2015, quando 196 países se comprometeram a zerar suas emissões de carbono até 2050. Desde então, medidas relacionadas à proteção e à promoção dos direitos humanos foram gradualmente incorporadas à ESG, sem caráter obrigatório.

Por antecipar riscos à reputação das marcas e proporcionar maior segurança aos acionistas, o anúncio de investimentos em ESG passou a agregar valor às empresas no mercado financeiro. Em 2022, uma pesquisa da KPMG International⁴ mapeou as estratégias de 1.325 CEOs globais para os três anos seguintes. Para 45% dos executivos, a ESG produziria impactos positivos, inclusive no desempenho financeiro dos negócios – no ano anterior, 37% concordavam com tal afirmação.

Na prática, a sigla ESG vem criando mais confusão do que mudanças positivas. Não raramente, funciona como fachada para a perpetuação de irregularidades⁵.

Por trás do discurso dos CEOs, que indicam simpatia crescente em relação a esse conjunto de medidas voluntárias, há uma série de mecanismos ocultos – e muito mais agressivos – de antecipação

2 Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?cod-teor=2148124. Acesso em: 26 ago. 2024.

3 O arcabouço jurídico brasileiro possui um conjunto de normas que apontam o dever das empresas de assegurar condições dignas de trabalho nas diferentes etapas dos processos produtivos. Ainda assim, organizações especializadas consideram fundamental uma lei que reúna, articule e reafirme esses princípios, aprimorando as normas vigentes e estabelecendo parâmetros claros quanto às obrigações de cada elo das cadeias produtivas. Detalhes em PAPEL SOCIAL, 2024, p. 111-128.

4 Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/10/ceo-outlook-report.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

5 Detalhes em TALMAN (2023).

de riscos e proteção à imagem corporativa, que vão de encontro ao conceito original de ESG. É precisamente este o tema desta parte II.

Ao invés de prevenir, efetivamente, violações aos direitos humanos e ao meio ambiente, é comum que multinacionais atuem para impedir que denúncias venham à tona. Quando isso não é possível, transfere-se a responsabilidade para elos frágeis da cadeia produtiva – fornecedores ou prestadores de serviço com menor capacidade econômica. Afinal, o interesse central das grandes empresas é blindar suas marcas e obter vantagens competitivas em seus mercados de atuação (MIND THE GAP, 2020).

Os exemplos mencionados nesta parte II não se referem a empresas específicas, mas descrevem comportamentos comuns a multinacionais de diferentes setores que dificultam avanços na proteção e promoção dos direitos humanos⁶. A partir deste diagnóstico, são apresentadas recomendações com o objetivo de enfrentar as brechas identificadas e prevenir crimes contra a dignidade humana ao longo dos processos produtivos.

A terceira e última parte do relatório se debruçará exclusivamente sobre as particularidades da cadeia produtiva do café, além de atualizar os resultados de ações promovidas pela Conectas e outras organizações visando regularizar as atividades de grandes multinacionais compradoras do grão no Brasil.

⁶ O objetivo não é generalizar a crítica nem insinuar que todas as empresas se comportam da mesma maneira, mas sim, observar tendências que se repetem em mais de uma cadeia produtiva, impondo obstáculos à responsabilização de corporações que operam no Brasil.



IMAGEM: Freepik



I

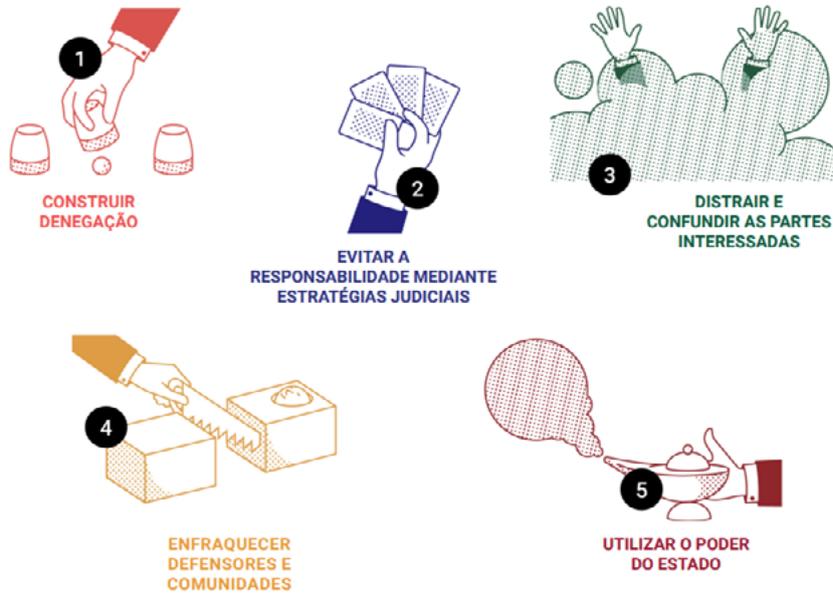
Estratégias corporativas para criar, manter e explorar lacunas

O desenvolvimento de mecanismos corporativos de ocultação de violações de direitos é uma tendência global, conforme estudos do projeto Mind the Gap. Informações obtidas em publicações empresariais e documentos produzidos por órgãos públicos e centros de pesquisa que acompanham o tema permitem afirmar que essa realidade também é flagrante no Brasil.

A partir da avaliação de atores envolvidos em ações de combate ao trabalho escravo, de relatórios de inspeção trabalhista e da análise de especialistas sobre o comportamento corporativo no país, foram identificadas estratégias comumente utilizadas por empresas para evitar a responsabilização por irregularidades constatadas em suas cadeias produtivas.

Os mecanismos de ocultação observados em diferentes setores econômicos no Brasil coincidem com os padrões identificados pelo projeto Mind the Gap, divididos em cinco categorias:

Figura 1 – Estratégias corporativas no contexto de violação de direitos humanos



Fonte: Mind the Gap (2020)⁷

⁷ Material publicado originalmente em inglês e traduzido ao português pela Conectas Direitos Humanos.

1.1

Construir a negação

Empresas multinacionais que operam no Brasil investem amplamente em abordagens voltadas para a construção da negação. Em síntese, elas atrapalham propositalmente a obtenção de informações sobre seus fornecedores indiretos⁸ – e, por consequência, a responsabilização dos atores que perpetraram ou se beneficiaram de violações de direitos humanos.

As estratégias com tal finalidade são baseadas em:

- terceirização e subcontratação sem garantia de direitos humanos e trabalhistas;
- uso de intermediários – os chamados “gatos” – para recrutar trabalhadores sem observar as condições exigidas por lei;
- exploração do “véu corporativo”, que dificulta a identificação de quem são os tomadores de decisão e, portanto, os responsáveis dentro de cada empresa.

Diante da comprovação de violações de direitos humanos em suas cadeias produtivas, uma reação comum de grandes empresas é simplesmente excluir de maneira irresponsável o fornecedor ou prestador de serviço que cometeu diretamente o ilícito, em uma

8 Fornecedores indiretos são os “fornecedores dos fornecedores”.

tentativa de se desvincular do problema – em vez de reforçar o monitoramento e ajustar suas operações para evitar irregularidades futuras.

São raras as situações em que multinacionais colaboram voluntariamente com dados no âmbito de investigações visando à reparação e à prevenção de novas violações. Nesse sentido, o “direito da concorrência” e o “segredo comercial” aparecem frequentemente como pretextos para ocultar informações de interesse público. Também há casos em que corporações alegam ser incapazes de detectar as violações por conta da extensão e fragmentação de suas cadeias de fornecimento, ou alegam que esta seria exclusivamente uma função do Estado.

É possível observar esta lógica corporativa no Brasil, por exemplo, nas cadeias produtivas da cana-de-açúcar e do café, que lideraram as estatísticas de resgate de trabalhadores em condições análogas à de escravo em 2023 – com 618 e 313 pessoas resgatadas no ano, respectivamente (CPT, 2024).

Em ambos os casos, grandes indústrias e cooperativas exportadoras adquirem insumos de fazendas fornecedoras sem monitorar devidamente o respeito aos direitos trabalhistas. Nessas propriedades, predomina o trabalho temporário de migrantes que se deslocam todos os anos de municípios pobres do Nordeste em direção ao Centro-Sul do país, muitas vezes na informalidade. Entre as violações mais frequentes estão alojamentos em condições degradantes, com péssimas condições de higiene, e o não fornecimento de água potável e equipamentos de proteção individual.

Sem vínculo direto com as corporações que estão no topo da cadeia produtiva, os trabalhadores da colheita do café e do plantio e corte de cana-de-açúcar geralmente são contratados por aliciadores que possuem CNPJs de fachada e blindam, de diversas formas, a empresa que adquire a matéria-prima. Já houve flagrantes de trabalho escravo, por exemplo, em que a autuação recaiu sobre o “gato”, e não sobre a usina ou cooperativa tomadora dos serviços. Como os mecanismos de transparência e rastreamento são frágeis, abrem-se brechas para que uma mercadoria contaminada por violações de

direitos humanos chegue aos cinco continentes intencionalmente “misturada” àquela produzida com respeito à legislação.

Em síntese, usinas e grandes empresas exportadoras dificultam intencionalmente o mapeamento de seus fornecedores indiretos, por meio de subcontratações ou terceirizações generalizadas – que, por vezes, se tornam “quarteirizações” ou até “quinteirizações”. Devido ao desequilíbrio econômico entre os elos da cadeia, elas conseguem impor contratos com condições desleais aos fornecedores ou prestadores de serviço de menor porte, inviabilizando o cumprimento de direitos trabalhistas na base. Para atingir as metas estabelecidas e garantir sua margem de lucro, os primeiros custos a serem cortados pelos “terceiros” são, quase sempre, relacionados à saúde e segurança do trabalho.

