

Prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas

Coleção Américas Compartilhadas

Volume 8

Nitish Monebhurrn
Edgardo Balbin

OBMigra
Observatório das
Migrações Internacionais



Ministério da Justiça e Segurança Pública – MJSP

Ministro – Ricardo Lewandowski

Secretaria Nacional de Justiça – SENAJS

Secretário – Jean Keiji Uema

Coordenação Geral de Imigração Laboral

Coordenador-Geral – Jonatas Luis Pabis

Departamento de Migrações – DEMIG

Diretora – Luana Maria G. C. Branco Medeiros

Coordenação-Geral de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - CGETP

Coordenadora-Geral – Marina Bernardes

OBMigra – Observatório das Migrações Internacionais

Coordenação Geral – Leonardo Cavalcanti

Coordenação Estatística – Antônio Tadeu Ribeiro de Oliveira

Coordenação Executiva – Sarah Fernanda Lemos Silva

Apoio Técnico à Coordenação Executiva – Beatriz Amorim

Equipe Técnica

Nitish Monebhurrin

Edgardo Balbin

Projeto Gráfico e Diagramação

Vitoria Carmo

Theo Menezes

Revisão de Texto

Yago Vinicius de Sales Alves

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Monebhurrún, Nitish

Prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho
análogo à escravidão nas cadeias produtivas [livro
eletrônico] / Nitish Monebhurrún, Edgardo Balbin.

-- Brasília, DF : Ed. dos Autores, 2025.

PDF

Bibliografia.

ISBN 978-65-01-46133-5

1. Escravidão 2. Pesquisas 3. Políticas públicas
4. Tráfico humano 5. Tráfico humano - Prevenção
I. Balbin, Edgardo. II. Título.

25-270804

CDD-364.15

Índices para catálogo sistemático:

1. Tráfico de pessoas : Problemas sociais 364.15

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415



Sumário

Introdução	5
2. Procedimento metodológico para a elaboração da pesquisa	10
3. A insuficiência dos mecanismos regulatórios para prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas	13
4. A construção dos mecanismos de prevenção para combater o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão	26
Conclusões Finais	44
Referências	45
Anexos	51
Anexo 1	51
Anexo 2	63
Anexo 3	69
Anexo 4	74
Anexo 5	93

1. Introdução*

Segundo o relatório *Global Estimates of Modern Slavery* da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2022, há 27.6 milhões de pessoas em situação de trabalho forçado mundo afora (OIT, 2022, p.2). Este número segue uma tendência crescente (OIT, 2022, p.2). A Convenção nº 29 da OIT sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório define o trabalho forçado como o “trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade” (OIT, 1930 art. 2-1). No Brasil, o trabalho forçado é um tipo de trabalho análogo à escravidão. Segundo a Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, 63.516 pessoas foram encontradas em situação de trabalho análogo à escravidão no Brasil de 1995 a 2023 (RADAR SIT, 2023). No Direito brasileiro, o trabalho análogo à escravidão é caracterizado pelo fato de submeter alguém “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto” (BRASIL. Código Penal. Art. 149). Impedir o trabalhador de deixar o local de trabalho ao restringir o seu acesso a um meio de transporte ou mantê-lo ali forçosamente por uma “vigilância ostensiva” ou ao confiscar os seus documentos ou objetos pessoais são também critérios utilizáveis para identificar uma condição análoga à escravidão (BRASIL. Código Penal. Art. 149; TRINDADE MARANHÃO COSTA, 2009, p.9).

O mesmo relatório da OIT aponta que o risco de ser submetido ao trabalho forçado é mais alto — três vezes mais — quando se trata de trabalhadores migrantes (OIT, 2022, p.4). Esses trabalhadores, notadamente quando em situação irregular ou quando faltam regulações nacionais para protegê-los, correm mais riscos de serem aliciados por grupos de traficantes de pessoas (OIT, 2022, p.7). No Brasil, os trabalhadores estrangeiros que foram resgatados de situações análogas à escravidão são principalmente da Bolívia, do Haiti, da Venezuela, do Paraguai e do Peru (SMARTLAB, 2023).

No Direito brasileiro, o tráfico de pessoas é caracterizado como o fato de “[a] gerenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de [...] submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo” (BRASIL. Código Penal. Art. 149A). Há uma relação entre o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão visto que este pode decorrer daquele. No Direito Penal Internacional, em especial nas disposições da Convenção de Roma, há uma relação jurídica clara estabelecida entre a escravidão e o tráfico. O artigo 7 (2) (c) estatui que: “Por “escravidão” enten-

* O presente estudo foi apresentado aos representantes do Ministério de Justiça e Segurança Pública, do Ministério de Direitos Humanos e do Ministério Público do Trabalho e Emprego e do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à fome.

de-se o exercício, relativamente a uma pessoa, de um poder ou de um conjunto de poderes que traduzam um direito de propriedade sobre uma pessoa, incluindo o exercício desse poder no âmbito do tráfico de pessoas, em particular mulheres e crianças”.

Ambos os crimes são punidos pelo Código Penal brasileiro: é de dois a oito anos de reclusão para o trabalho análogo à escravidão e de quatro a oito anos para o tráfico de pessoas. Os dois tipos penais são também passíveis de multa (BRASIL, Código Penal. Art. 149 e 149^a).

O combate ao tráfico de pessoas e ao trabalho análogo à escravidão é organizado juridicamente de forma repressiva, isto é, são medidas de punição que são aplicadas depois da ocorrência do crime¹. A prática repressiva do Brasil já foi sinalizada como sendo um modelo e como um exemplo a seguir (TRINDADE MARANHÃO COSTA/OIT, 2010, p.189). Se as políticas de repressão são de indubitável necessidade, é igualmente relevante questionar e investigar o que justifica o foco colocado nas medidas de repressão.

O foco nas medidas repressivas para enfrentar o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão significa que há uma intervenção estatal precipuamente *a posteriori*, isto é, após a ocorrência do problema, quando já há vítimas. Ora, o protagonismo das medidas repressivas à jusante é também um indicador de que existe uma lacuna no que concerne à prevenção à montante. Postula-se, aqui, que os mecanismos e que as técnicas de prevenção devem ser justapostas à repressão. Se as políticas de repressão se orientam às vítimas, a prevenção opera para que não haja vítimas. O presente estudo propõe uma complementariedade entre as medidas repressivas existentes e as estratégias de prevenção que podem ser construídas. A prevenção no presente contexto pode ser definida como a adoção de ações e de atos para evitar a ocorrência ou a reincidência de danos (OCDE, 2018, p.10). As políticas combinadas de prevenção e de repressão podem ser caracterizadas como medidas de mitigação de danos associados ao tema de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão (OCDE, 2018, p.10).

A necessidade da prevenção se evidencia, em especial, quando o problema do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão ocorre nas cadeias de valor ou produtivas das empresas. Por cadeia de valor ou produtiva, entende-se as etapas do processo produtivo durante as quais as matérias-primas são compradas e transformadas por agentes (empresas) diferentes, por vezes em países diferentes, para resultar no produto final vendido ao consumidor (TRANG, 2023, p.37). Trata-se de uma divisão de trabalho moderna (PATI, 2019, p.1823). Na sua Diretiva relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade, a União Europeia define a cadeia de valor como:

“as atividades dos parceiros comerciais a montante da empresa relacio-

¹ Note-se, contudo, que o III Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, previsto pelo Decreto no. 9.440, de 2018, refere-se à prevenção como um dos mecanismos de atuação.

nadas com a produção de bens ou a prestação de serviços por essa empresa, incluindo a concepção, extração, aprovisionamento, fabrico, transporte, armazenamento e fornecimento de matérias-primas, produtos ou partes de produtos e o desenvolvimento do produto ou do serviço, e [...] as atividades dos parceiros comerciais a jusante da empresa relacionadas com a distribuição, transporte e armazenamento de um produto dessa empresa, quando os parceiros comerciais exercem essas atividades para a empresa ou em nome dela” (UNIÃO EUROPEIA, 2024, art.3 [1] [g i e ii]).

Os *considerandos* da Diretiva acrescentam que as cadeias devem:

“[...] abranger as atividades dos parceiros comerciais a montante de uma empresa relacionadas com a produção de bens ou a prestação de serviços pela empresa, incluindo a concepção, a extração, o aprovisionamento, o fabrico, o transporte, o armazenamento e o fornecimento de matérias-primas, produtos ou partes de produtos e o desenvolvimento do produto ou do serviço, bem como as atividades dos parceiros comerciais a jusante de uma empresa relacionadas com a distribuição, o transporte e o armazenamento do produto, sempre que os parceiros comerciais exerçam essas atividades para a empresa ou em nome dela”. (UNIÃO EUROPEIA, 2024, para. 25).

Tais definições procuram reconhecer a desterritorialização e a fragmentação do processo produtivo. Constata-se tanto a dificuldade do controle da cadeia de valor de ponta a ponta pelas empresas matrizes quanto a falta de regulação do dever de diligência empresarial para fiscalizar e prevenir a ocorrência do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão nas suas cadeias (TRANG, 2023, p.39).

Por exemplo, no caso da Usina Coruripe, a usina, produtora de açúcar e de etanol, comprava a cana-de-açúcar de uma fazenda que empregava trabalhadores em condições análogas à escravidão. A empresa Coca-Cola era compradora do açúcar da usina; os postos Ipiranga eram compradores do etanol (REPORTER BRASIL, 2022). Logo, ambas as empresas compradoras estão na outra ponta da cadeia produtiva e casos como estes — que não são isolados —, levantam a questão do dever de diligência aplicável às empresas, visto que elas lucram com base em processos de produção contaminados pelo trabalho análogo à escravidão (PATI, 2019, p.1834). Mesmo que essas empresas não estejam diretamente envolvidas na ocorrência do trabalho análogo à escravidão, as suas atividades estão relacionadas com o problema bem como são os valores dos seus produtos (HESS, 2021, p.249, p.255). Sendo assim, a sua competitividade no mercado pode ser influenciada pelo trabalho análogo à escravidão praticado pelos seus fornecedores ou pelas suas empresas terceirizadas. Os consumidores dos produtos finais estão também conectados ao fenômeno, várias vezes sem sabê-lo (HESS, 2021, pp.248-249; WOLFF, 2023, p.1226).

Na prática das empresas multinacionais, a terceirização das atividades enseja — no entendimento destas empresas — a terceirização da responsabilidade por dano,

por exemplo nos casos de trabalho análogo à escravidão. Essa prática foi chamada de “fissurização” do emprego pela doutrina (WEIL, 2014): fragmenta-se as operações nas cadeias produtivas por razões econômicas de custos, mas, também, por razões jurídicas de responsabilidade. Por isso, a ocorrência do trabalho análogo à escravidão ou do tráfico de pessoas nas cadeias produtivas não se limita a quem a utiliza diretamente, mas se estende a quem dele se beneficia de alguma maneira. O relatório *Global Estimates of Modern Slavery* da OIT de 2022 indica que 86% dos casos de trabalho forçado ocorrem no mundo da ‘economia privada’, isto é, por entidades ou empresas privadas (OIT, 2022, p.3). Desse número, 63% **não** estão relacionados à exploração sexual e afeta todos os segmentos do mundo da ‘economia privada’, sendo os setores com maior ocorrência de trabalho forçado aqueles de serviço, da produção industrial, da construção, da agricultura e do trabalho doméstico (OIT, 2022, p.3). No setor corporativo, o problema é dificilmente resolvido deveras quando inexiste uma regulação do dever de diligência das empresas nas suas cadeias produtivas. Durante muito tempo, o foco em casos de trabalho análogo à escravidão fora — a um título justo —, as vítimas, mas a máquina corporativa que as empregava ficou insulada (CRANE, 2013, p.45), tanto é que a pauta sobre o seu dever de diligência é relativamente recente.

Segundo o Guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável, a “devida diligência é o processo que as empresas devem realizar para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lidam com esses impactos adversos reais e potenciais em suas próprias operações, sua cadeia de fornecimento e outras relações comerciais” (OCDEa, 2018, p.15). Por meio do dever de diligência, a empresa deve mobilizar os seus recursos para organizar um controle dos impactos adversos das suas atividades e daquelas empresas que atuam na sua cadeia de valor. A diligência abarca, teoricamente, tanto os impactos reais quanto os riscos de impacto (OCDEa, 2018, p.15). Por riscos, não se entende aqueles relacionados ao negócio e aos investimentos, mas a potencial ocorrência de um dano a outrem pela atividade empresarial; é o risco de causar um dano ou uma externalidade. A Organização Internacional do Trabalho recomenda aos Estados a adoção de medidas para auxiliar as empresas identificarem os riscos atrelados ao setor de negócio no que concerne ao trabalho decente e a adoção de procedimentos de devida diligência para mitigá-los (OIT, 2016, p.5). Recomenda-se, também, que os Estados comuniquem de forma transparente às empresas atuando no seu território o que se espera delas em matéria de conduta socialmente responsável (OIT, 2016, p.5). Para além dos Estados e dos governos, a OIT considera que as próprias empresas devem adotar práticas de diligência para identificar, prevenir e mitigar violações de Direitos Humanos oriundas das suas operações (OIT, 2016, p.6).

As tentativas para regular o dever de diligência empresarial nas cadeias produtivas confinaram-se sobremaneira às normas não vinculantes (*soft law*) ou às práticas de autorregulação das empresas (BROWN, 2018, p.123; WOLFF, 2023, p.1222). Tanto no âmbito global quanto na esfera local existe um vácuo sobre essa questão e o

fenômeno que, por ser muitas vezes desterritorializado e fragmentado mundo afora, escapa ao controle regulatório dos Estados (OIT *et al.* 2019, pp.18-19; WOLFF, 2023, p.1223). A dificuldade de capturar a atuação das empresas nas cadeias produtivas favorece a sua impunidade nos casos de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão (PATI, 2019, p.1831). No Brasil, esse problema já fora identificado em estudos relativamente antigos (PHILLIPS e SAKAMOTO, 2012, p.307; TRINDADE MARRANHÃO COSTA, 2009). Sem uma regulação, as empresas conseguem se desvincular das suas cadeias produtivas. Por essa razão, alguns países exportadores de capital, como a França ou a Alemanha, adotaram uma lei sobre o dever de diligência das empresas nas suas cadeias de produção. A União Europeia adotou uma diretiva sobre o mesmo tema (UNIÃO EUROPEIA, 2024) e existe também um projeto de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à proibição de produtos fabricados com recurso ao trabalho forçado no mercado da União. Note-se que um coletivo de empresas, incluindo Adidas, Unilever e Nestlé, apoiaram tais iniciativas (Business and Human Rights Resource Center, 2020). Essas evoluções normativas buscam prevenir ações danosas oriundas das operações das empresas. Lembra-se que no caso dos *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde c. Brasil*, a Corte Interamericana de Direitos Humanos inferiu que existe um dever de prevenção cabível ao Estado para impedir a ocorrência de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão (CEDH, 2016, para.328).

O presente estudo postula que tal dever de prevenção estende-se também às empresas cuja cadeia contém traços de trabalho análogo à escravidão ou de tráfico de pessoas. Busca-se, portanto, investigar o posicionamento do Brasil no que concerne à regulação das cadeias produtivas, em especial na construção de deveres empresariais para prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão. A problemática delimitada para tanto é a seguinte: **qual é a principal lacuna do ordenamento jurídico brasileiro que permite a ocorrência e/ou a reincidência do tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas?**

A pesquisa permitiu constatar a insuficiência dos instrumentos atuais e a falta de um regime jurídico sistematizado de prevenção do tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas e de estruturação do dever de diligência empresarial em cadeia (**Capítulo 3**). Buscar-se-á propor a construção de mecanismos de prevenção para combater o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão (**Capítulo 4**). Antes de examinar esses dois passos, o procedimento metodológico utilizado para conduzir a pesquisa será apresentado (**Capítulo 2**).

2. Procedimento metodológico para a elaboração da pesquisa

Como será detalhado nos próximos parágrafos deste capítulo, a metodologia aplicada para conduzir a pesquisa foi indutiva, qualitativa e interpretativa (MEZZAROBBA E MONTEIRO SERVILHA, 2019, p.90 *et seq*; MONEBHURRUN, 2022). O método indutivo consiste em compreender e explicar um fenômeno a partir de casos concretos. O método qualitativo, no presente estudo, se embasou no mapeamento normativo e jurisprudencial referente ao tema. As normas em questão remetem à regulação nacional e internacional bem como aquelas de autorregulação empresarial. Um estudo da doutrina relevante complementou essa fase. E pelo método interpretativo, procura-se interpretar a realidade do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão (refletida nos casos levantados) à luz do mapeamento qualitativo para identificar as lacunas e as insuficiências do ordenamento jurídico e para construir os mecanismos mais apropriados para supri-las.

Aplicou-se, num primeiro momento, uma metodologia indutiva. Levantou-se, para tanto, uma amostra de casos concretos sobre o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão. Houve, primeiramente, um recorte temporal de 2001 a 2023. O período foi escolhido para obter uma compreensão da evolução do fenômeno ao longo desses anos. Em segundo lugar, optou-se por uma delimitação material para escolher os casos para o período definido. O recorte material considerou as cadeias nas quais há mais ocorrência de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão, isto é, principalmente as cadeias de carne, aço, café, têxtil, açúcar e vinho. O mapeamento de casos foi realizado utilizando precipuamente as fontes e websites do Repórter Brasil, do Ministério Público do Trabalho e do Sindicato de Auditores Fiscais do Trabalho. Os casos levantados foram classificados numa tabela sintética com o intuito de facilitar o acompanhamento por período, por cadeia e por tipo de problema jurídico. Segue o modelo de tabela utilizado:

Caso	Cadeia	Empresa	Síntese dos Fatos	Problema (jurídico e extrajurídico se aplicável)	Observação

Tabela 1: Mapeamento de casos de tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão por cadeia

O levantamento completo consta em anexo do **(ANEXO 1)**.

Qualitativamente, empreendeu-se um levantamento da regulação nacional e internacional sobre o tráfico de pessoas, o trabalho análogo à escravidão e a articulação normativa, quando existente, com o mundo empresarial. Buscou-se, também, classificar as normas relevantes em função da sua especificidade e efetividade e da sua relação direta ou indireta com a problemática. A categorização normativa foi representada na seguinte tabela e o mapeamento completo se encontra nos **ANEXO 2 e 3**.

Texto normativo	Data/Ano	Disposição relevante	Valor jurídico (vinculante ou não)	Observação

Tabela 2: Mapeamento da regulação nacional

Texto normativo	Data/Ano	Disposição relevante	Valor jurídico (vinculante ou não)	Observação

Tabela 3: Mapeamento da regulação internacional

Em seguida, mapeou-se a prática forense referente ao assunto e, para tanto, organizou-se uma classificação da jurisprudência relevante. 100 decisões judiciais foram estudadas e uma amostra representativa de 20 foi escolhida, considerando a delimitação material das cadeias produtivas. A pesquisa realizou-se nos sites dos tribunais regionais e superiores com o uso de palavras-chave “trabalho análogo à escravidão”, “tráfico de pessoas”, “dever de diligência empresarial”. Uma tabela sintética, cujo modelo é apresentado em seguida, foi utilizada para fixar a observação da jurisprudência. O mapeamento completo consta no **ANEXO 4**.

Dados do processo	Data	Fatos relevantes, análise jurídica, decisão e fonte	Comentários

Tabela 4: Mapeamento da jurisprudência nacional

Sabendo que existe, além da regulação, algumas práticas de autorregulação da responsabilidade social corporativa pelas próprias empresas, a pesquisa contemplou também o estudo dos códigos de conduta de algumas empresas nas cadeias escolhidas. Optou-se, mais especificamente, por uma amostra de 10 empresas, englobando as cadeias de vinho, açúcar e etanol, aço e carvão, têxtil, café e carne. Foram 60 empresas no total. As empresas foram escolhidas em função do seu faturamento, da sua produção e da sua exportação. Pesquisou-se os websites das 60 empresas para identificar as suas práticas de autorregulação por meio dos seus códigos de conduta ou de documentos equiparados. Observou-se que 27 tinham práticas de autorregulação. Novamente, o mapeamento da autorregulação foi organizado numa tabela para classificar e categorizar as informações. O mapeamento completo está no **Anexo 5**.

Texto normativo (código de conduta)	Data/ ano	Disposição relevante	Nível de precisão da disposição [formula uma promessa ao consumidor / usuário?]	Observação

Tabela 5: Mapeamento da autorregulação

Com base nesse arcabouço metodológico, os resultados da pesquisa foram interpretados sob uma perspectiva jurídica e das ciências sociais para compreender e explicar a natureza do problema. Sabendo que existe uma lacuna referente à regulação da prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão, o trabalho interpretativo consiste em estudar quais instrumentos jurídicos existentes — daqueles que esse estudo mapeou — podem ser mobilizados e interpretados como ferramenta de prevenção e de diligência empresarial. A interpretação revela também os limites e as insuficiências de tais instrumentos como será discutido no próximo capítulo.

3 .A insuficiência dos mecanismos regulatórios para prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas

Indubitavelmente, existe uma regulação para enfrentar o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão no Brasil. Ora, conforme mencionado na introdução, o ordenamento jurídico brasileiro atual privilegia os mecanismos de repressão para combater o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão (3.1.) e mesmo que alguns instrumentos de prevenção possam ser identificados, eles não têm necessariamente uma coerência entre si e mostram-se insuficientes para trazer resultados eficientes (3.2.).

3.1. A preferência dada aos mecanismos de repressão para combater o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão

A filosofia da repressão nas escolhas feitas para combater o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão é identificável tanto no quadro normativo (3.1.1.) quanto no quadro de políticas públicas aplicáveis à problemática (3.1.2.). Ela caracteriza também as políticas de financiamento das atividades das empresas privadas no sentido de que existem sanções para as empresas financiadas cujas operações contêm traços de trabalho análogo à escravidão (3.1.3.).

3.1.1. A repressão pelo quadro normativo aplicável à problemática

A Constituição Federal do Brasil de 1988 estatui, a título principiológico, que ninguém pode ser submetido ao tratamento desumano ou degradante (BRASIL, 1988, art.5), em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988, art.1). No caso dos *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde c. Brasil*, a Corte Interamericana de Direitos Humanos já considerou que as condições degradantes de trabalho — junto a outros critérios como o trabalho forçado, a submissão forçada ao empregador, a restrição de liberdade sem o consentimento, as ameaças físicas e psicológicas —, configuram o trabalho análogo à escravidão (CEDH, 2016, para. 304). No Direito Internacional, a proibição da escravidão e, logo, do trabalho escravo é considerando como uma norma de *jus cogens*, isto é, uma norma imperativa que não pode sofrer de exceções ou de derrogações e que se aplica a todos (CEDH, 2016, para. 249; CEDH, 2012, para. 227; COMISSÃO DE DIREITO INTERNACIONAL, 2001, p.85; CRIDDLE e FOX-DECENT, 2009, p.368; PELLET, 2021, p.188).

A escravidão e os seus corolários, como o trabalho análogo à escravidão, engendram uma gravidade de tal natureza e choca tanto a moralidade que o primeiro reflexo — espontâneo ou intelectual — é, legitimamente, a condenação. Quando traduzido na linguagem do direito, esse reflexo se formaliza na repressão. A própria Constituição

Federal dispõe que as propriedades, rurais ou urbanas, onde ocorreram o trabalho escravo serão expropriadas, ou seja, haverá a transferência da propriedade do infrator ao Estado (BRASIL, Constituição Federal, 1988, art. 243). A natureza da medida é punitiva.

Conforme informado na introdução, ambos o trabalho análogo à escravidão e o tráfico de pessoas constituem crimes com base nos artigos 149 e 149A do Código Penal. Além disso, o fato de impedir que um trabalhador se desligue do seu emprego pela utilização de medidas de coação ou pela retenção dos seus documentos pessoais é também um crime, no caso um crime contra a organização do trabalho (BRASIL, Código Penal, art. 203 para.1[II]). É igualmente um crime o aliciamento de pessoas para fora do Brasil ou para uma outra localidade dentro do território nacional (BRASIL, Código Penal, art. 206, art. 207).

Se o Código Civil não tem uma disposição específica sobre o tráfico de pessoas ou o trabalho análogo à escravidão, alguns dos seus artigos podem ser mobilizados para enquadrar juridicamente o problema. Por exemplo, o artigo 186 estatui que quem “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, Código Civil, art. 186). Pode-se considerar que uma empresa que não fiscaliza a sua cadeia produtiva, sobretudo quando há evidências, traços ou probabilidade de ocorrência de tráfico de pessoas e/ou de trabalho análogo à escravidão comete uma omissão ou uma negligência que enseja um dano aos trabalhadores na outra ponta da cadeia. Nesse caso, a omissão ou a negligência configuram potencialmente um ato ilícito. Uma dificuldade que pode surgir com essa interpretação é de natureza processual: a empresa pode arguir que casos como estes não competem ao direito civil, mas, sim, ao juiz de trabalho e, logo, ao direito do trabalho. A empresa controladora da cadeia pode também arguir, materialmente, que a responsabilidade é daquele prestador de serviços que foi diretamente negligente e que o artigo 186 não prevê nenhuma negligência indireta.

De qualquer forma, no âmbito trabalhista, a Lei nº 6.019 de 1974 sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas tal como modificada pela Lei nº 13.429, de 2017, afirma que a empresa contratante é responsável para “garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato” (art.5A para. 3). A empresa contratante é aquela que contrata uma empresa prestadora de serviços para efetuar uma parte das suas atividades (art. 5A). Lembra-se que o trabalho realizado em condições degradantes é, segundo o artigo 149 do Código Penal, um dos critérios do trabalho análogo à escravidão. O Ministério de Direitos Humanos e da Cidadania, seguindo a portaria nº 1.293/2017 de 28 de dezembro de 2017 e a portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, conceitua a condição de trabalho degradante como “qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do

trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho”. Se os trabalhadores contratados por uma empresa prestadora de serviços trabalharem em condições insalubres e inseguras nas dependências da empresa contratante ou num local definido contratualmente, a contratante engaja a sua responsabilidade. Além disso, a Lei nº 6.019 de 1974 considera que existe uma responsabilidade subsidiária atribuível à empresa contratante no que concerne às obrigações de trabalho durante o tempo da prestação de serviço pela empresa contratada para tanto (art.5A para. 5): sendo assim, a empresa contratante responde também pelas violações trabalhistas oriundas das operações da prestadora de serviços. Ainda na seara trabalhista, a Lei nº 7.998 de 1990 sobre o Programa de Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e que instituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador dispõe que o trabalhador reduzido a uma condição de escravo deve ser resgatado e tem o direito a “três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário-mínimo cada” (art. 2 C). Pela gravidade do trabalho análogo à escravidão e pela violação da dignidade dos trabalhadores escravizados, esse valor é irrisório e não desincentiva necessariamente a prática.

Os instrumentos apresentados aqui, tal como dispostos no quadro normativo, abordam o problema sobretudo à jusante e não nas suas raízes. Eles tratam, mas não curam. Essa lógica está também perceptível no quadro das políticas públicas aplicáveis à problemática.