Na cadeia produtiva da carne bovina, particularmente nos estados da Amazônia, observa-se uma manobra chamada de “lavagem” ou “triangulação” de gado. Basicamente, animais criados em fazendas com autuações trabalhistas ou embargos ambientais registram a passagem dos bois por propriedades que não têm impedimentos socioambientais antes de vender a grandes abatedouros (ALESSI; CAMPOS, 2023). Sem um monitoramento eficaz dos fornecedores indiretos, o esquema é conveniente para frigoríficos exportadores, que costumam reagir apenas pontualmente, após ações do Ministério Público Federal (MPF).

Há uma relação causal, portanto, entre a perpetuação do trabalho escravo e a tentativa deliberada de grandes empresas de transferir o ônus e o risco associado a seus processos produtivos a “elos frágeis” da cadeia (PAPEL SOCIAL, 2024).

1.2

Evitar a responsabilização por meios judiciais

Os métodos utilizados para evitar a responsabilização por meios judiciais incluem:

- proteger as matrizes da responsabilização;
- abusar do processo judicial;
- resolver casos fora dos tribunais.

Empresas multinacionais costumam agir rapidamente para impedir que os detentores de direitos denunciem violações e expressem suas preocupações, ao mesmo tempo em que demoram para cumprir decisões judiciais e se adequar a novas regulamentações. Elas também preferem mecanismos que não impliquem qualquer forma de judicialização.

No Brasil, a assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), por exemplo, é comumente vista pelas empresas como um caminho para evitar ou protelar o ajuizamento de ações pelo Ministério Público – apostando na incapacidade do Estado brasileiro de fiscalizar integralmente o cumprimento dos termos e cláusulas acordadas (PAPEL SOCIAL, 2024, p. 132). Observam-se ainda casos em que multinacionais propagandeiam a assinatura de TACs como se se tratasse de uma “parceria” firmada pró-a-

tivamente pela empresa junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), no intuito de melhorar seus processos internos – quando, na realidade, a necessidade de ajustamento de conduta derivou justamente de violações de direitos humanos identificadas em suas cadeias.

Cabe recordar que, por diferentes motivos, multinacionais raramente atuam fora de seus países de origem com o mesmo nome e personalidade jurídica das matrizes. O mais comum é que seja aberta ao menos uma subsidiária – que, legalmente, é considerada um ente separado da matriz. Há casos em que uma mesma corporação possui dezenas de CNPJs subsidiários, conforme a área ou região de atuação. No Brasil, é possível identificar esse comportamento, por exemplo, por parte de grandes empresas do setor de mineração.

A abertura de diversas subsidiárias, ainda que com nomes semelhantes e sabidamente vinculadas a uma mesma matriz multinacional, é uma das formas mais recorrentes de evitar responsabilização por meios judiciais.

O capital social e as demonstrações financeiras das subsidiárias, obviamente, são bastante inferiores ao faturamento global de uma empresa. Em tese, quanto mais subsidiárias, menor a receita de cada uma em relação ao total da corporação. Sempre que um procurador ou juiz de trabalho se baseia no faturamento de uma subsidiária para estipular valores de indenizações, em TACs ou ações judiciais, o impacto sobre as finanças da multinacional tende a ser irrisório. Essa defasagem impede que o risco associado a um possível pagamento de indenizações estimule a adoção de boas práticas em cadeias produtivas.

Quando ações de reparação a danos socioambientais são abertas em cortes estrangeiras – nos países onde estão sediadas as empresas matrizes –, frequentemente vem à tona a tese do foro non conveniens, segundo a qual somente o país onde ocorreram as violações de direitos teria jurisdição para julgar o caso.

Exemplos concretos, na última década, estão relacionados aos rompimentos de barragens de rejeitos de minérios que causaram mortes, desalojamentos e contaminação em Minas Gerais. Em reação aos mais de 700 mil atingidos que protocolaram ações em tribunais da Inglaterra e Holanda desde 2015, representantes do setor mineral brasileiro se utilizam de “uma retórica pretensamente nacionalista e soberanista que busca isentar as empresas da responsabilização” (COSTA, 2024).

Contraditoriamente, quando se trata de ações de lobby, a separação entre matriz e subsidiárias fica em segundo plano, e o peso da marca global é usado para tentar obter benefícios junto ao poder público local⁹.

A terceirização de etapas fundamentais da cadeia produtiva, citada no item anterior, também é uma forma de evitar a responsabilização por meios judiciais. O uso dessa estratégia corporativa foi facilitado no Brasil pela decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que reconheceu a constitucionalidade da terceirização de atividades-fim em 2018. Tal entendimento, reafirmado diversas vezes por ministros da Corte desde então¹⁰ (STF, 2018; STF, 2020; STF, 2021), propiciou o avanço de práticas abusivas que precarizaram relações laborais, dificultaram a identificação do real empregador ou tomador dos serviços e fizeram disparar os casos de trabalho escravo em cadeias produtivas como a da cana-de-açúcar (PAPEL SOCIAL, 2024b). Cabe ressaltar que, em caso de dívidas trabalhistas ou decisões judiciais contrárias aos empregadores – indenização por dano moral, por exemplo –, o STF manteve apenas a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes: elas só são acionadas se o devedor principal (empresa terceirizada) não pagar os valores devidos.

Ainda sobre ocasiões em que empresas são processadas judicialmente por irregularidades trabalhistas, um comportamento comum a grandes marcas é buscar a solução de casos individuais

⁹ Ver item 1.5.

¹⁰ Um dos argumentos do relator da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, ministro Luís Roberto Barroso, era de que a possibilidade de terceirização das atividades-fim reduziria os custos de operação das empresas brasileiras e evitaria o fechamento de postos de trabalho, garantindo maior competitividade e eficiência ao setor produtivo. A ADPF 324, que considerou “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”, transitou em julgado em 2021 (STF, 2021).

por meio de acordos fora dos tribunais, como forma de prevenir condenações que poderiam causar danos à sua imagem. É o que ocorre, flagrantemente, no setor de fumicultura no Sul do Brasil. Como os contratos com agricultores são formalizados e a ocultação dos vínculos com fornecedores não é uma opção, grandes fuma-geiras apostam preferencialmente em acordos de conciliação para evitar que se forme uma jurisprudência contrária a seus interesses na Justiça do Trabalho (PICOLOTTO et al., 2022).

A “manipulação da jurisprudência” também tem sido identi-ficada, desde 2018, em processos judiciais abertos por motoristas que alegam vínculo empregatício com empresas de transporte por aplicativo no Brasil (PAES LEME, 2018). Essa tática corporativa foi usada tantas vezes e mostrou-se tão evidente que os próprios tribunais passaram a coibi-la, antecipando a ação das multina-cionais do setor e decidindo em favor de motoristas brasileiros (GIOVANAZ, 2021).

1.3

Distrair e confundir as partes interessadas

A terceira categoria identificada pelo projeto Mind the Gap consiste em:

- disseminar informações distorcidas;
- corromper padrões;
- desviar reclamações através de mecanismos controlados pela empresa.

Desde os anos 1990, o termo greenwashing (“lavagem verde”, em uma tradução literal do inglês) vem sendo utilizado para caracterizar tentativas de camuflar ou distorcer informações sobre os impactos negativos de empresas no meio ambiente. Para se referir a estratégias para ocultar participação em violações de direitos humanos, cunhou-se mais recentemente a expressão social-washing (“lavagem social”). Ambos os mecanismos baseiam-se na utilização de dados ambíguos, incorretos, contraditórios ou não verificáveis na prática, com o objetivo de causar confusão (PAPEL SOCIAL, 2024, p. 136).

A comunicação cumpre, portanto, papel central no processo de desresponsabilização de grandes empresas por irregularidades em suas cadeias produtivas. Difundir informações distorcidas ou enga-

nosas e criar canais de denúncia pouco transparentes para “desviar” reclamações são algumas das táticas mais usadas no Brasil.

É comum, por exemplo, a manipulação de dados em ações de marketing, lobby e propaganda do setor sucroalcooleiro, como forma de ocultar danos graves ao meio ambiente, violações sistemáticas aos direitos humanos, crimes tributários, violência contra comunidades locais, grilagem de terras e invasão de territórios indígenas para produção de cana-de-açúcar (CASARA et al., 2022, p. 12).

Outra forma de confundir as partes interessadas é publicar relatórios de sustentabilidade e prestações de contas sobre o monitoramento de fornecedores com dados imprecisos e apenas em inglês, dificultando o acesso da sociedade civil de países não anglófonos para onde se expandem as cadeias globais de valor.

A difusão de informações genéricas e de difícil verificação na prática pode ser observada em relatórios de sustentabilidade de indústrias moageiras que fornecem para grandes marcas de chocolates. Duas das empresas líderes do setor já afirmaram possuir mecanismos de rastreamento das propriedades fornecedoras de amêndoas de cacau no Brasil. O monitoramento seria baseado em amostragem, segundo os relatórios, porém as empresas não detalham os municípios onde ocorreram as visitas, qual a periodicidade, nem quais os critérios utilizados para atestar a adequação das condições de trabalho.

O uso de esquemas de certificação inadequados ou questionáveis também é uma prática recorrente para distrair e ofuscar as partes interessadas, protegendo a imagem de grandes empresas – que, em paralelo, ostentam sua participação em iniciativas multilaterais (multi-stakeholder), doações ou financiamento para atividades de responsabilidade social e ambiental.

Cabe ressaltar que os padrões internacionais de certificação mais utilizados no Brasil não incluem auditorias surpresa, mas apenas visitas com comunicação prévia às empresas. Devido à falta de periodicidade das auditorias e, em alguns casos, de transparência sobre os critérios analisados, nem sempre a emissão de um selo se

reflete em boas condições de trabalho. Basta recordar que, nos últimos quatro anos, diversas fazendas produtoras de café com selos de boas práticas foram flagradas com trabalho análogo à escravidão em Minas Gerais (DALLABRIDA, 2021; ZOCCHIO, 2022).

A mera participação de empresas multinacionais em institutos e entidades setoriais supostamente comprometidas com os direitos humanos e o meio ambiente tampouco garante eficácia no enfrentamento às irregularidades.

Nos últimos anos, várias organizações empresariais foram criadas no Brasil para tentar “limpar” a imagem de setores econômicos – sem, necessariamente, interromper o ciclo de violações. Um caso pioneiro ocorreu na cadeia produtiva do aço: após denúncias de trabalho escravo e desmatamento ilegal na Amazônia para extração de carvão vegetal, destinado à produção de ferro-gusa, executivos do setor anunciaram a criação do Instituto Carvão Cidadão (ICC) em 2004. A promessa, propagandeada internacionalmente, era reforçar o monitoramento da base da cadeia e erradicar as práticas ilegais. Sete anos depois, no entanto, comprovou-se a existência de um consórcio criminoso formado por servidores públicos, políticos e grandes empresários do setor para “esquentar” carvão retirado de terras indígenas e áreas de preservação, assegurando o lucro das multinacionais às margens da fiscalização. Após a descoberta do esquema, o MPF firmou TACs com as empresas envolvidas, e aquelas que não se adequaram respondem até hoje a processos na Justiça¹¹.

Exemplos análogos ao ICC foram replicados por empresas líderes de outras cadeias produtivas, como a da carnaúba – “Iniciativa Carnaúba Sustentável” – e da indústria têxtil – “Colabora Moda Sustentável” –, geralmente com a participação ou mediação de organizações da sociedade civil sem fins lucrativos. A eficácia dessas iniciativas depende não apenas dos compromissos assumidos pelas empresas, mas da capacidade de acompanhamento e monitoramento dos avanços em cada setor na prática.

11

Detalhes em PAPEL SOCIAL (2024, p. 102-103).

1.4

Enfraquecer defensores e comunidades

Deslegitimar pessoas defensoras de direitos humanos e comunidades afetadas também é uma estratégia corporativa amplamente utilizada no país. Para isso, empresas criam ou endossam narrativas contrárias à reputação desses atores. Em casos extremos, abrem processos judiciais para intimidá-los (assédio judicial¹²) ou partem para a agressão física como forma de buscar o silenciamento.

Corporações ainda se valem do pretexto de que somente o Estado seria responsável pela proteção dos direitos humanos; de que as leis que exigem transparência e rastreamento de fornecedores seriam pouco precisas; e de que haveria um “monitoramento excessivo” das cadeias produtivas (BRANDT, 2008).

No Brasil, é habitual que grandes fazendeiros promovam ameaças a líderes sindicais e defensores dos direitos humanos e critiquem ou estigmatizem equipes de fiscalização do trabalho¹³.

Conforme o levantamento mais recente da Comissão Pastoral da Terra (CPT), o país registrou 2.203 conflitos no campo em 2023, o maior número desde o início do monitoramento, em 1985 (CPT,

¹² O termo assédio judicial consiste no uso do Poder Judiciário como meio para perseguição e intimidação, especialmente contra defensores de direitos humanos. Detalhes em Abraji (2020).

¹³ Detalhes em CAMARGOS (2024a).

2024). Nos últimos dez anos – 2014 a 2023 –, foram contabilizados 420 assassinatos em decorrência desses conflitos (CAMARGOS, 2024b).

Em média, três defensores de direitos humanos foram assassinados por mês no Brasil entre 2019 e 2022, de acordo com o levantamento mais recente da ONG Justiça Global – as estatísticas variam sutilmente conforme os critérios adotados por cada organização da sociedade civil. É relevante observar que, entre 2012 e 2021, 77% das pessoas assassinadas no país por conflitos no campo viviam em estados da Amazônia Legal (MADEIRO, 2022), onde está localizada a base de cadeias produtivas como a da pecuária bovina, da madeira, do cacau, da castanha-do-brasil e de minérios destinados à exportação.

Há mais de cinco anos, cabe recordar, o estado do Pará é palco da chamada “guerra do dendê”. De um lado estão indígenas e quilombolas; do outro, agroindústrias e corporações transnacionais que utilizam óleo de palma para produção de biocombustíveis. Pelo menos cinco indígenas foram assassinados no período em meio a disputas por terra e água potável. As empresas alegam que sua segurança privada atua em defesa da integridade dos seus funcionários contra supostos “invasores” e “criminosos” (PAJOLLA, 2023 apud PAPEL SOCIAL, 2024).

A intensificação das tensões políticas no país nos últimos anos agravou o cenário de violência, com reflexos inclusive nas áreas rurais de Minas Gerais. Assassinatos, agressões físicas, ameaças e destruição de casas e propriedades de lideranças dos trabalhadores — ou de terceiros que se atrevem a denunciar irregularidades na base da cadeia produtiva — são uma realidade cotidiana (CAMARGOS, 2020) no epicentro da produção mundial de café.

1.5

Utilizar o poder do Estado

O quinto e último padrão nocivo de comportamento corporativo identificado pela rede Mind the Gap é a utilização do poder do Estado para favorecer interesses privados. Multinacionais lançam mão dessa tática ao:

- explorar lacunas de governança criadas pelos Estados;
- evitar ou promover regulamentações através de lobby corporativo;
- aliar-se a instituições estatais repressivas.

Grandes corporações geralmente expandem suas operações sobre territórios mais pobres que seus países de origem. Algumas delas possuem faturamentos anuais superiores ao Produto Interno Bruto (PIB) de nações inteiras. Tal condição lhes garante um enorme poder de barganha: se forem embora, ameaçam levar consigo os empregos e a promessa de desenvolvimento econômico (BAUMANN, 2010 apud PAPEL SOCIAL, 2024).

Essa ameaça nada mais é do que uma tentativa de induzir governos a tomarem decisões que beneficiem direta ou indiretamente seus negócios. Os interesses em jogo podem ser diversos – desde a concessão de benefícios fiscais e tributários até a flexibilização de normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

No Brasil, é flagrante a sinergia entre empresas do agronegócio e os governantes e legisladores de estados com grande produção de grãos, carne e minérios – mesmo após a proibição do financiamento privado de campanhas, a partir de 2018. É comum que o chefe do Poder Executivo estadual e deputados estaduais sejam donos de fazendas, empresas do agronegócio ou tenham ligações com o garimpo. Não raramente, os interesses públicos e privados se confundem, abrindo caminho para medidas que beneficiam explicitamente o setor corporativo.

Em Goiás, um dos inúmeros exemplos foi a aprovação em tempo recorde da flexibilização das regras de licenciamento ambiental para empreendimentos no estado, em 2019, favorecendo investimentos privados e antecipando uma proposta federal defendida pela bancada ruralista para todo o território brasileiro (BASSI, 2019). O Governo de Tocantins, por sua vez, garantiu o “despejo de quarenta famílias camponesas para dar espaço a sojeiros, em 2016”, e permitiu o “aumento desenfreado de barragens agrícolas na bacia do Rio Formoso, em 2021” (BASSI, 2021), favorecendo grandes empresas que avançam sobre a Amazônia e o Cerrado. No mesmo estado, a Polícia Militar chegou a criar uma Patrulha Rural, em 2021, que passou a atuar “para reprimir camponeses, a favor dos fazendeiros locais” – a exemplo do que ocorrera em outros estados suscetíveis a pressões do agronegócio, como Mato Grosso e Mato Grosso do Sul (DOLCE, 2021)¹⁴.

Quando se trata de explorar lacunas de governança para evitar a responsabilização por suas cadeias produtivas, um exemplo relevante é o mau uso da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), que dificultou o acesso a relatórios de fiscalização trabalhista – até então garantido pela Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011). Elaborados por auditores-fiscais do trabalho, esses relatórios descrevem a situação dos trabalhadores encontrados ou resgatados em ações de fiscalização e detalham as irregularidades cometidas por empresas. Trata-se, portanto, de um subsídio fundamental para pesquisas acadêmicas, reportagens

¹⁴ Para detalhes sobre esses casos e outros exemplos de utilização do Poder do Estado, ver Bassi (2021) e Ramos (2021).

jornalísticas e investigações independentes conduzidas pela sociedade civil visando pressionar grandes marcas a fomentar boas práticas em suas cadeias de fornecimento.

Por conter informações pessoais, como nome e documentos das vítimas e dos proprietários das fazendas, a partir de 2018 o Governo Federal passou a condicionar o acesso aos relatórios à assinatura de um termo em que o requerente se responsabiliza pelo eventual uso indevido dos dados. Em junho de 2021, o então Ministério da Economia divulgou que deixaria de disponibilizar os relatórios de fiscalização na íntegra “até que fossem criadas ferramentas necessárias para que sejam tratadas todas as informações constantes de tais relatórios”, sem estabelecer prazos para publicação (FIQUEM SABENDO, 2021). A divulgação de relatórios com as informações sensíveis tarjadas foi retomada em 2023, mas está desatualizada – os registros mais recentes, no site da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)¹⁵, são de 2022.