3.1.2. A repressão pelo quadro das políticas públicas aplicáveis à problemática

Num âmbito institucional, desde 1995, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do Trabalho, instituído pela Portaria (do Ministério do Trabalho e Emprego) nº 549, atua para fiscalizar e investigar casos de trabalho análogo à escravidão no Brasil. A fiscalização ocorre por meio de operações interinstitucionais que contam com a participação do Ministério Público Federal, do Ministério Público do Trabalho e da Polícia Federal, entre outros (BRASIL, 1995, art. 6). Colocou-se o GEFM na categoria de repressão visto que a sua atuação é “reativa”, isto é, ele atua principalmente com base em denúncias recebidas (OIT, 2010, p.28). As denúncias são habitualmente feitas pela sociedade civil, pela própria Polícia Federal (OIT, 2010, pp.28-29) ou pelos próprios trabalhadores, por exemplo pelo sistema IPÊ². Trabalha-se, assim, com base em evidências da existência potencial do trabalho análogo à escravidão para uma atuação *a posteriori*. É uma atuação — por óbvio necessária — à jusante e não necessariamente no sentido da prevenção.

O Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, mais conhecido como ‘lista suja’, foi instituído pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 2016 faz parte de uma política louvável embasada na ideia de *naming and shaming* (DE PAULA PINHEIRO ROCHA, 2017, pp.72-75), isto é, tornando públicos os nomes das empresas (*naming*) que utilizam o trabalho

² O mecanismo de denúncia pelo sistema IPÊ está disponível em: <https://ipe.sit.trabalho.gov.br/#!/>

análogo à escravidão com o objetivo de *envergonhá-las* frente à sociedade e aos consumidores (*shaming*). A lista suja foi atualizada em outubro de 2023 com 204 empregadores listados (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2023, 35p.). Trata-se de uma política que pode ser eficiente, considerando que impacta potencialmente na reputação — e logo, na competitividade — das empresas. Na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 509, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a lista suja é constitucional (STF, 2020). Citando a doutrina, o STF considerou, outrossim, que a lista suja não tem uma natureza punitiva, mas declaratória e de transparência (STF, 2020, pp.8-9). Esse posicionamento do STF é, entretanto, contestável. A lista suja carece de um aspecto pedagógico cabal visto que ela se apresenta precipuamente como uma forma de punição sob a perspectiva das empresas. Educar ao envergonhar não é a melhor política quando se busca uma mudança de comportamento. Nem todas as empresas controladoras da cadeia produtiva atuam, por princípio, de má-fé ao planejar sub-repticiamente o emprego de mão de obra escrava. Se ela pode ter um efeito dissuasivo sobre as demais empresas, adquirindo, assim, e indiretamente, um certo valor preventivo, ela não pode sozinha cumprir a função de uma política de prevenção. Por isso, se a política da lista suja é relevante e útil e deve ser mantida, ela deve ser antecedida por outras medidas preventivas e de planejamento de diligência nas cadeias produtivas. A lista suja é uma medida que intervém após a ocorrência do crime.

A pressão financeira pode também ser uma medida dissuasiva, por exemplo, quando uma instituição financeira nacional ou internacional condiciona um empréstimo ao histórico da responsabilidade social corporativa das empresas. Contudo, verifica-se que são também sancionatórias e punitivas as políticas de financiamento das operações empresariais quando se descobre traços de trabalho análogo à escravidão nas atividades que se beneficiaram de um empréstimo.

3.1.3. A repressão pelas políticas de financiamento às atividades empresariais

Esse item se concentra, em especial, nos financiamentos outorgados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). A Lei nº 11.948, de 2009, sobre a fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do BNDES dispõe, no seu artigo 4, que não se oferece “a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por [...] trabalho escravo.” (BRASIL, 2009, art. 4). Essa política condiz com aquela da lista suja. Antes de conceder um empréstimo, espera-se, por exemplo, que os financiadores consultem a lista suja para verificar se a empresa solicitante não consta. Por exemplo, quando a empresa de produção sucroalcooleira, Cosan, entrou na lista suja, o BNDES suspendeu todos os seus contratos (REPÓRTER BRASIL, 2010). No caso da identificação de trabalho análogo à escravidão na cadeia produtiva das vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton, empresas essas que receberam

também um financiamento do BNDES, reportou-se que medidas de execução de dívidas seriam adotadas (FOLHA DE SÃO PAULO, 2023). É uma pressão financeira que se utiliza para combater o trabalho análogo à escravidão.

Percebe-se que as medidas e iniciativas apresentadas aqui convergem no sentido de uma política de repressão. Pode-se sustentar que o regime de repressão do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão está relativamente bem consolidado. Essa consolidação não caracteriza necessariamente as políticas de prevenção existentes como será demonstrado no próximo item.

3.2. A insuficiência dos mecanismos de prevenção identificados no ordenamento atual

A incorporação das pautas de Direitos Humanos *lato sensu* nas operações das empresas e na administração empresarial requer, nas palavras do John Ruggie, a capacidade de saber e de demonstrar, *knowing and showing* (RUGGIE, 2013, p.111; SCHEPER, 2015, p.744 *et seq.*). Significa, primeiramente, saber quais impactos as atividades da empresa podem ter nos Direitos Humanos. Por exemplo, no contexto do presente estudo, seria saber quais os riscos de ocorrência de trabalho análogo à escravidão ou tráfico de pessoas nas cadeias produtivas de determinada atividade econômica. Em segundo lugar, sabendo dos riscos, a empresa deve demonstrar o que ela fez concretamente para mitigá-los. No item anterior, relacionou-se a política de *naming and shaming* à repressão e punição. O que está em filigranas das políticas de *knowing and showing* é a prevenção. O quadro regulatório brasileiro contém alguns instrumentos que podem ser interpretados para sustentar a existência de um dever de prevenção e de diligência das empresas. De todo modo, três reservas relativizam esse postulado: (i) como o dever de prevenção será aqui apresentado como decorrente de um exercício de interpretação, os resultados serão sempre relativos porque é possível contestar a interpretação; (ii) mesmo com uma interpretação, é um dever de prevenção que se extrai apenas indiretamente de alguns textos normativos; (iii) de qualquer forma, esses deveres não são sistematizados, categorizados ou ordenados num regime específico e próprio à prevenção do tráfico de pessoas e ao trabalho análogo à escravidão. Por essa razão, considera-se que os mecanismos de prevenção que foram identificados são insuficientes. Esses mecanismos serão aqui subdivididos em duas categorias. Examinar-se-á primeiramente as políticas de prevenção (3.2.1.) antes de abordar a regulação da prevenção (3.2.2.).

3.2.1. A insuficiência das políticas públicas de prevenção

As políticas públicas de prevenção apresentadas aqui são aquelas previstas no primeiro (BRASIL, 2006)³ e no segundo Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo como também no terceiro Plano Nacional para o Enfrentamento do Tráfico de Pessoas⁴. Os Planos se mostram insuficientes porque adotam uma perspectiva meramente estatal para pensar na prevenção do trabalho análogo à escravidão. A perspectiva empresarial e o dever de diligência empresarial, em especial das empresas matrizes ou controladoras das cadeias produtivas não foram inseridos. Ou seja, não abordam a problemática sob a perspectiva da demanda (de mão de obra).

No primeiro Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo de 2003, há duas menções à prevenção. A parte sobre as Ações Gerais recomenda uma atuação conjunta do Executivo, do Poder Judiciário, do Ministério Público e da sociedade civil para o estabelecimento de estratégias de enfrentamento ao “trabalho escravo” (Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos; OIT, 2003, p.13, proposta 3). A parte sobre a Promoção da Eficiência previa a definição de “metas e ações fiscalizatórias preventivas e repressivas em função da demanda existente em cada região” (Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos; OIT, 2003, p.20, proposta 22).

No segundo Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo há seis menções à prevenção. A Ação nº 2 reitera a necessária cooperação entre o Executivo, do Poder Judiciário, o Ministério Público e a sociedade civil para as ações de prevenção (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, p.12, ação 2). A Ação nº 7 recomenda a criação de uma base de dados para classificar os agentes envolvidos nas tarefas de prevenção (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, p.13, ação 7). Para prevenir o trabalho análogo à escravidão, a ação nº 12 prevê a institucionalização do atendimento dos trabalhadores estrangeiros sejam eles em situação legal ou não, além de propor a regularização daqueles em situação ilegal (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, p.14, ação 12). O plano oferece, também, proposta de prevenção para as cadeias produtivas em que a ocorrência do trabalho análogo à escravidão é comum; a proposta é o controle e a supressão da cadeia de fornecimento de mão de obra que conta com o a atuação dos chamados “gatos” ou de empresas prestadoras de serviços operando ilegalmente (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, p.17, ação 30). A Ação nº 46 recomenda a aplicação de multas e indenizações para os projetos relativos ao trabalho análogo à escravidão (Secretaria Especial dos Direitos

3 Ver O Decreto no.5.948 de 26 de outubro de 2006 que aprova a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e institui Grupo de Trabalho Interministerial com o objetivo de elaborar proposta do Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – PNETP, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5948.htm#:~:text=1o%20A%20Pol%C3%ADtica%20Nacional,humanos%20e%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%A1tria.

4 As informações relativas ao Terceiro Plano estão disponíveis em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/as-suntos/seus-direitos/migracoes/iii-plano-nacional-de-enfrentamento-ao-trafico-de-pessoas>

Humanos, 2008, p.20, ação 46). O acesso à informação aos trabalhadores e o seu empoderamento por meio de mais educação e formação é uma forma para alertá-los sobre os riscos e as situações de trabalho análogo à escravidão, bem como sobre os seus direitos. O empoderamento dos trabalhadores contribui às ações de prevenção e, nesse sentido, a Ação nº 53 enfatiza a necessidade da “capacitação técnica e profissionalizante de trabalhadores rurais e de povos e comunidades tradicionais” por meio de fundos do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, p.22, ação 53).

Igualmente, o Terceiro Plano para o Enfrentamento do Tráfico de Pessoas se pauta sobre o objetivo de prevenção (BRASIL, 2018, arts. 2[I], 3[VI], 4, Anexo, ponto 1.6 e 2.3). No entanto, o Plano não prevê medidas de prevenção claras associadas ao mundo empresarial. O Anexo ao Plano faz duas menções às empresas, porém com o intuito de reunir informações sobre as empresas condenadas por tráfico de pessoas e sobre as sanções administrativas aplicadas a elas (BRASIL, 2018, Anexo, pontos 1.12 e 4.8).

Malgrado o foco colocado por algumas das ações dos Planos sobre a prevenção, percebe-se que um dos principais atores — a empresa — não está devidamente contemplado. O trabalho análogo à escravidão no Brasil, como alhures, está especial e intrinsecamente relacionado às cadeias produtivas cujo controle pertence não ao Estado, mas às empresas ou a grupos de empresas (OIT, 2022, p.3). Não contemplar cabalmente as empresas nas políticas de combate ao tráfico de pessoas e ao trabalho análogo à escravidão é uma omissão importante. Se cabe aos Estados adotarem medidas para regulamentar o dever de diligência empresarial, a diligência em si cabe às empresas. São elas que devem executá-la na prática e no campo. Qualquer política pública de prevenção sobre o tema não pode excluir um agente desta importância, sobretudo porque as empresas podem auxiliar na prevenção. No cenário atual, entretanto, essa insuficiência nas políticas de prevenção se espelha na regulação sobre a prevenção.

3.2.2. A insuficiência da regulação da prevenção

As políticas de prevenção tratadas no item anterior não foram cristalizadas num regime jurídico específico e dedicado ao trabalho análogo à escravidão e ao tráfico de pessoas no contexto das cadeias produtivas empresariais. No ordenamento jurídico atual, alguns instrumentos podem ser mobilizados para tratar a problemática sob uma perspectiva da prevenção. Contudo, são instrumentos que não preveem diretamente um dever de prevenção, mas que podem ser interpretados para sustentar, indiretamente, um dever de diligência. Esses instrumentos estão espalhados em vários textos normativos, na forma de um arquipélago, que não têm sempre uma conexão entre si. Por isso, sustenta-se que não existe um regime de prevenção e de dever de diligência corporativo consolidado e unificado. Os instrumentos foram classificados em três

categorias e serão apresentados em seguida. A primeira categoria diz respeito aos instrumentos do direito do trabalho (3.2.2.1). A segunda categoria discute a prática jurisprudencial na interpretação de um dever de prevenção (3.2.2.2.). A terceira categoria remete a um instrumento administrativo de resolução consensual de controvérsias (3.2.2.3.).

3.2.2.1. Os instrumentos preventivos sob a perspectiva trabalhista

O primeiro instrumento já foi mencionado no item 3.1.1. Trata-se da Lei no. 6.019 de 1974 sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, modificada pela Lei no. 13.429 de 2017. Os artigos relevantes da lei tratam mais precisamente da responsabilidade da empresa contratante, isto é, aquela empresa que terceiriza as suas atividades ao contratar uma prestadora de serviços (BRASIL, 2017, art. 5-A). A lei prevê a responsabilidade da contratante referente às condições de “segurança, higiene e salubridade” dos trabalhadores se estes atuam no local da contratante ou em qualquer lugar previsto pelo contrato (BRASIL, 2017, art. 5-A para. 3). Além disso, a empresa contratante tem uma responsabilidade subsidiária no que concerne aos direitos trabalhistas no período da prestação de serviços (BRASIL, 2017, art. 5-A para. 5). Pode ser sustentado que a responsabilidade implica uma série de deveres; o não respeito dos deveres engaja a responsabilidade. Logo, se a empresa contratante pode ser responsabilizada por não ter garantido as condições de trabalho ou se ela pode ser subsidiariamente responsabilizada pelo não respeito dos direitos trabalhistas — ambos incluindo a redução dos trabalhadores às condições análogas à escravidão —, pode ser interpretado que ela tem correspondentemente um dever de fiscalizar os locais para garantir a regularidade e a decência das condições de trabalho. Um dever de diligência da empresa contratante decorre assim da interpretação do sentido da palavra ‘responsabilidade’. A interpretação deve englobar o contexto econômico do termo ‘responsabilidade’ e, pela previsão textual da responsabilidade solidária, esse contexto não isola clinicamente a empresa contratante do restante da cadeia, no caso, das prestadoras de serviços. Se a empresa contratante busca evitar ser responsabilizada, espera-se que ela exerça uma diligência para controlar e fiscalizar as atividades da empresa terceirizada para prevenir a ocorrência de danos aos trabalhadores.