A decisão de restringir gradualmente o acesso aos relatórios de fiscalização trabalhista não é fruto apenas de um dilema jurídico que opõe os valores da transparência e da privacidade de dados. Ela responde a um conjunto de pressões do setor empresarial, que busca impedir ou limitar a circulação de qualquer informação que possa comprometer seus negócios. A suscetibilidade do poder público ao lobby corporativo costuma variar de acordo com a conjuntura política. Não à toa, essa decisão foi tomada em meio a um conjunto de medidas do Governo Federal que acolheram demandas históricas de grandes empresas – por exemplo, as sanções da reforma trabalhista¹⁶ e da lei que permitiu a terceirização da atividade-fim¹⁷.

Conforme mencionado, multinacionais se aproveitam do fato de serem grandes empregadoras – ainda que indiretamente – para pressionar governos a apoiar reformas legislativas que reduzam seus custos financeiros e os riscos de suas operações. Ações de cooptação¹⁸ dessa natureza estão detalhadas em um relatório da

15 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/copy_of_combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo. Acesso em: 27 ago. 2024.

16 Detalhes em AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS (2017).

17 Detalhes em AGÊNCIA BRASIL (2017).

18 Detalhes em NEIVA (2018).

ONG Amazon Watch e da Articulação dos Povos Indígenas do Brasil (APIB) de 2022, que aborda relações entre membros da bancada ruralista do Congresso Nacional e mineradoras estadunidenses e europeias (AMAZON WATCH; APIB, 2022).

Pesquisas e reportagens jornalísticas também já descreveram com minúcia a ação orquestrada de grandes frigoríficos e supermercados para defender interesses comuns no Brasil (BASSI, 2021b); articulações entre políticos, multinacionais e garimpeiros para permitir o avanço da extração mineral em terras indígenas (REGINATTO; WANDERLEY, 2022); entre outros exemplos.

As pressões não se limitam aos poderes Legislativo e Executivo, e em alguns casos também se refletem no Judiciário. É relevante observar que, entre março de 2017 e abril de 2022, 40 empregadores associados a diferentes cadeias produtivas foram retirados da “Lista Suja” do Trabalho Escravo¹⁹ por meio de sentenças ou decisões liminares (FAGUNDES; MIRAGLIA, 2023).

Muitas vezes, essa lista é o único documento consultado por multinacionais para averiguar possíveis violações trabalhistas em suas cadeias de fornecimento no Brasil. Com a retirada dos nomes de empregadores autuados, amplia-se a chance de que mercadorias contaminadas com trabalho escravo sejam exploradas e comercializadas nos cinco continentes por grandes marcas, sob o argumento de que a consulta à “Lista” Suja não apontou nenhuma irregularidade.

As situações mencionadas reforçam que, no processo de captura do Estado para defesa de interesses particulares, é comum que se sacrifiquem alguns dos pilares do Estado democrático de direito, como a transparência pública e os direitos trabalhistas. Cabe ressaltar que o fato de gerar empregos ou promover crescimento econômico não desobriga nenhuma empresa de cumprir com seus deveres nem de respeitar a legislação (PAPEL SOCIAL, 2024, p. 136).

19 Cadastro publicado semestralmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com o nome das pessoas físicas e jurídicas flagradas explorando mão de obra em condições análogas à escravidão no Brasil. Cada auto de infração lavrado nas operações de fiscalização trabalhista gera um processo administrativo, que garante aos empregadores direito à defesa. O nome do empregador é incluído na Lista Suja quando não há mais possibilidade de recursos na esfera administrativa.



IMAGEM: Freepik

II

Processos de avaliação de risco

Processos de avaliação de risco em direitos humanos são fundamentais para qualquer empresa que deseje atrair investidores, proteger sua reputação, evitar problemas jurídicos e contribuir para o desenvolvimento econômico e social do território onde está inserida. O fortalecimento de processos de governança corporativa qualifica as oportunidades de negócio e é cada vez mais valorizado como sinônimo de conduta empresarial responsável (PAPEL SOCIAL, 2024, p. 51).

O primeiro passo é realizar auditorias para mapear aquilo que a empresa já realiza: atividades e programas de impacto positivo, mecanismos de gestão já implementados, códigos de conduta, canais de denúncia, etc (INSTITUTO ETHOS; TOZZINI FREIRE ADVOGADOS, 2023). Este levantamento permitirá identificar o que ainda não está sendo feito, quais as áreas mais vulneráveis e as ações prioritárias em curto, médio e longo prazo.

Cabe observar que a avaliação de riscos em direitos humanos pode começar com as operações próprias de uma empresa ou grupo econômico, mas deve ter como perspectiva abranger toda sua cadeia de fornecimento. O objetivo é contemplar os impactos negativos “que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que

tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais” (CONNECTAS, 2012, p. 13).

Conforme os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, deve haver uma avaliação do impacto real e potencial das atividades de uma empresa sobre os direitos humanos, seguido da implementação e acompanhamento de medidas de comunicação aos atingidos e mitigação dos riscos. Obviamente, a complexidade da avaliação e das ações adotadas deve variar em função do tamanho da empresa e do contexto de suas operações. É importante que este seja um processo contínuo, tendo em vista que “os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas” (Ibidem).

As medidas adotadas por empresas multinacionais para prevenir e combater o trabalho escravo no Brasil geralmente combinam processos de auditoria, publicação de códigos de conduta para fornecedores, selos de certificação e adesão a organizações como o Instituto para o Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO). É muito raro encontrar uma companhia de médio e grande porte que não realize nenhuma etapa descrita anteriormente. Ainda assim, o país teve em 2023 o maior número de pessoas resgatadas em situação de trabalho escravo rural desde 1995 – 2.663 vítimas, uma média superior a sete trabalhadores resgatados por dia, conforme dados divulgados pela CPT (2024). A existência de políticas corporativas voltadas à promoção dos direitos humanos, portanto, não garante sua eficácia desde a base das cadeias produtivas.

Embora os processos internos de avaliação de riscos sejam, em teoria, criados para evitar violações, há casos em que eles funcionam apenas como uma fachada. Cabe recordar que o Brasil ainda não possui sua própria lei de devida diligência, portanto os processos corporativos citados são voluntários.

Devida diligência é a tradução do termo em inglês *due diligence* e consiste na implementação de mecanismos para uma investigação constante, preventiva e transparente dos riscos e impactos

adversos reais ou potenciais das operações, produtos, serviços e relações comerciais de uma empresa. O monitoramento deve considerar todos os elos da cadeia produtiva, e cabe aos agentes de maior poder econômico a responsabilidade por possíveis violações ocorridas desde a base. Em outras palavras, grandes empresas devem fomentar o trabalho decente e assegurar os direitos de todos os trabalhadores envolvidos nos processos produtivos, da obtenção da matéria-prima até o consumidor final (PAPEL SOCIAL, 2024).

À ausência de uma lei de devida diligência no Brasil e às estratégias nocivas das multinacionais, mencionadas no item anterior, soma-se a compreensão incipiente ou equivocada – quando não a absoluta falta de consciência – das pequenas e médias empresas (PMEs) sobre as normas, regulamentos e leis relativas a direitos humanos e negócios responsáveis.

Ainda que as PMEs estejam submetidas tanto às Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OCDE) quanto aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, elas podem não cumprir suas responsabilidades por falta de recursos humanos e financeiros.

Para compreender a magnitude do problema, é relevante considerar que as PMEs representam cerca de 99% da indústria de transformação e comércio e serviços do Brasil e foram responsáveis por gerar mais de 80% dos empregos formais em 2023²⁰. Os pequenos negócios são responsáveis por cerca de 30% do PIB brasileiro²¹, o equivalente a R\$ 3,27 trilhões no ano passado.

As grandes corporações que operam no país, por sua vez, não podem alegar desconhecimento das normas nacionais e internacionais de direitos humanos. Muitas delas integram organizações como a Rede Brasil do Pacto Global (RBPG)²², o Instituto Ethos de

20 Detalhes em AGÊNCIA SEBRAE (2024a).

21 Detalhes em AGÊNCIA SEBRAE (2024b).

22 O Pacto Global é uma chamada para as empresas de todo o mundo alinharem suas operações e estratégias aos princípios das Nações Unidas para as áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Os mais de 25 mil participantes, entre empresas e organizações, estão distribuídos em redes locais nos cinco continentes. A RBPG foi criada em 2003 e é a segunda maior rede local do mundo, com mais de 1,9 mil participantes. Os mais de 50 projetos conduzidos no país abrangem temas como Água e Saneamento, Alimentos e Agricultura, Energia e Clima, e Direitos Humanos e Trabalho (PACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL, 2024).

Empresas e Responsabilidade Social²³ e o InPACTO, que visam orientar e aumentar o envolvimento do setor empresarial em torno dessa agenda, com um olhar cada vez mais voltado às cadeias produtivas.

Em 2019, a Conectas realizou um estudo sobre a conscientização corporativa acerca de normas de direitos humanos, por meio de questionários enviados à RBPG e ao Instituto Ethos – que os encaminharam para aproximadamente 500 empresas que integram suas redes no Brasil. As respostas obtidas permitiram um importante entendimento sobre políticas e práticas corporativas de direitos humanos no país. Entre as 59 empresas que responderam, 61% se identificaram como grandes e 18,6% como de médio porte. Mais da metade (52%) declarou ter uma política institucional de direitos humanos – embora a maioria tenha dito que sua política não era pública –, e 62,7% afirmaram conduzir processos para cumprir a devida diligência em direitos humanos. Na maioria dos casos, as empresas não haviam revisado suas políticas desde que foram adotadas e aprovadas pelos gestores de alto escalão (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2019).

Em 2021, uma pesquisa da plataforma KnowTheChain, em parceria com o Business & Human Rights Resource Centre, avaliou a efetividade das políticas de monitoramento de cadeias produtivas adotadas por grandes corporações ao longo de cinco anos. Com uma metodologia baseada nos Princípios Orientadores da ONU, o relatório buscou compreender o risco de graves violações a direitos humanos e trabalhistas, com foco em trabalho forçado e tráfico de pessoas, nos setores de tecnologias de informação e comunicação (TICs); alimentos e bebidas; e vestuário e calçados.

Entre as 129 empresas globais avaliadas, a pontuação média, em função das iniciativas de devida diligência adotadas, foi de apenas 29 de um total de 100 pontos. O documento demonstra que os avanços práticos foram insuficientes, mesmo em um con-

²³ Organização da sociedade civil de interesse público (Oscip) criada por executivos da iniciativa privada para trocar experiências, desenvolver ferramentas e sensibilizar empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável. O Instituto Ethos funciona desde 1998. As empresas associadas se comprometem adotar uma série de princípios relativos a transparência, valorização da diversidade e combate à discriminação, entre outros (INSTITUTO ETHOS, 2024).

texto favorável, marcado pelo debate de legislações regulatórias na Europa. Apenas 2% das empresas analisadas tomaram medidas consideradas avançadas, e quase metade delas (47%) se ativeram a medidas básicas. Cerca de 5% não adotaram nenhuma medida de devida diligência em direitos humanos (KNOW THE CHAIN, 2021).

Até a publicação daquele estudo, mais de um terço das empresas (36%) não demonstraram realizar qualquer avaliação de risco aos direitos humanos em suas cadeias de fornecimento, e a maioria (81%) não apresentou evidências da adoção de práticas de compra responsável. Mecanismos de denúncia não foram identificados em 29% das empresas, e quase metade (45%) não havia divulgado listas de fornecedores diretos.

Mais recentemente, em 2022, o Relatório Analítico do Termômetro de Direitos Humanos Proactiva, publicado pelo Pacto Global da ONU no Brasil, detalhou o desempenho de 107 empresas de 12 setores econômicos diferentes²⁴, das quais 87% têm matriz brasileira, em relação à implementação de processos de avaliação e políticas voltadas para proteção e promoção dos direitos humanos (PACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL; PROACTIVA RESULTS, 2022). Cerca de 90% das empresas participantes assumiram em algum momento o compromisso público de respeitar os direitos humanos, mas apenas 26% possuíam políticas específicas para o tema.

O Relatório Analítico também revelou que, embora 60% das empresas tivessem desenvolvido procedimentos para identificar e avaliar riscos e impactos aos direitos humanos, a maioria se concentrava sobre as próprias operações. Em 30% das empresas, os procedimentos não abrangiam as cadeias de fornecimento, e menos da metade considerava clientes ou consumidores finais na avaliação.

Do total de empresas, 51% apresentaram meios para integrar em seus processos de gestão as conclusões da avaliação de riscos e impactos, com medidas de prevenção e mitigação. Metade das empresas não tinham um processo formal de comunicação externa sobre a gestão de riscos aos direitos humanos; 20% não contavam

²⁴ Serviços (37 empresas participantes); agronegócio e florestal (16); infraestrutura (14); tecnologia e comunicações (12); transporte (11); recursos renováveis e energia alternativa (10); finanças (9); bens de consumo (9); alimentos e bebidas (8); processamento de extrativo e minerais (7); transformação de recursos (6); e saúde (4).

com mecanismo próprio para lidar com denúncias externas, e 8% sequer para denúncias internas.

O conjunto indica uma consciência razoavelmente elevada da necessidade de cumprir as normas de direitos humanos, ao mesmo tempo em que revela uma preocupante falta de disposição para implementação de políticas adequadas, capazes de abranger o conjunto da cadeia produtiva.

É absolutamente insuficiente que as políticas se concentrem nos riscos que potenciais violações dos direitos humanos representam para a própria empresa, sem um olhar prioritário para os detentores de direitos – trabalhadores, consumidores, comunidades atingidas por grandes empreendimentos, etc.

Cabe ressaltar que o próprio modelo corporativo que atualmente estrutura as cadeias de fornecimento no Brasil permite a ocorrência de violações de direitos humanos. O avanço da informalidade, por exemplo, funciona como porta de entrada para o trabalho escravo. É o que ocorre, como mencionado, na base das cadeias produtivas do açúcar e do café, onde se observa uma banalização do pagamento de trabalhadores por produção, em vez de salários fixos. Esses problemas são agravados por sistemas complexos de terceirização, que dificultam o rastreamento das relações comerciais e das conexões entre indústrias e fornecedores.

A falta de transparência das cadeias produtivas, portanto, está na origem das estratégias corporativas nocivas, e países com altas taxas de pobreza são particularmente vulneráveis. O ambiente institucional fragilizado e a precariedade da legislação ou da fiscalização trabalhista e ambiental são vistos como fatores de atração para empresas que buscam maximizar seus lucros. Por isso mesmo, é recorrente no Brasil o argumento de que o aprimoramento dos processos de avaliação de risco em cadeias produtivas – assim como o fortalecimento dos direitos trabalhistas – poderia levar ao desemprego e à queda do PIB.

O faturamento bilionário registrado por grandes corporações do agronegócio, ano a ano, demonstra que o problema não está no excesso de monitoramento ou de zelo pelos direitos humanos, mas sim, na desigualdade ao se distribuir os lucros ao longo das cadeias produtivas. A concentração de dinheiro e poder nos elos superiores impede negociações mais justas desde a base, dificulta a responsabilização das empresas violadoras e cria obstáculos para que as vítimas tenham acesso às devidas reparações.

A parte III deste relatório se concentrará sobre a cadeia produtiva do café, que lidera as estatísticas de trabalhadores resgatados em condições análogas à de escravo nos últimos cinco anos, para demonstrar por que os mecanismos adotados pelas grandes empresas não são 100% eficazes e criam uma cortina de fumaça que oculta as violações.



IMAGEM: Freepik

III

Como enfrentar as lacunas

O fortalecimento das redes globais de negócios e a complexificação dos processos produtivos, desde a metade do século XX, provocaram uma intensa reestruturação das relações comerciais, com impactos evidentes sobre o mundo do trabalho.

Apesar dos avanços recentes no discurso corporativo e da emergência da ESG, os mecanismos vigentes de proteção dos direitos humanos e prevenção de danos ambientais mostram-se incapazes de erradicar práticas predatórias e criminosas. Prova disso, no Brasil, são os recordes consecutivos de trabalhadores resgatados em condições análogas à escravidão e das taxas de desmatamento em biomas como Amazônia e Pantanal, ano após ano.

Não há outro caminho para reverter esse cenário senão identificar e envolver aqueles que concentram os lucros dos processos produtivos – e que, por isso mesmo, possuem capacidade para influenciar mudanças nos elos anteriores das cadeias produtivas.

O desafio é enorme. Responsabilizar quem está no topo das cadeias implica monitorar, estabelecer compromissos e abrir processos contra corporações de grande poder econômico, geralmente defendidas por escritórios de advocacia de renome nacional, com departamentos inteiros dedicados a preservar a reputação de suas

marcas. Graças a essa estrutura, multinacionais geralmente conseguem evitar ou reduzir penalizações, mesmo diante de provas concretas de envolvimento com irregularidades em sua rede de fornecedores (PAPEL SOCIAL, 2024).

Conforme descrito ao longo deste relatório, grandes empresas que operam no Brasil exploram lacunas regulatórias e de governança para fugir da responsabilidade por suas decisões na escolha de fornecedores. Sem parâmetros obrigatórios de transparência e monitoramento dos processos produtivos, a ESG torna-se um fim em si mesma. Em vez de modificar práticas que estão na origem de graves violações, os investimentos muitas vezes se concentram em propagandear ações em áreas dissociadas da causa dos problemas, aproximando-se da ideia de filantropia. Orientados unicamente pelo lucro, os “departamentos de sustentabilidade” não funcionam como motores de transformação dentro das empresas, mas sim, servem a um propósito de dissimulação, agregando valor e blindando a imagem de grandes marcas.

No Brasil, como na maioria dos países, mecanismos de devida diligência são apenas um atributo de responsabilidade social. Fortalecer a autorregulação com exigências legais, como propõe o PL 572/2022, é essencial para garantir a responsabilização jurídica das empresas que lucram com violações socioambientais.

Enquanto o projeto não avança nas casas legislativas, é de extrema importância a realização de seminários, mesas de discussão e outras atividades que permitam manter o tema na agenda pública. Um exemplo positivo foi a audiência pública promovida pela Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) em agosto de 2024, intitulada “Criação do marco nacional sobre direitos humanos e empresas”²⁵. Além de socializar os aspectos mais relevantes do texto, espaços dessa natureza permitem apresentar sugestões de aprimoramentos, como fez Julia Neiva, diretora de fortalecimento do movimento de direitos humanos da Conectas:

²⁵ As mais de seis horas de debate sobre o tema, com a presença de diferentes partes interessadas, foram gravadas e podem ser assistidas no canal do MPF no Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LSyblNcR2Qc>. Acesso em: 25 set. 2024.