Ainda no âmbito trabalhista, a responsabilidade solidária está também prevista pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (atualizada em 2017), sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) segundo o qual “[s]empre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego” (BRASIL, 1943, art. 2 para. 2). O artigo estabelece, primeiramente, uma relação entre as empresas controladoras e as empresas controladas. Pode ser interpretado que o artigo em questão abre uma mar-

gem na qual compreende-se que as empresas que dirigem, controlam ou administram outras têm, indiretamente, sobre estas um dever de diligência cujo não respeito enseja uma responsabilidade solidária caso as empresas controladas infrinjam alguma obrigação trabalhista. Em segundo lugar, a responsabilidade solidária existe também entre as empresas que fazem parte do mesmo grupo econômico; argui-se, aqui, que a empresa controladora do grupo econômico tem o mesmo dever de diligência para assegurar o respeito das condições de trabalho dentro do grupo. Nessas duas hipóteses, as empresas não podem utilizar o argumento da personalidade jurídica separada para se desvincular da responsabilidade — e, no presente entendimento, do dever de diligência sobre as empresas controladas. Quando a empresa que tem esse poder de controle não mostra uma diligência suficiente ou isola-se voluntariamente das demais empresas que operam sua esfera de influência, alguns instrumentos oriundos da jurisprudência podem ser mobilizados, mesmo que o seu valor ainda seja relativo, como será explicado no próximo tópico.

3.2.2.2. *Os instrumentos preventivos oriundos da jurisprudência*

Quando o controle se estende à cadeia de produção, a jurisprudência brasileira tem utilizado a teoria chamada da *cegueira deliberativa* para responsabilizar as empresas e para salientar o seu dever de diligência para com as empresas terceirizadas. A teoria da cegueira deliberativa é oriunda do ramo do Direito penal e busca responsabilizar aquele que deliberadamente ignora uma situação de ilegalidade sobre a qual deveria ter o conhecimento (OLIVEIRA SOARES, 2019, p.114; BRENNER LUCCHESI, 2017). A configuração da cegueira deliberativa depende de duas condições: o fato de a pessoa incriminada suspeitar de uma ilegalidade; o fato de ela ignorar deliberadamente a ilegalidade (SIMONS, 2021, p.656). A doutrina é também conhecida como as instruções do avestruz (OLIVEIRA SOARES, 2019, p.114; SIMONS, 2021, p.656), uma metáfora relativa ao suposto hábito do animal que esconde a sua cabeça no chão e que, quando aplicada aos seres humanos, significa alienar-se e ignorar a realidade. No contexto de trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas, a teoria é aplicada de forma a postular que as empresas que têm o poder econômico relevante ou que controlam a cadeia produtiva têm uma conduta ilegal se ignoram o uso de mão de obra escrava por uma empresa terceirizada conquanto deveria estar ciente desse risco, sobretudo porque a sua capacidade de lucrar decorre da ilegalidade. Por exemplo, no caso *Cargill*, o Ministério Público do Trabalho, autor de uma Ação Civil Pública, sustentou que a “empresa ré, enquanto processadora da amêndoa de cacau, é a detentora do **poder econômico relevante** em sua cadeia de suprimento; é quem tem condições de ditar as regras de sua cadeia, sendo cediço que o setor é marcado, no Brasil, por elevada incidência de exploração de trabalhadores extratores em extremo estado de vulnerabilidade social”⁵. A empresa não pode ignorar a realidade econô-

5 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO 26ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR **ACP-Civ 0000012-95.2021.5.05.0492 (20/06/2023)**

mica e social da sua cadeia e dos seus fornecedores (de cacau no caso da empresa *Cargill*)⁶; ela não pode se isolar clinicamente das empresas às quais ela terceiriza ou quarteiriza as suas atividades. Portanto, interpreta-se que a teoria da cegueira deliberativa enseja um dever de diligência e de fiscalização da empresa controladora na sua cadeia produtiva. A demonstração da diligência — na ideia do *know and show* — é a forma para ilustrar que não houve cegueira deliberativa. A teoria foi também utilizada no caso *Zara*⁷ (ANEXO 1) e no caso *M.Officer*⁸, por exemplo. O espírito da cegueira deliberativa é remanescente, por analogia, da jurisprudência brasileira relativa à determinação do nexo causal em casos de dano ambiental. Segundo essa jurisprudência, considera-se que as seguintes pessoas ou os seguintes agentes se equiparam para reparar um dano: “quem faz, quem não faz quando deveria fazer, quem deixa fazer, quem não se importa que façam, quem financia para que façam, e quem se beneficia quando outros fazem”⁹.

Por extensão, a cegueira deliberada, tal como entendida pela jurisprudência, pode ser também aplicada aos acionistas controladores. Com base na Lei nº 6.404 de 1976 sobre as sociedades por ações, o acionista controlador é a pessoa física ou jurídica que “é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembleia geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia” e que “usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia” (BRASIL, 1976, art.116). O acionista controlador “deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, **e tem deveres e responsabilidades** para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham **e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender**”¹⁰(BRASIL, 1976, art.116). Considera-se que o acionista controlador tem deveres para com a comunidade da qual os trabalhadores fazem parte. Existe, assim, um elo traçado pela lei sobre as sociedades por ações entre acionistas e trabalhadores. Como membros da comunidade, os trabalhadores são as partes interessadas (*stakeholders*) das operações empresariais. Por esse meio, o acionista não está insulado das externalidades geradas pela sociedade que ele controla. Por ser portador de deveres, não pode ele se colocar numa posição de cegueira deliberada. Logo, para preservar os interesses e os direitos dos trabalhadores, pode ser arguido que o acionista controlador tem um dever positivo de mostrar uma diligência quando existe sabidamente um risco de tráfico de pessoas ou de trabalho análogo à escravidão relacionado às atividades da sociedade.

6 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO 26ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR ACP Civ-0000012-95.2021.5.05.0492 (20/06/2023).

7 TRT-2 - RO - 00016629120125020003. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS (17/11/2017)

8 TST. [AIRR - 962-69.2017.5.21.0017](#). Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho (06/12/2021)

9 Recurso Especial n. 650.728/SC. Relator: Ministro Herman Benjamin. Julgado em 23 de outubro de 2007.

10 Grifo dos autores.

Ora, por interessante que seja a teoria da cegueira deliberativa, constata-se que, na prática, ela não é verdadeiramente explorada e aprofundada pela jurisprudência. Ela é geralmente mencionada, com poucas — ou nenhuma — referências às suas fontes concretas; pode-se dizer que ela tende a ser utilizada como argumento de autoridade. É uma teoria oriunda do *common law* (MILLER WELBORN YOUNG, 2022, p.151; SIMONS, 2021, p.655) que tem sido ‘importada’ no Brasil, o que gera alguns problemas graves concernentes ao método de Direito Comparado (MONEBHURRUN, 2024, pp.20-65). Por isso, a eficácia do uso da cegueira deliberativa como instrumento de prevenção de tráfico e de trabalho análogo à escravidão requer um estudo separado e aprofundado.

A próxima categoria de instrumentos remete a uma medida administrativa que pode ter um efeito preventivo, a depender do seu uso.

3.2.2.3. Os instrumentos preventivos administrativos de resolução consensual de controvérsias

Como nos demais tópicos desta parte, o aspecto preventivo deve ser compreendido de maneira indireta, com base numa interpretação. O instrumento administrativo que será tratado nesse item é o termo de ajustamento de conduta (TAC). O TAC é um instrumento administrativo de resolução extrajudicial de controvérsia. Os órgãos da administração pública podem “tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial” (BRASIL, 1985, Art. 5 V [b], para.6). O TAC é um instrumento consensual, alternativo e voltado para atender o interesse público (SADDY e AZEVEDO GRECO, 2015, p.171). Ele pode ser proposto ao infrator que aceita assim remediar a uma situação ilegal ao ajustar a sua conduta. Os TACs contêm assim compromissos ou obrigações de fazer ou de não fazer (SADDY e AZEVEDO GRECO, 2015, p.172). Eles não constituem *per se* instrumentos de prevenção, pois são utilizados à jusante — por exemplo, pelo Ministério Público do Trabalho — depois da constatação de uma ilegalidade — por exemplo, num caso de trabalho análogo à escravidão.

Contudo, alguns dos compromissos impostos pelos TACs podem ser orientados no sentido da prevenção ou, mais especificamente, na prevenção da reincidência de casos de trabalho análogo à escravidão. Por exemplo, o TAC assinado entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa Zara tem como próprio objeto o controle e a fiscalização da cadeia produtiva e a prevenção de casos de trabalho análogo à escravidão. A parte operativa do TAC impõe também à Zara um dever de fiscalizar a cadeia produtiva para prevenir a ocorrência de trabalho análogo à escravidão. A empresa compromete-se assim a: ter um controle preventivo ao contratar os seus fornecedores; fazer um mapeamento e um diagnóstico do problema na sua cadeia produtiva em três meses; fazer um estudo do dimensionamento da capacidade produtiva dos fornecedores em comparação com a mão de obra empregada; identificar os trabalha-

dores estrangeiros na cadeia produtiva. O não respeito dessas obrigações são passíveis de multas. Por outro lado, o TAC assinado entre o Ministério Público do Trabalho e as vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton focaliza mais sobre o aperfeiçoamento das condições de trabalho nas empresas terceirizadas e contém menos obrigações diretas e claras em termos de prevenção. Esse TAC salienta algumas obrigações de fiscalizar, por exemplo, as condições de trabalho ou o pagamento de salários nas empresas terceirizadas, mas as medidas preventivas não estão no seu cerne.

Mesmo que não seja o seu objeto principal, o TAC é um instrumento potencialmente aplicável para prevenir a reincidência de trabalho análogo à escravidão ou de tráfico de pessoas nas cadeias produtivas, mas essa finalidade lhe é conferida pelo Ministério Público do Trabalho, como visto no caso Zara.

O TAC, como os outros instrumentos apresentados nesse tópico, não faz parte de uma política específica e unificada de prevenção. São instrumentos e institutos que não têm uma coerência sistêmica e institucional entre si, mas que podem ser mobilizados e interpretados para atuarem em prol da prevenção do trabalho análogo à escravidão e do tráfico de pessoas na falta de uma política pública dedicada ao tema.

Mesmo que este apartado se delimita na insuficiência das ações de prevenção derivadas da atuação das instituições estatais, lembra-se também das iniciativas desenvolvidas pelas próprias empresas, que podem ter como objetivo evitar a responsabilidade solidária prevista na legislação ou responder às suas políticas de cuidado da reputação empresarial. Um estudo dos códigos de conduta de algumas empresas mostra uma referência, embora genérica, ao respeito dos direitos humanos ou a proibição de trabalho forçado ou de trabalho análogo à escravidão. Além disso, encontram-se também orientações expressas ou políticas ou códigos especificamente dirigidos às empresas contratantes ou fornecedoras dentro da cadeia, como por exemplo, o Código de Conduta de Fornecedor de Raizen (açúcar), o Código de Fornecimento Responsável de Arcelor Mittal (aço), o Código de Conduta de Fornecedores da empresa Melita (café), ou o Código de Conduta de Parceiros de Negócios de Friboi (carne). Há, às vezes, a previsão de que o descumprimento das regras de conduta resultará ao encerramento da relação comercial, inclusive em caso de “suspeita” de ilegalidade; outras vezes se estabelece a possibilidade de visitas para avaliar a adesão dos fornecedores ao código de conduta. Exige-se também certificações independentes ou o compartilhamento com a empresa controladora das orientações para acessar a essas certificações. (Ver Anexo 5)

CONCLUSÃO DO CAPÍTULO 3

O capítulo 3 evidenciou que o trabalho análogo à escravidão e o tráfico de pessoas são abordados sob uma perspectiva repressiva e punitiva no Brasil. O quadro regulatório e as políticas públicas preveem principalmente uma intervenção do Estado após a ocorrência do crime. Nesse sentido, o direito brasileiro está comparativamente bem consolidado por ampliar as hipóteses de trabalho análogo à escravidão que, em outros países, se restringem, por exemplo, apenas ao trabalho forçado. Por exemplo, existe um projeto de regulamento da União Europeia sobre a proibição de produtos fabricados com recurso ao trabalho forçado no mercado da União (UNIÃO EUROPEIA, 2022). Esse regulamento restringe-se apenas ao trabalho forçado ao contrário da categoria penal do direito brasileiro que abarca casos de trabalho análogo à escravidão, incluindo o trabalho forçado. Pode ser concluído que o regime de repressão está num estágio avançado, mesmo que seja sempre perfectível. O regime de prevenção, por sua vez, é ainda incipiente. O capítulo 3 mostrou que, na ausência de uma política de prevenção focalizada nas empresas, alguns instrumentos jurídicos existentes podem ser mobilizados e interpretados para postular a existência de um dever de prevenção empresarial. No entanto, argui-se que não são instrumentos que foram originalmente pensados e concebidos para a prevenção do tráfico de pessoas ou do trabalho análogo à escravidão. Portanto, o exercício de interpretação tem, em si, alguns limites. De qualquer forma, a interpretação não permite estabelecer e sistematizar uma política ou uma regulação preventiva. A interpretação é, e será sempre, uma medida alternativa, na falta de um regime de prevenção próprio e consolidado. Por isso, sustentou-se que existe uma insuficiência nas políticas e nas estratégias de prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão. Essa insuficiência é superável e o próximo capítulo dedicar-se-á a demonstrar a possibilidade de construir os mecanismos de prevenção aplicáveis diretamente às empresas nas suas cadeias produtivas.