“A gente felicita a política por ter adotado o conceito de inversão do ônus da prova²⁶. (...) É uma forma de reconhecer as assimetrias tão persistentes em nosso país. Poderíamos pensar também em uma combinação de incentivos e diretrizes com algumas disposições vinculativas. (...) É preciso ainda trazer especial atenção ao tipo de sujeito que é vítima de violações de direitos humanos perpetradas por empresas, pois há questões que perpassam os sujeitos – sejam de gênero, raça, origem – e que colocam as pessoas em situações distintas. É importante que a legislação também reconheça essas diferenças” (MPF, 2024).

A divulgação completa da lista de fornecedores, inclusive de níveis inferiores da cadeia (fornecedores indiretos), é um requisito básico para qualquer processo de avaliação de risco eficiente por parte das empresas. Somente assim, será possível implementar processos de rastreabilidade “de cima para baixo” e verificar a adequação das atividades até os elos iniciais, onde se obtém a matéria-prima.

O processo de elaboração de normas e políticas de monitoramento de fornecedores deve ser inclusivo e baseado nas demandas e prioridades dos trabalhadores da cadeia e outros detentores de direitos, considerando especificidades de gênero, raça, idade e origem geográfica.

O aumento da transparência corporativa também permitirá um monitoramento mais eficaz das cadeias produtivas por parte de agentes públicos e da sociedade civil²⁷. O fortalecimento desses processos resultará em benefícios não apenas aos trabalhadores e consumidores, mas às próprias empresas, que gozarão de maior confiança junto a clientes e investidores.

26 Conforme o artigo 5º da Constituição Federal, “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”. O artigo 8º da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) reafirma: “toda pessoa acusada de delito tem direito a que se presuma sua inocência enquanto não se comprove legalmente a sua culpa”. Ou seja, prevalece o princípio da presunção de inocência, portanto o ônus da prova é da acusação. A devida diligência, por outro lado, pressupõe que as empresas devem demonstrar a adoção de mecanismos eficazes de monitoramento e prevenção de violações de direitos humanos, ilícitos trabalhistas e ambientais, sob risco de multas ou sanções – ainda que os acusadores não comprovem, necessariamente, a falha ou ausência desses mecanismos. A possibilidade de inversão do ônus da prova está prevista no artigo 6º do Código de Defesa do Consumidor, uma vez demonstrada a hipossuficiência do litigante (nesse caso, o consumidor) diante da empresa, como uma forma de reconhecer a diferença de poder econômico entre as partes (PAPEL SOCIAL, 2024, p. 53-107).

27 Para detalhes sobre o papel complementar que a sociedade civil pode desempenhar no fortalecimento das investigações de cadeias produtivas e na responsabilização de grandes empresas, ver MIND THE GAP (2022) e PAPEL SOCIAL (2024, p. 137-149).

A definição legal de escravidão moderna no Brasil – trabalho análogo à escravidão, conforme o artigo 149 do Código Penal – e os parâmetros de responsabilização individual por essa prática são uma referência global e devem ser mantidos. A mobilização de organizações da sociedade civil, em particular entidades sindicais e ONGs especializadas, é fundamental para barrar tentativas de esvaziar essa definição e de “flexibilizar” ainda mais os direitos trabalhistas, como pretendem parlamentares associados a grupos empresariais e a representantes do agronegócio²⁸.

Em paralelo, são necessários aprimoramentos legislativos, incluindo novas sanções (monetárias e não-monetárias, nos âmbitos trabalhista, civil e criminal), a inversão do ônus da prova²⁹ e uma combinação de incentivos e diretrizes com disposições vinculativas sobre responsabilidade corporativa. Ou seja, medidas que exijam o respeito efetivo aos padrões internacionais, tanto dos direitos humanos quanto do direito do trabalho.

Um exemplo de avanço normativo, nesse sentido, é a Resolução da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 59/2022, que entrou em vigor em 2023 justamente para coibir práticas de greenwashing e socialwashing. O texto obriga empresas de capital aberto a apresentarem em seus Formulários de Referência informações que atrelem a avaliação de suas práticas de ESG a métricas, indicando ainda onde estas podem ser encontradas online. A norma utiliza o método conhecido como “pratique ou explique”: se a empresa pratica, deve detalhar as ações adotadas; se não pratica, precisa justificar por qual motivo não o faz.

Ainda no âmbito da CVM, também é relevante a Resolução nº 193, de 2023, que estabeleceu às empresas de capital aberto um cronograma para adoção obrigatória do Relatório de Informações Financeiras relacionadas à sustentabilidade e clima, com base no

28 Detalhes em SENADO NOTÍCIAS (2019).

29 No Brasil, conforme o artigo 5º da Constituição Federal, “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”. O princípio da presunção de inocência também encontra respaldo no artigo 8º da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH). Portanto, o ônus da prova, com raras exceções, é da acusação. A devida diligência, por outro lado, pressupõe que as empresas líderes tenham a obrigação de demonstrar a adoção de mecanismos eficazes de monitoramento e prevenção de violações de direitos humanos, ilícitos trabalhistas e ambientais, sob risco de multas ou sanções, ainda que não seja comprovada uma violação em seus processos produtivos (PAPEL SOCIAL, 2024, p. 53).

padrão International Sustainability Standards (ISSB). As empresas devem começar a divulgar informações em 2025, com obrigatoriedade a partir de 2026. A adoção do padrão ISSB pode elevar o nível de confiabilidade dos relatórios de sustentabilidade das corporações.

O arcabouço legal deve estabelecer ainda parâmetros mais rígidos de responsabilização das empresas contratantes, nos casos de terceirização, e exigir maior transparência nas operações – de modo a identificar mais facilmente os elos e evitar que a fragmentação da cadeia produtiva seja usada como pretexto para construir a negação.

Em um contexto pós-reforma trabalhista de 2017, que desencorajou trabalhadores a entrar com ações contra seus empregadores³⁰, um dos desafios centrais é garantir que as vítimas tenham acesso às devidas reparações e indenizações. Nesse sentido, é essencial a capacitação daqueles que trabalham no sistema de justiça e que são responsáveis por receber e analisar os pedidos de indenização.

Também é imprescindível que a sociedade civil possa acessar com agilidade as informações constantes em relatórios de inspeção do trabalho, sem que o argumento de garantia da privacidade dos dados coíba a circulação de informações de interesse público.

Instrumentos de denúncia e inspeção trabalhista, como a “Lista Suja”³¹, o Sistema Ipê³², o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), são exemplos de boas práticas implementadas pelo Estado brasileiro. Ainda assim, a estrutura de inspeção do trabalho deve ser reforçada e equipada com os recursos financeiros e humanos adequados para realizar seu trabalho.

Sobre boas práticas de governança em curso ou recentemente adotadas, cabe ressaltar a elaboração da Política Nacional de

30 Detalhes em CONJUR (2022).

31 A importância deste instrumento foi colocada em xeque em julho de 2024 pela Portaria Interministerial 15 do MTE e do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC). O novo texto prevê a possibilidade de acordos pelos empregadores com o MTE para fins de exclusão da “Lista Suja” e ingresso em um “cadastro de empregadores em ajustamento de conduta”. A Portaria foi considerada um retrocesso pela Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete). Conforme as palavras do coordenador, procurador Luciano Aragão Santos, “o resultado inevitável dessa exclusão da lista suja é a proteção desses empregadores contra as medidas de controle social que surgiram após o advento da lista” (SANTOS, 2024).

32 Plataforma online criada pela SIT, com apoio técnico da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que centraliza denúncias de trabalho escravo em todo o país. As denúncias também podem chegar ao Governo Federal via Disque 100, linha direta vinculada à pasta de Direitos Humanos.

Direitos Humanos e Empresas, em desenvolvimento pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) coordenado pelo MDHC³³, e do “Programa Pacto Brasil Pela Integridade Empresarial”, no âmbito da Controladoria Geral da União (CGU), com um olhar voltado não somente aos temas de corrupção, mas também trabalho infantil e forçado e outras violações de direitos humanos”. A CGU possui ainda o Selo Pró-Ética, que no ciclo 2024-2025 passará a incorporar temas de direitos humanos entre os requisitos para a certificação (EBC, 2023).

Além de buscar a reparação dos danos, os TACs e ações judiciais devem ser orientados pela necessidade de consolidar uma compreensão mais ampla das grandes empresas sobre os riscos não apenas do trabalho escravo, mas também sobre os conflitos no uso da terra e da água; direitos dos povos tradicionais³⁴; riscos à saúde e ao meio ambiente decorrentes de agrotóxicos; repressão aos sindicatos e demais formas de organização coletiva.

Além da avaliação e mitigação de riscos, as empresas devem fornecer instrumentos adequados de denúncia, conforme critérios de eficácia reconhecidos internacionalmente – garantia de não-retaliação aos denunciantes, possibilidade de denúncias anônimas, entre outros (KPMG, 2023). O acesso aos canais de denúncia devem considerar as especificidades das diversas partes interessadas (stakeholders). Além dos fornecedores e prestadores de serviços, é preciso que estes sejam disponibilizados a todas as comunidades envolvidas, as quais convivem com impactos socioambientais provocados pela atuação direta ou indireta de empresas. O envolvimento de trabalhadores e demais vítimas de violações no desenho desses processos contribuirá para sua efetividade e legitimidade.

É vital que os mecanismos corporativos de monitoramento sejam aplicados em toda a cadeia de fornecimento, e não apenas sobre parceiros e fornecedores diretos. Uma vez identificada uma violação em um elo anterior da cadeia, as empresas que estão no topo não devem simplesmente se desvincular, de maneira irrespon-

33 Detalhes em MDHC (2024).

34 Cabe ressaltar a necessidade de adoção de protocolos de Consulta e Consentimento Prévio, Livre e Informado antes de se empreender ou autorizar qualquer programa de prospecção ou exploração de recursos existentes nas terras de povos tradicionais ou que possam impactá-los, como preconiza a Convenção 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (OIT, 1989).

sável, de seus parceiros de negócios, mas trabalhar junto a eles para mitigar, combater e prevenir tais práticas.

Garantir que todas as corporações que violam direitos humanos ou se beneficiam das violações sejam efetivamente responsabilizadas é o único caminho para que crimes brutais como o trabalho escravo deixem de ser vistos como meios para obtenção de vantagens econômicas por parte de empresas concorrentes.

Cabe à sociedade civil, por fim, trabalhar para desmontar as narrativas corporativas nocivas e, quando se mostrar estratégico, buscar a responsabilização da empresa violadora em nível internacional. Mudar o “campo de batalha” pode significar uma alteração na dinâmica de poder – determinada empresa pode ser mais sensível à sua reputação internacional ou em países considerados centrais para seus negócios, por exemplo. Para tanto, é recomendável buscar alianças com ONGs internacionais que possam desenhar estratégias em conjunto com as comunidades ou indivíduos afetados³⁵.

Em síntese, na ausência de procedimentos obrigatórios de devida diligência, toda colaboração da sociedade civil é bem-vinda e todos os caminhos são válidos (PAPEL SOCIAL, 2024) para superar os mecanismos de ocultação implementados por grandes empresas, desde que respeitados os limites da legislação.

A terceira e última parte deste relatório dará sequência à reflexão sobre as lacunas na governança e responsabilização corporativa no Brasil, com um olhar específico sobre a cadeia produtiva do café. Além de dados atualizados sobre trabalho escravo, a publicação detalhará os resultados parciais de iniciativas encabeçadas pela Conectas e organizações parceiras junto a empresas líderes do setor, ilustrando na prática a magnitude dos desafios listados nesta parte II.

35 Detalhes em MIND THE GAP (2022). O documento oferece um “kit de ferramentas de contra-estratégia” visando justamente enfrentar os mecanismos de ocultação e desresponsabilização corporativos citados neste relatório. As quatro contra-estratégias listadas são: desmontar narrativas empresariais; mudar o equilíbrio de poder; usar contra-estratégias legais; e melhorar as normas de responsabilidade corporativa.



IMAGEM: Freepik

Referências

ABRAJI. Entenda o que é assédio judicial. 7 out. 2020. Disponível em: <https://www.abraji.org.br/entenda-o-que-e-assedio-judicial>. Acesso em: 24 set, 2024.

AGÊNCIA BRASIL. Com vetos, Temer sanciona lei que permite terceirização de atividade-fim. Empresa Brasil de Comunicação, 31 mar. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/temer-sanciona-lei-que-permite-terceirizacao-em-atividade-fim-das-empresas>. Acesso em: 22 ago. 2024.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Sem vetos, reforma trabalhista é sancionada por Temer. Câmara dos Deputados, 13 jul. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/518847-SEM-VETOS,-REFORMA-TRABALHISTA-E-SANCIONADA-POR-TEMER>. Acesso em: 21 ago. 2024.

AGÊNCIA SEBRAE. Resultado positivo do PIB de 2023 confirma a relevância dos pequenos negócios. Mar. 2024a. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/resultado-positivo-do-pib-de-2023-confirma-a-relevancia-dos-pequenos-negocios/#:~:text=Em%202023%2C%20as%20micro%20e,de%20compra%20das%20fam%C3%ADlias%20brasileiras>. Acesso em: 21 ago. 2024.

AGÊNCIA SEBRAE. Pequenas e médias empresas cresceram o dobro do PIB de 2023, mostra índice. Fev. 2024b. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/pequenas-e-medias-empresas-cresceram-o-dobro-do-pib-de-2023-mostra-indice/#:~:text=Os%20pequenos%20neg%C3%B3cios%20j%C3%A1%20s%C3%A3o,distribui%C3%A7%C3%A3o%20de%20renda%20no%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 21 ago. 2024.

ALESSI, Gil; CAMPOS, André. Fornecedores da JBS criaram ilegalmente gado em terra indígena em MT. Repórter Brasil, jun. 2023. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/06/fornecedores-da-jbs-criaram-ilegalmente-gado-em-terra-indigena-em-mt/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

AMAZON WATCH; APIB – ARTICULAÇÃO DOS POVOS INDÍGENAS DO BRASIL. Complicity in Destruction IV: How Mining Companies and International Investors Drive Indigenous Rights Violations and Threaten the Future of the Amazon. Fev. 2022. Disponível em: <https://complicityindestruction.org/cid4>. Acesso em: 26 ago. 2024.

BASSI, Bruno Stankevicius. De Kátia Abreu a Mauro Carlesse, Tocantins se afirma como símbolo do agronegócio. De Olho nos Ruralistas, 29 dez. 2021. Disponível em: <https://deolhonosruralistas.com.br/2021/12/29/de-katia-abreu-a-mauro-carlesse-tocantins-se-afirma-como-simbolo-do-agronegocio/>. Acesso em: 27 set. 2024.

BASSI, Bruno Stankevicius. Da fazenda à gôndola. O Joio e o Trigo, 14 jul. 2021b. Disponível em: <https://ojoioeotrigo.com.br/2021/07/da-fazenda-a-gondola/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

BAUMANN, Renato. Globalização, desglobalização e o Brasil. Brasília, Rio de Janeiro: Ipea, 2021. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10655?-mode=full>. Acesso em: 26 ago. 2024.

BRANDT, Ricardo. Ruralistas negam escravidão e criticam governo. O Estado de S. Paulo, 22 dez. 2008. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/politica/ruralistas-negam-escravidao-e-criticam-governo/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 572, de 14 mar. 2022. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124. Acesso em: 26 ago. 2024.

CAMARGOS, Daniel. Ameaças, milícia e morte: a nova cara do Velho Chico. Repórter Brasil, 22 maio 2020. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/velhochico/>. Acesso em: 21 ago. 2024.

CAMARGOS, Daniel. Como golpismo e milícias rurais se articulam com o bolsonarismo na Amazônia. Repórter Brasil, 12 ago. 2024a. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2024/08/ogronegocio-golpismo-milicias-bolsonarismo-amazonia/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

CAMARGOS, Daniel. Sem reforma agrária, violência no campo bate recorde com governo Lula, diz CPT. Repórter Brasil, 22 abr. 2024b. Disponível em: [https://reporterbrasil.org.br/2024/04/violencia-no-campo-bate-recorde-com-lula/#:~:text=Total%20de%20conflitos%20no%20campo%20bateu%20recorde%20em%202023&text=Os%20dados%20da%20CPT%20mostram,estaduais%20\(8%2C3%25\)](https://reporterbrasil.org.br/2024/04/violencia-no-campo-bate-recorde-com-lula/#:~:text=Total%20de%20conflitos%20no%20campo%20bateu%20recorde%20em%202023&text=Os%20dados%20da%20CPT%20mostram,estaduais%20(8%2C3%25).). Acesso em: 22 ago. 2024.

CASARA, Marques et al. O Sabor do Açúcar: Trabalho escravo, desmatamento e violência contra povos indígenas na cadeia produtiva dos refrigerantes. 1ª edição. São Paulo: Papel Social, 2022. Disponível em: https://actbr.org.br/uploads/arquivos/O-SABOR-DO-ACUCAR_Final.pdf. Acesso em: 27 ago. 2024.

COMISSÃO PASTORAL DA TERRA – CPT. Conflitos no Campo Brasil 2023. Centro de Documentação Dom Tomás Balduino, abr. 2024. Disponível em: <https://www.cptnacional.org.br/downlods?task=download.send&id=14308:conflitos-no-campo-brasil-2023&catid=41>. Acesso em: 26 ago. 2024.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. 2º Relatório de acompanhamento das recomendações ao Brasil do GT da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. São Paulo, mar. 2019. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/20-relatorio-de-acompanhamento-das-recomendacoes-ao-brasil-do-gt-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

CONJUR. Aos 5 anos, reforma trabalhista apresenta como legado redução do volume de ações. Jul. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jul-13/reforma-trabalhista-mostra-legado-reducao-volume-acoas/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

COSTA, Vítor de Souza. Reivindicação de soberania por parte do Ibram é estratégia comum das empresas extrativistas. Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 21 ago. 2024. Disponível em: <https://emdefesadosterritorios.org/reivindicacao-de-soberania-por-parte-do-ibram-e-estrategia-comum-das-empresas-extrativistas/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

DALLABRIDA, Poliana. Produtor certificado e membros de grandes cooperativas estão entre os flagrados com trabalho escravo no setor do café. Repórter Brasil, out. 2021. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2021/10/produtor-certificado-e-membros-de-grandes-cooperativas-estao-entre-os-flagrados-com-trabalho-escravo-no-setor-do-caffe/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

DOLCE, Julia. Patrulhas rurais da PM atuam para agronegócio e contra camponeses. De Olho nos Ruralistas, 8 jul. 2021. Disponível em: <https://deolhonosruralistas.com.br/2021/07/08/patrulhas-rurais-da-pm-atuam-para-agronegocio-e-contracamponeses/>. Acesso em: 27 set. 2021.