4. A construção dos mecanismos de prevenção para combater o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão

O objetivo deste capítulo é propor alguns mecanismos para superar as insuficiências abordadas no capítulo 3. Focalizar-se-á nos instrumentos, em especial jurídicos, mobilizáveis para construir um sistema de prevenção de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão. Para tanto, postula-se que a prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão deve ser elevada ao estatuto de uma obrigação jurídica exercida por meio de um dever de diligência corporativa das empresas controladoras das cadeias. Este capítulo apresenta a metodologia para a construção de um regime de prevenção (4.1.) ao alerta sobre as reservas e as precauções que devem ser consideradas na regulação da prevenção e do dever de diligência (4.2.).

4.1. A metodologia para construir o regime de prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão pautado no dever de diligência das empresas controladoras das cadeias produtivas

A construção de um regime de prevenção no âmbito de cadeias produtivas requer a organização da articulação entre os atores e as suas obrigações. As cadeias se caracterizam duplamente pela multiplicidade de agentes atuando de ponta a ponta, por um lado, e da dificuldade em identificar claramente as suas obrigações, por outro, e, em especial, aquelas da empresa controladora da cadeia (HESS, 2023, p.254). As práticas de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas podem ser conhecidas, aceitas ou toleradas pelas empresas controladoras, como uma estratégia de gestão empresarial, na lógica da cegueira deliberativa tratada no item 3.2.2.2 (CRANE, 2013, p.51) ou podem ser, de fato, desconhecidas por elas. Não se parte do princípio de que todas as empresas atuam de má-fé nesta matéria. Contudo, postular-se-á neste capítulo que a construção de um regime de prevenção independe da existência ou não da intenção de utilizar uma mão de obra traficada e escravizada. Importa apenas a negligência da empresa controladora. A prevenção da negligência requer um regime de dever de diligência corporativa que enquadre as cadeias produtivas. Metodologicamente, a construção do dever de diligência se opera pela articulação harmonizada entre duas relações em rede tríptica. Esse dever requer uma relação numa rede tríptica entre as regras que formam a obrigação matriz de prevenção (4.1.1.) para se coadunar com uma relação — também tríptica —, entre os atores das cadeias produtivas (4.1.2.). O método de organização dessas redes será o objeto deste item.

4.1.1. A estruturação da obrigação de prevenção numa rede normativa tríptica para alcançar as cadeias produtivas

A prevenção do tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão — ou de outros crimes —, nas cadeias produtivas das empresas pauta-se não apenas na imposição, mas sobretudo na organização do dever de diligência. Este deve ser construído normativamente de forma que alcance eficientemente toda a cadeia produtiva e para que não se restrinja a ser um mero “checklist” que as empresas podem utilizar para provar *pro forma* uma boa conduta (MONCIARDINI; BERNAZ; ANDHOV, 2019, p.16). Por isso, precisa-se compreender e apresentar como se confecciona um verdadeiro sistema de prevenção. Para sustentar o controle preventivo do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas, deve ser pensado um sistema que parte de uma obrigação de prevenção (4.1.1.1) embasada numa obrigação de diligência corporativa (4.1.1.2.), ela mesma pautada em padrões de diligência (4.1.1.3). O sistema é articulado por meio desta relação normativa tríptica na qual existe uma interdependência entre os três componentes. Essa articulação em rede normativa pode ser esquematizada da seguinte forma:



Fonte: Elaboração própria.

4.1.1.1. A previsão de uma obrigação de prevenção de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão como primeiro nível da rede normativa tríptica

Na lógica empresarial, precisa-se ter uma intervenção jurídica minimalista, notadamente quando o objetivo não é em prol dos interesses das empresas, como, por exemplo, a criação de espaços de mercado ou o aumento do lucro (MONCIARDINI; BERNAZ; ANDHOV, 2019, p.25). Por essa razão, a pauta da responsabilidade social

corporativa foi durante muito tempo — e ainda é — restrita à autorregulação, ou a uma regulação privada, pelas próprias empresas (SHEEHY, 2019, pp.103-127). A autorregulação da responsabilidade social corporativa foi criticada por permitir a manutenção de um modo de produção de mercado livre isento de regras vinculantes no que concerne aos deveres das empresas para com a sociedade (WALKER-SAID, 2015, p.2). A excessiva concentração na autorregulação teve como consequência o atraso — e a intervenção minimalista — dos Estados em regular as externalidades socioambientais das empresas atuando em redes (SMIT *et al.*, 2021. p.965; WOUTERS *et al.* 2020, p.669). A lógica da prevenção é, ao contrário, maximalista porque depende da existência de regras vinculantes, organizadas em rede, que enquadram as atividades das empresas e que buscam proporcionar uma proteção social (notadamente, aos trabalhadores).

A pedra angular que sustenta a rede é **a obrigação de prevenção**. Se essa obrigação não existir, o Estado deve adotá-la, pois o exercício do dever de devida diligência das empresas busca justamente atender à prevenção. A diligência é um meio para alcançar um objetivo (de prevenção). Considera-se que o dever de devida diligência não é autônomo, mas depende de uma obrigação primária de prevenção como será sustentado aqui (FORLATI, 2018, p.40). A partir da obrigação de prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão, busca-se construir — por meio do dever de diligência que será explicado nos próximos itens —, uma responsabilidade social performativa das empresas, isto é, a construção de um modelo que permite verificar a performance das empresas para respeitar a obrigação. Uma obrigação de prevenção, pautada no dever de diligência, requer uma conduta proativa das empresas para monitorar as suas cadeias. Não basta adotar, por exemplo, um código de conduta ou uma carta ética. A obrigação de prevenção é, como o nome indica, um dever legal pelo qual regula-se os atos e as omissões da empresa nas suas cadeias produtivas. A obrigação de prevenção impõe às empresas o dever de mitigar o risco de tráfico de pessoas e/ou de trabalho análogo à escravidão nas suas cadeias. E a prevenção de um crime não pode ser regida pela autorregulação. Nesse diapasão, a responsabilidade social concernente à obrigação de prevenção não pode ser assimilada ao tipo de responsabilidade social das empresas embasada no voluntarismo em matéria de filantropia ou de assistência à comunidade do entorno. A responsabilidade social performativa é uma responsabilidade legal e o eventual benefício trazido à sociedade resulta justamente do respeito das obrigações pelas empresas (OCDE, 2018, p.16).

Além disso, como já foi informado, a interdição de qualquer forma de escravidão é considerada uma norma de *jus cogens* da qual nenhuma derrogação é possível por qualquer Estado ou pessoa. É uma norma imperativa cuja implementação é o dever de todos os Estados, mas também de todas as pessoas jurídicas ou físicas privadas (CEDH, 2016, para. 249; CEDH, 2012, para. 227; COMISSÃO DE DIREITO INTERNACIONAL, 2001, p.85; CRIDDLE e FOX-DECENT, 2009, p.368; PELLET, 2021, p.188). No caso da *Fazenda Brasil Verde*, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, referindo-se à Comissão Interamericana, salientou que:

“A proteção contra a escravidão é uma obrigação erga omnes e de cumprimento obrigatório por parte dos Estados, a qual emana das normas internacionais de direitos humanos. A proibição absoluta e inderrogável de submissão de pessoas a escravidão, servidão ou trabalho forçado está também estabelecida na Convenção Americana e em outros instrumentos internacionais dos quais o Brasil é parte”. (CIDH, 2016, para. 209).

Ter o valor jurídico de *jus cogens* eleva, logo, a obrigação de prevenção do trabalho análogo à escravidão a uma categoria de normas superiores (FLEURY GRAFF, 2020, p.205). Por essa razão, acrescenta-se que quando uma norma adquire um valor de *jus cogens*, o seu respeito e a sua garantia incumbem não apenas aos Estados, mas também a todas as pessoas (HANNEGAN, 2019, p.125). Conforme discutido e demonstrado no capítulo 3 deste estudo, ainda não há uma obrigação de prevenção sobre o tema no ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, para adotar um modelo preventivo do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão, o Brasil deve adotar e inserir, como primeiro passo, uma obrigação de prevenção aplicável às empresas no seu ordenamento jurídico.

A obrigação de prevenção, como norma matriz, será garantida por uma segunda categoria de obrigações empresariais, o dever de devida diligência para prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas.

4.1.1.2. A previsão de um dever de devida diligência para prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão como segundo nível da rede normativa triptíca

As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, atualizadas em 2023, definem a devida diligência como “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” (OCDE, 2023, p.17, para.15). Trata-se aqui não de riscos para a empresa, mas daqueles que as operações da empresa causam para os outros, por exemplo, em matéria de tráfico de pessoas ou de trabalho análogo à escravidão (OCDE, 2018, p.15).

Os Princípios Orientadores da ONU de 2011 introduziram o princípio da devida diligência em matéria de Direitos Humanos nos seguintes termos:

“A fim de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lidam com seus impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar a devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, integrando e agindo de acordo com as conclusões, acompanhando as respostas e comunicando como os impactos são tratados” (ONU, 2011, princípio 17, tradução livre dos autores).

Os Princípios Orientadores deram um impulso ao debate sobre a necessidade de não isolar clinicamente as empresas matrizes ou controladoras dos outros agentes atuando nas suas cadeias (SMIT *et al.*, 2021, p.946; CUZACQ, 2016, p.453). Quando uma empresa tem um dever legal de devida diligência, ela tem a obrigação de monitorar as operações na sua cadeia produtiva para se assegurar da inexistência de práticas ilegais. É um dever que obriga a empresa controladora da cadeia a monitorar as atividades das empresas com as quais ela se relaciona nas suas cadeias e sem as quais a sua operação econômica e produtiva se torna impossível. Seriam, por exemplo, as empresas terceirizadas, as prestadoras de serviços ou as fornecedoras.

O dever de diligência cristaliza um padrão de boa conduta esperada de uma instituição ou de um agente cuja atuação impacta negativamente nos outros (BESSON, 2020, p.63). A partir desse padrão, torna-se possível avaliar a negligência do agente (FORLATI, 2018, p.40). É consabido que o dever de devida diligência tem uma natureza evolutiva, podendo se aplicar a uma variedade de agentes, do Estado às entidades privadas (BESSON, 2020, p.63). Aplicado historicamente aos Estados (BESSON, 2020, p.33 *et seq.*), esse dever se adaptou para enquadrar também a atuação de novos atores, como as empresas, e para estabelecer um padrão de cuidado frente a sua possível negligência na condução das suas atividades econômicas. Foi, por exemplo, nesse sentido, que a França adotou a Lei 2017-399 sobre o dever de diligência das empresas matrizes nas suas cadeias de valores (FRANÇA, 2017) ou que o Parlamento da União Europeia adotou em abril de 2024 uma Diretiva sobre o dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade, diretiva essa que regerá a prevenção de violações de direitos humanos e do direito ambiental nas cadeias de valores (União Europeia, 2024).

Ao exercer a diligência pelo mapeamento de riscos de tráfico de pessoas e/ou de trabalho análogo à escravidão nas suas cadeias e pela adoção de medidas apropriadas — que serão examinadas no próximo item —, a empresa controladora implementa, na prática, a obrigação de prevenção (OCDE, 2018, p.16). O dever de devida diligência permite implementar a obrigação primária de prevenção (BESSON, 2020, p.80). Ela mostra assim uma responsabilidade social performativa e garante outrossim que não haja traços desses crimes nas suas cadeias. Considera-se que o exercício do dever de devida diligência deve ser dinâmico (OCDE, 2018, p.17). Ele não se limita, por exemplo, à adoção de um relatório anual formal ou à capacitação pontual dos funcionários e empregados. O exercício do dever de devida diligência é contínuo (BESSON, 2020, p.138), pois é justamente o monitoramento permanente da empresa controladora que permite prevenir os crimes cuja forma pode mudar ou que podem aparecer de novo mesmo que tenham sido erradicados uma primeira vez (OCDE, 2018, p.17). Logo, a empresa controladora deve vigiar a sua cadeia produtiva de forma contínua. Obviamente, isso não significa que as demais empresas nas cadeias não têm ou não devem ter nenhum tipo de responsabilidade. Ora, vigiar a cadeia produtiva por meio do exercício do dever de devida diligência cabe principalmente à empresa controladora.

Por óbvio, a devida diligência não é absoluta e invariável; considera-se que ela se avalia e se aplica *in concreto* e não *in abstracto*, isto é, em função das circunstâncias (MONEBHURRUN, 2020). Esse tipo de diligência é também conhecido como a *diligentia quam in suis* (MONEBHURRUN, 2020). A diligência é variável com base nas circunstâncias e na realidade de cada agente (BESSON, 2020, p.169; FORLATI, 2018, p.43). Por analogia, no caso de uma outra norma de *jus cogens* que é a proibição do genocídio, a Corte Internacional de Justiça já estatuiu que se trata de uma obrigação de comportamento, de conduta, e não de resultado, pois não se pode impor a obrigação objetiva de impedir o advento de um genocídio independentemente das circunstâncias; a diligência se pauta na mobilização de todos os recursos e de todas as medidas disponíveis para prevenir o ato (CIJ, 2007, para. 430).