EBC – EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO. MDHC colabora para o aperfeiçoamento de programa sobre integridade nas empresas. 23 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202308/em-capacitacao-para-gestores-publicos-mdhc-colabora-para-o-aperfeiçoamento-de-programa-sobre-integridade-nas-empresas>. Acesso em: 24 set. 2024.

FAGUNDES, Mauricio Krepsky; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. A face oculta da lista suja do trabalho escravo. In: Revista Laborare, ano VI, n. 11, jul-dez. 2023, p. 7-24. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/218/174>. Acesso em 21 ago. 2024.

FIQUEM SABENDO. Governo usa LGPD para fechar acesso a relatórios de trabalho escravo. Jun. 2021 (texto atualizado em mar. 2023). Disponível em: <https://fiquemsabendo.com.br/transparencia/governo-usa-lgpd-para-fechar-acesso-a-relatorios-de-trabalho-escravo>. Acesso em: 27 ago. 2024.

GIOVANAZ, Daniel. Uber: tribunais veem “manipulação de jurisprudência” e começam a decidir a favor de motoristas. Brasil de Fato, ago. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/08/08/uber-tribunais-veem-manipulacao-de-jurisprudencia-e-comecam-a-decidir-a-favor-de-motoristas>. Acesso em: 21 ago. 2024.

INSTITUTO ETHOS. Sobre o instituto. 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/instituto-ethos/#:~:text=do%20Instituto%20Ethos-,O%20Instituto%20Ethos%20de%20Empresas%20e%20Responsabilidade%20Social%20%C3%A9%20uma,uma%20sociedade%20sustent%C3%A1vel%20e%20justa..> Acesso em: 24 set. 2024.

INSTITUTO ETHOS; TOZZINI FREIRE ADVOGADOS. Guia Prático – Devida Diligência em Direitos Humanos: Ferramentas para Implementação nas Empresas. 1ª edição, 22 nov. 2023. Disponível em: <https://tozzinifreire.com.br/site/conteudo/midias/devida-diligencia-em-direitos-humanos-ferramentas-para-implementacao-nas-empresas.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

JUSTIÇA GLOBAL. Na Linha de Frente: violência contra defensoras e defensores de direitos humanos no Brasil (2019, 2022), ago. 2024. Justiça Global e Terra de Direitos. Disponível em: <https://terradedireitos.org.br/nalinhadefrente/>. Acesso em: 22 ago. 2024.

KNOW THE CHAIN. Reduzindo a lacuna: evidências sobre como empresas usam a devida diligência em direitos humanos para enfrentar o trabalho escravo. Londres: Know the Chain, 2022. Disponível em: https://media.business-humanrights.org/media/documents/relatorio_Know_the_chain_pt_BR_vs04.pdf. Acesso em 27 ago. 2024.

KPMG INTERNATIONAL COOPERATIVE. KPMG 2022 CEO Outlook: Growth strategies in turbulent times. 2022. Disponível (em inglês) em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/10/ceo-outlook-report.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

KPMG INTERNATIONAL COOPERATIVE. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 6ª edição. 2023. Disponível em: https://midia.kpmg.com.br/comunicados/images/2023/760624247/2023_codigodasmelhorespraticasdego-vernancacorporativa_6aedicao.pdf. Acesso em: 24 set. 2024.

MADEIRO, Carlos. Amazônia concentra 77% das mortes por conflito no campo em 10 anos no país. UOL Notícias, jun. 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/carlos-madeiro/2022/06/11/amazonia-concentra-77-de-mortes-por-conflito-no-campo-em-10-anos-no-pais.htm>. Acesso em: 22 ago. 2024.

MDHC – MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. Ministério defende mecanismos de proteção aos direitos humanos no cenário empresarial. 29 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/agosto/ministerio-defende-mecanismos-de-protacao-aos-direitos-humanos-no-cenario-empresarial>. Acesso em: 24 set. 2024.

MPF – MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Criação do marco normativo nacional sobre direitos humanos e empresas (vídeo). Youtube, Canal MPF. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LSyblNcR2Qc>. Acesso em: 25 set. 2024.

MIND THE GAP. Harmful strategies. Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), jul. 2020. Disponível em: <https://www.mindthegap.ngo/harmful-strategies/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

MIND THE GAP. Kit de ferramentas de contra-estratégia. Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), out. 2022. Disponível em: <https://www.mindthegap.ngo/wp-content/uploads/sites/10/2022/09/Counter-strategies-summary-Portuguese.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

NEIVA, Júlia Mello. Brazil: Politics, human rights, authoritarianism and business: dangerous relations?. Business & Human Rights Resource Centre, 28 out. 2018. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/brazil-politics-human-rights-authoritarianism-and-business-dangerous-relations/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

PACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL. Sobre nós. 2024. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 24 set. 2024.

PACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL; PROACTIVA RESULTS. Relatório Analítico 2022: resultados 2022 do Termômetro de Direitos Humanos Proactiva. Brasil, 2022. Disponível em: <https://go.pactoglobal.org.br/RelatorioAnalitico2022>. Acesso em 21 ago. 2024.

PAES LEME, Ana Carolina Reis. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito. Dissertação (Mestrado). Belo Horizonte, ago. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/40138>. Acesso em: 26 ago. 2024.

PAJOLLA, Murilo. Qual a origem da ‘Guerra do Dendê’ no Pará e por que os indígenas Tembê querem expulsar a Brasil BioFuels (BBF). Brasil de Fato, ago. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/08/30/qual-a-origem-da-guerra-do-dende-no-para-e-por-que-os-indigenas-tem-be-querem-expulsar-a-brasil-biofuels-bbf>. Acesso em: 27 ago. 2023.

PAPÉL SOCIAL. Investigação de cadeias produtivas: como responsabilizar empresas que se beneficiam de violações de direitos humanos. Autores: Daniel Giovanaz, Maria Helena de Pinho e Marques Casara (coord.). 1ª edição. Florianópolis: Construtores de Memórias, 2024. Disponível em: <https://papelsocial.com.br/LivroInvestigacaodeCadeiasProdutivas.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2024.

PAPÉL SOCIAL. “Aliciamento indireto”: o combate ao trabalho escravo em tempos de Whatsapp e terceirização irrestrita. Entrevista com o auditor-fiscal do trabalho Roberto Mendes. 8 ago. 2024b. Disponível em: <https://papelsocial.com.br/noticias/35/%E2%80%9CAlciamentoo%20indireto%E2%80%9D:%20o%20combate%20ao%20trabalho%20escravo%20em%20tempos%20de%20Whatsapp%20e%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20irrestrita>. Acesso em: 25 set. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 24 de abril de 2024, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade. Estrasburgo, 24 abr. 2024. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0329_PT.html#title2. Acesso em: 27 ago. 2024.

PICOLOTTO, André et al. De modelo internacional à extinção: como morre uma política pública. Agência Pública, jan. 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/01/de-modelo-internacional-a-extincao-como-morre-uma-politica-publica/>. Acesso em 27 ago. 2024.

RAMOS, Mariana Franco. Políticos e empresários goianos protagonizam um ruralismo “raiz”. De Olho nos Ruralistas, 29 dez. 2021. Disponível em: <https://deolhonosruralistas.com.br/2021/12/29/politicos-e-empresarios-goianos-protagonizam-um-ruralismo-raiz/>. Acesso em: 27 set. 2024.

REGINATTO, Ana Carolina; WANDERLEY, Luiz Jardim. Quem é quem no debate sobre mineração em Terras Indígenas. Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração. Brasil, 2022. Disponível em: <https://emdefesadosterritorios.org/wp-content/uploads/2022/03/Quem-e-CC%81-Quem-no-debate-sobre-Minerac%CC%A7a%CC%83o-em-Terras-Indi%CC%81genas-2.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2024.

SANTOS, Luciano Aragão. A nova lista suja: ingerência e retrocesso no combate ao trabalho escravo. JOTA, 8 set. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/a-nova-lista-suja-ingerencia-e-retrocesso-no-combate-ao-trabalho-escravo>. Acesso em: 24 set. 2024.

SENADO NOTÍCIAS. Governo pretende flexibilizar a legislação do trabalho escravo, diz Paulo Rocha. Set. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/09/03/governo-pretende-flexibilizar-a-legislacao-do-trabalho-escravo-diz-paulo-rocha>. Acesso em: 27 ago. 2024.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. Brasília (DF), 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 25 set. 2024.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Terceirização de trabalho temporário de atividade-fim é constitucional. Brasília (DF), 17 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=445728&ori=1>. Acesso em: 25 set. 2024.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) 324. Brasília (DF), trânsito em julgado em 28 set. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 25 set. 2024.

TALMAN, Kristen. Por que 'ESG' virou algo sem sentido? BBC News Brasil, 26 nov. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c8893d52xz9o>. Acesso em: 27 ago. 2024.

ZOCCHIO, Guilherme. Fazendas de café gourmet e certificado em MG são flagradas com trabalho escravo. Repórter Brasil, out. 2022. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/10/fazendas-de-cafe-gourmet-e-certificado-em-mg-sao-flagradas-com-trabalho-escravo/>. Acesso em: 25 out. 2023.