Aplicada ao mundo empresarial, significa que o dever de devida diligência das empresas é proporcional ao seu tamanho e, logo, aos seus recursos (OCDE, 2018, p.18; OCDE, 2023, p.18, para. 19). Seria incongruente impor o mesmo nível de diligência a uma empresa multinacional e a uma empresa de porte médio: os recursos de ambas são diferentes e, por essa razão, a capacidade de vigiar a sua respectiva cadeia deve ser diferenciada. Implementar o exercício de devida diligência nas cadeias de produção tem um custo financeiro para as empresas: uma política de prevenção do tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão deve integrar todas as empresas relevantes e não pode elevar o rigor a um nível tão além do razoável que expulse consequentemente algumas delas do mercado, pois o resultado seria nesse caso punitivo. O objetivo é trazer as empresas na direção das (novas) regras do jogo e não as afastar dessas. A política de prevenção — pautada no dever de devida diligência — deve ser construída para poder impor a cada empresa o nível de diligência que ela pode razoável e realisticamente ter na prática.

No entendimento da OCDE, o dever de devida diligência se modula também em função do nível de risco de ocorrência de um crime ou de uma ilegalidade (OCDE, 2018, p.17). Pode ser também arguido que o conhecimento do nível de risco nas suas cadeias faz parte da diligência da empresa controladora. Apenas pelos casos levantados no presente estudo (ANEXO 1), se pode postular que é de conhecimento público que algumas cadeias — como as de carne, aço, café, têxtil, açúcar ou mais recentemente do vinho — têm tido mais traços de trabalho análogo à escravidão. Sendo a informação notória, tem-se a legítima expectativa de que as empresas atuando nessas cadeias estejam cientes também. Portanto, frente a um risco mais elevado nas ditas cadeias, espera-se um nível de diligência maior das empresas controladoras. Portanto, quando o alto nível de risco é notório, espera-se um correspondente nível de diligência das empresas; quando o nível de risco é desconhecido, espera-se o exercício da devida diligência para conhecê-lo.

Por essa razão, a própria cadeia produtiva deve ser transparente. A empresa controladora deve ter — ou se dar as condições de ter — uma visibilidade e uma clareza de ponta a ponta da sua cadeia, um processo que foi chamado de decodificação da

cadeia (SMIT *et al.*, 2021. p.950). Para tanto, precisa-se manter atualizada a lista dos fornecedores, dos prestadores de serviço, das empresas terceirizadas ou de qualquer outra empresa ou de outro agente com a/o qual a empresa controladora se relaciona. Eis o primeiro passo para que a empresa controladora possa rastrear, conhecer e eventualmente divulgar a fonte laboral das empresas na cadeia. A empresa Adidas tem, por exemplo, uma política de transparência na divulgação da lista de todos os seus fornecedores¹¹ (HUMAN RIGHTS WATCH, 2017). Essa transparência pode ser caracterizada de horizontal no sentido de que se aplica às relações entre as empresas da cadeia.

Para ser eficiente e ter um efeito útil, o processo de devida diligência requer também uma transparência vertical, isto é, na relação entre as empresas controladoras e o Estado (OCDE, 2018, p.19). Se o dever de devida diligência é imposto pelo Estado à empresa, a última tem mínima e correspondentemente um dever de prestação de contas para com o primeiro. Se a elaboração do plano de devida diligência cabe às empresas, a sua avaliação deve ser feita de maneira periódica pelo Estado, para que a política não se limite, justamente, a uma autorregulação. O Estado deve impor os prazos para a submissão do plano de diligência em matéria de prevenção de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão bem como a periodicidade para o envio dos relatórios das medidas de diligência adotadas pelas empresas. A presença do Estado no controle do dever de diligência obriga as empresas a terem uma diligência real, efetiva e contínua considerando que elas têm um dever de prestação de contas para informar sobre as medidas adotadas para identificar os riscos de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão e para prevenir os crimes nas cadeias de valores em tela.

As características do dever de devida diligência podem ser sintetizadas na seguinte tabela:

Tabela A: As características do dever de devida diligência

Característica	Aplicação
O dever de devida diligência é uma obrigação secundária	O dever de devida diligência busca aplicar uma obrigação primária de prevenção
O dever de devida diligência é uma obrigação subjetiva	O dever de devida diligência se aplica proporcionalmente em função do tamanho e dos recursos da empresa
O dever de devida diligência é variável	A aplicação do nível de diligência depende do nível de risco

11 A lista atualizada dos fornecedores da Empresa Adidas está disponível em: <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists>

O dever de devida diligência e contínuo	A diligência deve ser aplicada de forma permanente pela empresa ao longo das suas operações nas suas cadeias
O dever de devida diligência requer uma transparência horizontal	O plano de diligência requer a divulgação dos fornecedores e de todas as empresas conectadas com a empresa controladora da cadeia produtiva
O dever de devida diligência requer uma transparência vertical	O plano de diligência das empresas controladoras deve ser comunicado ao Estado e monitorado por ele

Fontes: Elaboração própria

Considerando essas características do dever de devida diligência, este precisa ser regrado em padrões que facilitem a sua aplicação prática pela empresa controladora. A empresa deve saber se a sua conduta está alinhada à esperada diligência ou se está aquém. Da mesma forma que a devida diligência constitui uma obrigação secundária que aplica a obrigação primária de prevenção, a rede normativa do sistema geral de prevenção se fecha com a previsão de alguns padrões de devida diligência. Sendo assim, o dever de devida diligência se sustenta por esses padrões que serão discutidos no próximo tópico.

4.1.1.3. A previsão de padrões de devida diligência para prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão como terceiro nível da rede normativa triptíca

Um padrão jurídico é uma norma, de juridicidade incontestada, que pode ser geral e abstrata para que a sua aplicação possa ser adaptada para a particularidade de casos concretos (SALMON, 2001, p.1049). Os padrões de devida diligência são úteis para planejar e organizar a devida diligência das empresas com o objetivo de prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas. Note-se que os ditos padrões que fariam parte de um sistema geral de prevenção devem ser impostos pelo Estado às empresas controladoras cabendo a estas aplicá-los dentro do seu contexto específico antes de prestar contas dos resultados ao poder público. Propõe-se a sistematização do dever de devida diligência em seis (6) padrões: **Padrão 1** - a obrigação de avaliar o risco de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas; **Padrão 2** - a obrigação de mitigar o risco em função dos recursos disponíveis; **Padrão 3** - A obrigação de estabelecer um mecanismo de monitoramento multissetorial e contínuo; **Padrão 4** - A obrigação de consultar as partes interessadas na mitigação dos riscos; **Padrão 5** - A obrigação de considerar a vulnerabilidade do beneficiário da devida diligência; **Padrão 6** - A contratualização dos padrões do dever de devida diligência na cadeia produtiva. O conjunto pode ser chamado de sistema de devida diligência.

O primeiro padrão (**Padrão 1**) é relativo à obrigação de avaliar o risco de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas. A empresa controladora deve ter ou deve adquirir o conhecimento do nível de risco de ocorrência dos crimes nas suas cadeias. O critério de transparência horizontal tratado no item anterior permite mapear as empresas e outros agentes econômicos que fazem parte da cadeia e a partir dos quais a empresa controladora pode ter uma visibilidade do ponto da cadeia que apresenta um nível de risco maior e se esse risco é localizado ou espalhado. O primeiro padrão obriga a empresa controladora a identificar, mapear e classificar os riscos. Isso facilita a mitigação do risco.

O segundo padrão (**Padrão 2**) concerne à obrigação de mitigar o risco em função dos recursos disponíveis. Para tanto, a empresa controladora deve adotar um plano de mitigação para demonstrar quais medidas foram mobilizadas para erradicar o risco e para prevenir a sua reincidência. Esse padrão permite à empresa controladora adotar as medidas que julgue mais apropriadas para evidenciar a mitigação do risco. Pelo fato do dever de devida diligência ser subjetivo, as ações adotadas pela empresa serão proporcionais aos seus recursos. Cabe à empresa controladora estabelecer essa relação de proporcionalidade. O **Padrão 2** pode ser efetivado pela adoção de um mecanismo de monitoramento de risco.

O terceiro padrão (**Padrão 3**) remete à obrigação de estabelecer um mecanismo de monitoramento multissetorial e contínuo. Visto que a política geral de prevenção de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão deve ser aplicada de maneira contínua, recomenda-se que se institua um mecanismo de monitoramento. Novamente, cabe a cada empresa determinar qual departamento exercerá a função de maneira mais eficiente. Para um monitoramento cabal, é importante que ele ocorra sob uma lógica multissetorial pela inclusão de representantes de trabalhadores, de sindicatos, das demais empresas operando na cadeia além daqueles da própria empresa controladora. Eventualmente, os representantes da sociedade civil podem também ser chamados. Por incluir representantes que não são da direção da empresa no monitoramento, proporciona-se a possibilidade de haver um controle que opere também de baixo para cima. O mecanismo de monitoramento deve também prever que a empresa controladora (ou aquelas com as quais ela é vinculada na cadeia) não pode adotar ações disciplinares contra um representante dos trabalhadores caso ele informe sobre determinada prática ilegal. Essa norma já é aceita pelo Brasil e se encontra, por exemplo, no artigo sobre a Responsabilidade Social Corporativa dos seus Acordos de Cooperação e de Facilitação dos Investimentos (ACFI)¹². O monitoramento enseja que eventuais traços de tráfico e de trabalho análogo à escravidão sejam divulgados pela empresa controladora àquelas da cadeia bem como ao Estado (HESS. 2021. p.262). Essa transparência seria um primeiro passo para mostrar conhecimento do problema antes compreender as suas causas e de enfrentá-lo.

12 Os ACFIs assinados pelo Brasil estão disponíveis em: <https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements/countries/27/brazil>

Para o bom funcionamento do sistema de prevenção embasado nos padrões 1-3, considera-se importante consultar as partes interessadas no processo de mitigação dos riscos; eis o quarto padrão (**Padrão 4**). As partes interessadas (*stakeholders*) podem ser definidas como um grupo de pessoas que podem ser impactadas pelas atividades de uma organização (FREEMAN, 1984, P.46). Exercer a devida diligência nas cadeias produtivas requer a participação e a percepção de todos os atores envolvidos, e não apenas a perspectiva puramente empresarial. Serão, por exemplo, os trabalhadores, os sindicatos, os representantes das comunidades de entorno, as ONGs. Pode acontecer que a empresa não tenha sempre um conhecimento cabal da outra ponta da sua cadeia produtiva. A inclusão das partes interessadas para desenhar o sistema de prevenção e de diligência permite a injeção de insumos que informem mais fielmente sobre a realidade da cadeia das empresas sob perspectivas diferentes. O padrão 4 diferencia-se do padrão 3 porque este refere-se ao monitoramento, porquanto o 4 trata da construção do sistema geral de prevenção e de devida diligência da empresa controladora.

O quinto padrão (**Padrão 5**) é a obrigação de considerar a vulnerabilidade do beneficiário da devida diligência. Exerce-se a devida diligência em prol de alguém ou de algo. A vulnerabilidade é a situação de fragilidade na qual se encontram certas pessoas que acentua o dano ou o sofrimento do qual podem padecer frente à realização de um risco (ESTUPINAN, 2014, p.197). Como reconhecido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, a vulnerabilidade pode ser histórica, como é o caso dos povos indígenas (CIDH, 2005, para. 162), ela pode ser relativa ao gênero (CIDH, 2015, para.288), à situação de crianças (CIDH, 1999, para.185) ou de migrantes (CIDH, 2003 para.112), para dar alguns exemplos (MONEBHURRUN *et al.* 2019, p.226 *et seq*). Na elaboração do seu sistema de prevenção e de diligência, as empresas controladoras devem estar atentas à presença de categorias de pessoas vulneráveis atuando nas suas cadeias. Tal presença aumenta o nível de diligência.

Para assegurar-se da presença de todos os padrões em toda a cadeia produtiva, sugere-se, por meio do **Padrão 6**, a contratualização dos demais padrões (1-5) do dever de devida diligência. A contratualização dos padrões implica a sua inserção nos contratos entre a empresa controladora, por um lado, e as outras empresas com as quais ela se relaciona juridicamente na sua cadeia produtiva. A empresa controladora pode também exigir que as empresas terceirizadas contratualizem os padrões com os seus fornecedores. Desta forma, garante-se que os mesmos padrões de devida diligência aplicar-se-ão ao longo da cadeia; trata-se também de uma forma de implementar a prevenção de ponta a ponta. Por óbvio, a iniciativa da inserção contratual dos padrões é da empresa controladora. Se a empresa controladora se queixa da dificuldade de fiscalizar permanentemente toda a sua cadeia produtiva, cabe a ela destilar nela os padrões para que as demais empresas ou agentes ajustem a sua conduta ao elevar o nível de diligência.

Os padrões atuam como um sistema de alerta que permite às empresas se situarem no mapa dos riscos. Os padrões facilitam conseqüentemente a organização e a condução da diligência empresarial. Propõe-se a seguinte tabela sintética para condensar o teor dos padrões:

Tabela B: Os padrões do dever de devida diligência

Padrão	Objetivo
A obrigação de avaliar o risco de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas	O padrão auxilia na prevenção pela identificação e pelo conhecimento do risco e do seu teor, bem como da sua localização na cadeia produtiva. Os riscos podem ser classificados pela gravidade.
A obrigação de mitigar o risco em função dos recursos disponíveis	Uma vez o risco identificado, este padrão impõe à empresa a mobilização dos seus recursos para erradicá-lo nos pontos de ocorrência na cadeia produtiva.
A obrigação de estabelecer um mecanismo de monitoramento multipartite e contínuo	Para facilitar a identificação do risco e a prevenção dos crimes, o presente padrão prevê a instituição de um mecanismo de monitoramento, organizado pela empresa controladora de forma multipartite e contínua
A obrigação de consultar as partes interessadas na mitigação dos riscos	Para estabelecer o sistema geral de prevenção, aplica-se o padrão segundo o qual as partes interessadas devem ser consultadas pela empresa controladora para que o modelo de diligência contemple também a experiência de um espectro maior de stakeholders.
A contratualização dos padrões do dever de devida diligência	A contratualização dos padrões implica a sua inserção nos contratos entre a empresa controladora, por um lado, e as outras empresas com as quais ela se relaciona juridicamente na sua cadeia produtiva com o intuito de manter um alto nível de diligência de ponta a ponta da cadeia

Fontes: Autoria própria

O presente item examinou a rede normativa tríptica que embasa um sistema geral de prevenção. Precisa-se agora demonstrar qual é a relação entre os atores desta rede. Espelhando o modelo da rede normativa, a conexão relacional entre os atores

é também tríptica. Será o objeto do próximo item.

4.1.2. A aplicação da obrigação de prevenção numa rede de relação tríptica entre os atores para conduzir a devida diligência

A construção e o exercício do dever de devida diligência é sempre triangular. Engloba pelo menos três séries de atores. Alguém exerce o dever de devida diligência sobre um terceiro a favor de um beneficiário (BESSON, 2021, p.102). Existe assim, o portador da obrigação de diligência que, no presente caso, é a empresa controladora (4.1.2.1) que exerce o dever para monitorar as demais empresas na sua esfera de influência na cadeia produtiva (4.1.2.2.) para beneficiar aos trabalhadores como vítimas potenciais de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão (4.1.2.3.). Esquemáticamente, essa relação tríptica pode ser apresentada da seguinte forma:



Fontes: Autoria própria

4.1.2.1. A empresa controladora como portadora da obrigação de diligência

A empresa controladora é aquela que tem o poder de influenciar a cadeia produtiva (e as demais empresas operando nela). A empresa controladora tem o poder de mandar, um poder de decisão. Os insumos e produtos oriundos da cadeia remontam até ela para a produção do seu produto final que irá ao mercado.

A título de recontextualização, lembra-se que muitos produtos disponíveis no mercado são produzidos não por apenas uma empresa, mas por uma série de empresas conectadas à empresa controladora na produção. Cada etapa da produção adicio-

na um valor ao produto, razão pela qual a cadeia é também chamada de cadeia de valor (WOUTERS *et al.*, 2020, p.668). Sabe-se que o valor laboral incrementa também o valor final do produto. Acontece em alguns casos que para minimizar o preço final do produto e torná-lo mais competitivo no mercado, o valor laboral é reduzido a zero justamente pelo uso de uma força de trabalho análogo à escravidão (HESS, 2021, p.255; CURRAS DEBELLIS, 2022, p.86). O problema pode ser agravado quando uma parte da cadeia remete à economia informal (HESS, 2021, p.255). Se durante muito tempo, existia uma compartimentalização — da responsabilidade — das empresas da cadeia produtiva, essa tendência está mudando e o holofote está se fixando na empresa controladora (WOUTERS *et al.*, 2020, p.670). Essa tendência é absolutamente normal para evitar uma situação incongruente, visto que a empresa controlada lucra com base na sua cadeia produtiva. Por conseguinte, se uma parte da cadeia estiver contaminada por um crime, isso significa que o lucro se torna sujo; em termos jurídicos, a situação se aparenta a um enriquecimento ilícito (MONEBHURRUN, 2017, p.65). A empresa controladora não pode apenas lucrar com as operações das demais empresas na cadeia e se manter deliberativamente em cegueira no que concerne às eventuais ilegalidades praticadas por elas. O próprio da cadeia produtiva é justamente o de conectar as empresas de ponta a ponta, mesmo que cada uma atue na sua especialização numa lógica de divisão de trabalho. Se o processo produtivo é conectado, argui-se que por um paralelismo das formas, os deveres e as responsabilidades também o são.

Pode-se dizer que uma empresa é controladora quando detém um controle efetivo da cadeia. O controle efetivo é a capacidade de influenciar a cadeia e os agentes que nela operam num sentido positivo e negativo. Segundo o sentido positivo, a empresa controladora tem o poder de impor um tipo de conduta, um tipo de relação comercial ou condições contratuais. Conforme o sentido negativo, a empresa controladora tem o poder de romper as relações comerciais ou de impor a cessação de uma conduta. Por isso, cabe a ela disciplinar as demais empresas. Por ter o poder de controle e de influência, o dever de devida diligência se aplica à empresa controladora. Ela pode, contudo, contratualizar os padrões da devida diligência conforme exposto no item anterior relativo ao **Padrão 6**. A contratualização será feita com as empresas que operam na cadeia.

4.1.2.2. O exercício do dever de devida diligência sobre as terceiras empresas operando na cadeia produtiva

A terceira parte (terceira empresa) da relação triangular é a geradora do risco (de tráfico ou de trabalho análogo à escravidão) (BESSON, 2020, p.122). É ela que deve ser vigiada. Destarte, é sobre ela — sobre as terceiras empresas da cadeia — que a empresa controladora exerce o dever de devida diligência. Um argumento que a empresa controladora costuma utilizar para se desvincular das ilegalidades das outras

empresas da cadeia é o da impossibilidade de ter um conhecimento real, efetivo e pleno de tudo o que ocorre de ponta a ponta da cadeia (SMIT *et al.* 2021, p.949). Por exemplo, uma empresa que manufatura o seu produto ao utilizar o açúcar produzido por uma terceira empresa argumentaria que ela não tem o controle sobre a fazenda da qual é proveniente a cana-de açúcar comprada pela empresa terceirizada.

Contudo, precisa-se situar o contexto a partir do qual se discute do dever de devida diligência, que é justamente de prevenção e não de repressão ou de criminalização. Na situação de repressão, o crime já ocorreu e a empresa principal sustenta a sua isenção de responsabilidade pela dificuldade de controlar toda a cadeia produtiva e pela limitação da sua responsabilidade às suas atividades próprias e não àquelas de outros. Na situação de prevenção, não há crimes ou busca de responsabilidade. Impõe-se à empresa um dever de conhecer a sua cadeia produtiva para mapear e compreender quais empresas nela atuam e quais são os riscos potenciais: é um pressuposto para o exercício do dever de devida diligência. A lógica é diferente por ser preventiva: a empresa não poderia arguir no futuro que não tinha o devido conhecimento porque este é justamente adquirido pela devida diligência; caso informe que não tinha a ciência do risco, seria apenas a confirmação da violação do dever de devida diligência.

Pelo mapeamento inicial dos potenciais riscos na sua cadeia, a empresa controladora se dá as condições para saber com quais terceiras empresas o seu processo produtivo está conectado. As terceiras empresas devem ser listadas e conhecidas, pois é sobre elas que a empresa controladora exercerá o dever de devida diligência. Para o melhor exercício da diligência, cabe à empresa controladora fazer o mapeamento prévio mais preciso das terceiras empresas em atividade na sua cadeia.

Como dito, o dever de devida diligência opera numa rede triangular: é exercido pela empresa controladora sobre as terceiras empresas operando na cadeia para proteger um beneficiário que, no caso, é o trabalhador.

4.1.2.3. O exercício do dever de devida diligência para beneficiar aos trabalhadores atuando na cadeia produtiva

O dever de devida diligência sempre tem um beneficiário. Ele se exerce por alguém sobre um terceiro em prol de um beneficiário (BESSON, 2020, p.115). O cuidado inerente ao dever de devida diligência procura evitar que os trabalhadores da cadeia estejam confrontados ao risco de tráfico ou de trabalho análogo à escravidão. Eles são os destinatários finais da aplicação da obrigação de prevenção pela empresa. Todo o sistema de prevenção e o mecanismo de monitoramento têm como objetivo evitar que haja trabalhadores vítimas.

Quando ocorre uma terceirização ou uma 'quarterização' de um processo produtivo, a força laboral fica mais distante da controladora da cadeia, algo que pode acen-

tuar a vulnerabilidade dos trabalhadores quando se trata de uma cadeia caracterizada por um risco de ocorrência de tráfico ou de trabalho análogo à escravidão. Na ponta da cadeia na qual eles atuam, os trabalhadores podem, desta forma, padecer de uma ausência de proteção social, notadamente se a empresa ou a fazenda empregadora tem práticas socialmente irresponsáveis e ilegais ou se a condição de extrema pobreza dos trabalhadores é explorada para obrigá-los a trabalhar em condições análogas à escravidão (HESSE, 2021, p.250).

O dever de devida diligência permite que os trabalhadores potencialmente sujeitos a essas condições de trabalho sejam partes da equação do processo produtivo da empresa controladora. O dever de devida diligência confere uma visibilidade aos trabalhadores e oportuniza a valorização da sua dignidade.

O presente item detalhou a relação sistêmica entre a rede normativa triptica e a relação triangular entre os atores para sustentar um modelo de prevenção de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão. Demonstrou-se que existe uma lógica na articulação entre as normas e entre os atores e elaborou-se os padrões para facilitar a aplicação do dever de devida diligência.

As propostas tecidas na presente seção fornecem a base mínima para a construção de uma política geral de prevenção do tráfico de pessoas e do trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas. Posto isso, precisa-se alertar sobre uma prática corporativa que pode surgir frente à tentativa de regular e que consiste na chamada reconceptualização empresarial do direito. A precaução a ser tomada será explicada na próxima seção.

4.2. A precaução associada a uma proposta regulatória de dever de diligência corporativa ampla para prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão.

O pedido de precaução se justifica frente ao risco de as empresas transformarem o dever de devida diligência numa lista de requerimentos a preencher *pro forma* sem ter ou demonstrar uma vontade intrínseca de mudar a sua conduta e a sua cultura empresarial nas suas cadeias produtivas (BERNAZ *et al.*, 2019 p.16). Regular a devida diligência nas cadeias produtivas contém o risco da reconceptualização empresarial do direito. Esse conceito ("*managerialization of law*") foi cunhado pela Professora Edelman para descrever um fenômeno segundo o qual não é a conduta empresarial que se adequa ao direito, mas é o direito que é reconceptualizado para atender os imperativos de administração da empresa e da consequente geração de lucro (EDEL-MAN *et al.*, 2001, pp.1589–1641). Há consequentemente um deslocamento de uma lógica centralizada na regra e no seu respeito a uma lógica de mercado (BERNAZ *et al.*, 2019 p.6).

Alguns estudos mostraram, por exemplo, que esse processo de reconceptualização empresarial ocorreu no Reino Unido após a adoção pelo Estado do *Modern Slavery Act* de 2015. A Seção 54 da lei britânica versa sobre a transparência nas cadeias produtivas (REINO UNIDO, 2015, Seção 54). Contudo, a lei deixa uma grande margem de apreciação e de manobra às empresas para comprovar a sua devida diligência. Em especial, a lei prevê um dever de devida diligência genérico, mas não dispõe claramente sobre a sua comprovação específica, cabendo à empresa fazê-la — anualmente — como ela bem entender ao utilizar os seus mecanismos e processos internos (REINO UNIDO, 2015, Seção 54 [1]-[5]). A lei não impõe parâmetros claros, detalhados e estritos de como a diligência deve ser evidenciada, limitando-se a propor alguns critérios gerais e a uma obrigação de publicar um relatório anual (REINO UNIDO, 2015, Seção 54 [5]).

Quando a regulação se caracteriza por disposições gerais e genéricas, abre-se uma margem de apreciação à empresa que pode escolher como ela comprovará a sua devida diligência. É nessa brecha que opera a reconceptualização empresarial do Direito. Os estudos sobre a aplicação da lei britânica relativa à escravidão moderna observam duas consequências. Primeiramente, em vez de conduzir a sua própria diligência nas cadeias produtivas, muitas empresas preferiram utilizar os serviços de empresas de auditoria e de certificações para fazê-lo (HESSE, 2021, p.262). A empresa controladora terceiriza assim o seu dever de diligência, tanto é que em caso da violação do dever surge a questão sobre a quem pertence a responsabilidade.

Em segundo lugar, na prática observa-se que o foco não é intrinsecamente a mobilização de esforços para combater o tráfico e o trabalho análogo à escravidão, mas é de fazer a auditoria. Sabe-se, ademais, que as auditorias de devida diligência têm sido muito criticadas pelos poucos resultados concretos que trazem (HESSE, 2021, p.262). Ou seja, incorporou-se o espírito de que basta fazer uma auditoria para mostrar que o esforço mínimo foi feito para enfrentar o problema (BERNAZ *et al.*, 2019 p.3). Sendo assim, as provas do exercício da diligência se tornam uma finalidade em si, e não um meio para enfrentar de veras o tráfico de pessoas e o trabalho análogo à escravidão (HESSE, 2021, p.270). Tendo mostrado que ela cumpre os requisitos mínimos da lei — organizar uma diligência interna com procedimentos próprios e publicar um relatório anual — a empresa se encontra em dia com as suas obrigações. Existem casos nos quais algumas empresas simplesmente copiaram os relatórios anuais de outras empresas (HESSE, 2021, p.268). Concretamente, a lei não proporciona uma real oportunidade para uma mudança estrutural e organizacional da empresa para lidar com o problema (HESSE, 2021, p.266). Com essa prática, acontece que nem sequer se enfrenta o problema e utiliza-se uma aparência, um símbolo e uma retórica de devida diligência para se manter no mercado (BERNAZ *et al.* 2019, p.41). Eis a lógica da reconceptualização empresarial do direito: a proposta jurídica foi reconceptualizada para atender o interesse das empresas e não o de vítimas potenciais; se a prática não é ilegal, ela neutraliza até certo ponto o objeto e a finalidade intrínseca da lei. E o mais

grave é que a lei, um instrumento juridicamente vinculante, proporciona um modelo que, no final, se aparenta a uma volta da autorregulação.

Uma política ou uma regulação do tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas brasileiras deve ser concebida para que não haja espaço para o fenômeno da reconceptualização empresarial do direito. A pormenorização da proposta de construção tríptica da obrigação de prevenção da **seção 4.1** tem justamente como objetivo elaborar um modelo de dever de devida diligência pautada em padrões mínimos que se impõe à empresa de tal forma a fechar a sua margem de apreciação e a possibilidade de operar uma reconceptualização empresarial do instrumento jurídico.

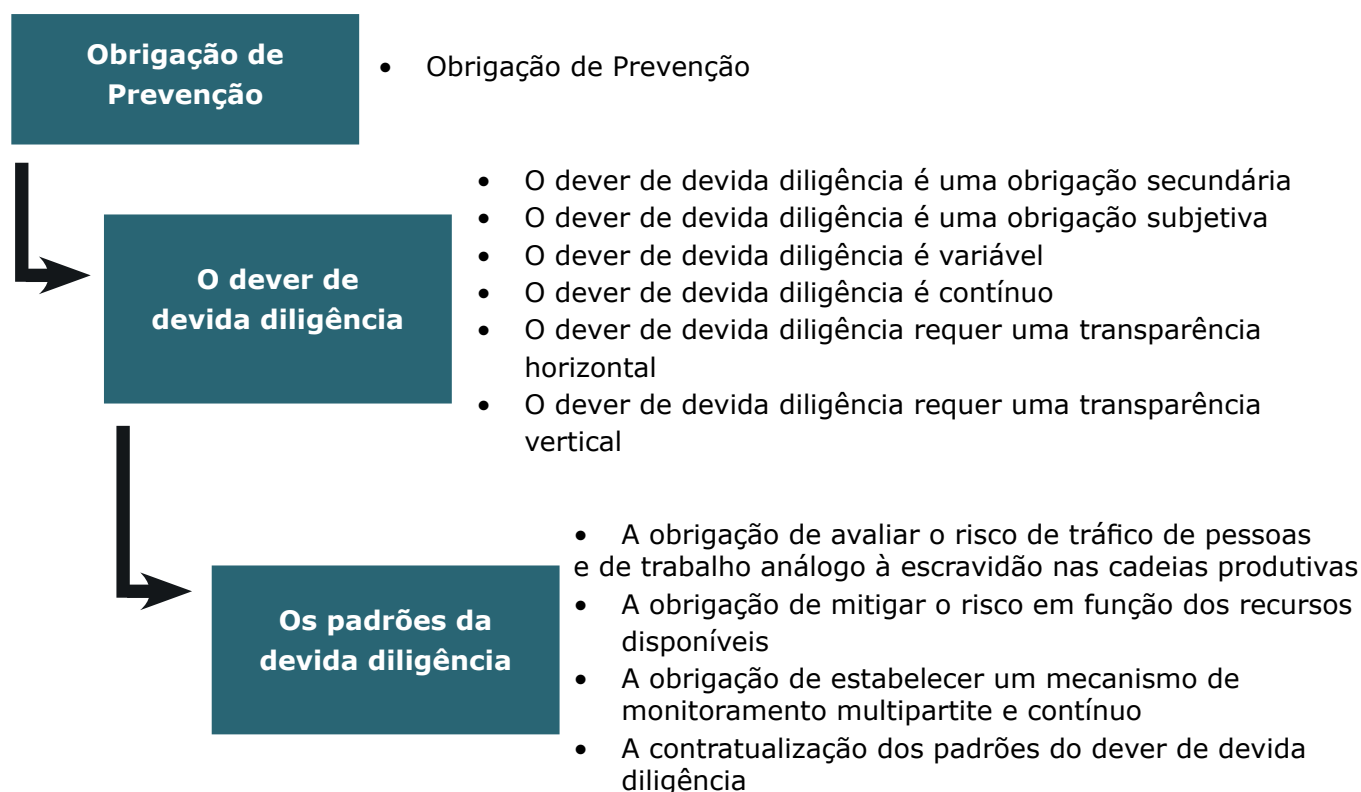
CONCLUSÃO CAPÍTULO 4

Este capítulo teceu uma metodologia para auxiliar na construção de um sistema de prevenção de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão. Demonstrou-se que a prevenção não pode ser apenas programática no sentido de estar prevista genericamente num texto normativo. Para ser eficaz, a prevenção deve ser pensada sistemicamente. O capítulo sustentou a construção sistêmica da prevenção por meio de duas relações trípticas. A primeira é uma relação normativa. O sistema de organização normativa deve partir de uma obrigação de prevenção como pedra angular, pautada, no entanto, num dever de devida diligência cujas características foram detalhadas. O próprio dever de devida diligência deve, em seguida, ser aplicado por meio do que foi chamado de padrões de diligência. Esses padrões foram explicados no final do capítulo e propôs-se uma contratualização destes, isto é, impor às empresas inseri-lo nos seus contratos com as outras empresas que fazem parte da cadeia produtiva. O capítulo finaliza-se por uma alerta às autoridades públicas: seguir a metodologia proposta, mesmo que ela seja detalhista e rigorosa, é um meio que permite evitar o fenômeno da reconceptualização empresarial do direito. Ocorre uma reconceptualização empresarial do direito quando a empresa tem uma margem de interpretação pela qual ela transforma — e reduz — uma obrigação normativa genérica num mero *checklist* a ser cumprido. Desta forma, a empresa não se focaliza na prevenção e na exterminação do problema de tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão, mas no cumprimento do *checklist*; ela mostra as suas mãos limpas pelo *checklist* e não pelos resultados.

CONCLUSÕES GERAIS

A primeira parte do estudo identificou que o ordenamento jurídico brasileiro se focaliza nos mecanismos de repressão no que concerne ao tráfico de pessoas e de trabalho análogo à escravidão. Há uma captura da matéria pelo Direito Penal. Isso não configura, em si, um problema. Porém, a captura penalista nos seus moldes atuais não consegue proporcionar um mecanismo de prevenção do problema. Demonstrou-se que por um trabalho de interpretação que alguns instrumentos jurídicos disponíveis no ordenamento brasileiro atual podem ser mobilizados para dar-lhes uma função preventiva, mas não seria suficiente por não constituírem um sistema harmonizado, coerente e consolidado de prevenção.

Por essa razão, a segunda parte do estudo, no caso o capítulo 4, desenvolveu uma proposta de construção de um sistema de prevenção inovador que seria eficaz no combate ao tráfico de pessoas e ao trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas. O sistema coaduna e concilia os diferentes componentes da obrigação de prevenção na seguinte lógica que se finaliza com os padrões da devida diligência. Esses padrões permitem identificar o teor do exercício do dever de diligência e a aplicação do conjunto mostra o cumprimento ou não da obrigação de prevenção. A relação sistêmica está sintetizada no seguinte gráfico:



1. Textos normativos

- ALEMANHA. Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains de 2021.
- BRASIL, Constituição Federal, 1988
- BRASIL. Consolidação das Leis de Trabalho. 1943
- BRASIL. Código Penal.
- BRASIL. Código Civil
- BRASIL. Lei no. 6.404 sobre as sociedades por ações. 1976.
- BRASIL. Lei no. 7.347 sobre ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. 1985.
- BRASIL. Portaria no. 549 que estabelece procedimentos para a atuação da fiscalização móvel. 1995.
- BRASIL. Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4. 2016
- BRASIL. Lei no. 11.948 que constitui a fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do BNDES
- BRASIL. Instrução normativa no.4. 2020.
- BRASIL. III Plano Nacional sobre o Enfrentamento do Tráfico de Pessoas. 2018.
- FRANÇA. Lei no.2017-399 de 2017 sobre o dever de diligência das empresas matriizes e controladoras.
- OIT. Convenção no. 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório. 1930.
- ONU. Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. 1969.

2. Decisões e Jurisprudência

- BRASIL. TRT-2 - RO – 00016629120125020003, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS (17/11/2017)
- BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
26ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR
ACPCiv 0000012-95.2021.5.05.0492 (20/06/2023)
- BRASIL. TST. AIRR - 962-69.2017.5.21.0017. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho (06/12/2021)

- CEDH. Caso do Massacre de Rio Negro c. Guatemala. Sentença (04/09/2012).
- CEDH. Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde c. Brasil. Sentença (20/10/2016).
- CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Villagran-Morales c. Guatemala. Decisão (19/11/1999)
- CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. A condição jurídica e os direitos dos migrantes indocumentados. Parecer Consultivo (17/09/2003).
- CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Yakye Axa c. Paraguay. Decisão (17/06/2005)
- CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Gonzales Lluy c. Ecuador. Decisão (01/09/2015)
- CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA. Aplicação da Convenção para a prevenção e a repressão do crime de genocídio (Bósnia-Herzegovina c/ Sérvia e Montenegro). Decisão. 2007
- STF. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 509. 2020.
- STJ. Recurso Especial n. 650.728/SC. Relator: Ministro Herman Benjamin. Julgado em 23 de outubro de 2007
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. 26ª Vara do Trabalho de Salvador. ACPCiv 0000012-95.2021.5.05.0492.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. 4ª TURMA. PROCESSO TRT/SP NO: 00016629120125020003 + 00089052720145020000 – Ação Cautelar (Recurso ordinário)

3. Termos de Ajustamento de Condutas

- TACs no. 07.2023, 08.2023 e 09.2023 nos casos das Cooperativas Vinícula Aurora, Vinícula Garibaldi e Vinícula Salton. 2023.
- TAC no.21.2017 no caso da Zara. 2017.

4. Doutrina

- ARMOUR, John et al. What is corporate Law ? in. KRAAKMAN, Reinier. The Anatomy of Corporate Law: a comparative and functional approach. Oxford: Oxford University Press. 2017
- BRENNER LUCCHESI, Guilherme. A punição da culpa a título dolo. O problema da chamada “cegueira deliberada”. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná. 2017.

- BERNAZ, Nadia et al. The Organizational Dynamics of Compliance With the UK Modern Slavery Act in the Food and Tobacco Sector. *Business and Society*. 2019
- BESSON, Samantha. *La due diligence en droit international*. Leiden : BRILL/NIJHOFF. 2020
- BROWN C, Ronald. Due Diligence Hard Law Remedies for MNC Labor Chain Workers. *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*. Vol. 22, no. 2. 2018.
- CRANE, Andrew. Modern Slavery as a Management Practice: Exploring the Conditions and Capabilities for Human Exploitation. *Academy of Management Review*. Vol.38. no.1. 2013
- CRIDDLET, Evan J.; FOX DECENT. A Fiduciary Theory of Jus Cogens. *Yale Journal of International Law*. Vol.34. 2009.
- CURRAS DEBELLIS, Gabriela. *Eradicating Human Trafficking: Culture, Law and Policy*. Leiden: BRILL. 2022
- CUZACQ, Nicolas. Le devoir de vigilance des sociétés mères et des donneurs d'ordre. In. MARTIN-CHENUT, Kathia; DE QUENAUDON, René. *La RSE saisie par le droit. Perspective interne et internationale*. Paris: Pédone. 2016
- DE PAULA PINHEIRO ROCHA, Afonso. Brazil's Forced Labor Black List: Optimizing Implementation of Antislavery Legislation by Naming and Shaming. *International Labor Rights Case Law*. Vol. 3. no. 1. 2017
- EDELMAN, Lauren et al. Diversity Rhetoric and the Managerialization of Law. *American Journal of Sociology*. Vol.106. no.6. 2001.
- ESTUPIÑAN-SILVA, Rosmerlin. La vulnerabilidad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: esbozo de una tipología. In.
- FLEURY GRAFF, Thierry. L'interdiction de l'esclavage, norme de jus cogens en droit international et norme inconditionnel en droit européen. *Revue belge de Droit International*. No.2. 2020.
- FORLATI, Serena. L'objet des différentes obligations primaires de diligence : prévention, cessation, répression... ? in. CASSELLA, Sarah (org.). *Le standard de due diligence et la responsabilité internationale*. Paris : Pédone. 2018.
- FREEMAN, Edward. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman. 1984
- HANNEGAN, Taylo. Effective Engagement of Multinational Corporations to Address Existing Inadequacies in the Enforcement of Norms against Human Trafficking and Forced Labor. *Denver Journal of International Law and Policy*. Vol. 47. no. 2. 2019
- HESS, David. Modern Slavery in Global Supply Chains: Towards a Legislative Solution. *Cornell International Law Journal*. Vol.54, no. 2. 202.

- MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO SERVILHA, Cláudia. Manual de Metodologia da Pesquisa em Direito. 8ed. São Paulo: Saraiva. 2019.
- MILLER WELBORN YOUNG, Anne. Willful Blindness: Applying a Drug Trafficking Theory of Liability to International Human Trafficking Prosecution. Berkeley Journal of International Law. Vol. 40. no. 1. 2022).
- MONEBHURRUN, Nitish; VARELLA DIAS, Marcelo; PIRES GONTIJO, André. Proteção Internacional dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Processo. 2019.
- MONEBHURRUN, Nitish. Diligentia quam in suis as a Technique for a Contextual Application of the Full Protection and Security Standard: Considering the Level of Development of Host States in International Investment Law. African Journal of International and Comparative Law. Vol.28. no.4. 2020.
- MONEBHURRUN, Nitish. Manual de Metodologia Jurídica. Técnicas para argumentar em textos jurídicos. 2a ed. São Paulo: Saraiva. 2022.
- MONEBHURRUN, Nitish. Direito Comparado no Brasil. Estudo crítico dos erros comuns. Métodos para incorporar em trabalhos jurídicos. São Paulo: Tirant Lo Blanch. 2024.
- MONCIARDINI, David Monciardini; NBERNAZ, Nadia; ANDHOV, Alexandra. The Organizational Dynamics of Compliance With the UK Modern Slavery Act in the Food and Tobacco Sector. Business and Society. 2019.
- OLIVEIRA SOARES, Jucelino. A teoria da cegueira deliberada e sua aplicabilidade aos crimes financeiros. Revista Acadêmica Escola Superior Do Ministério Público Do Ceará. Vol. 11 no. 2. 2019.
- PATI, Roza. Global Regulation of Corporate Conduct: Effective Pursuit of a Slave-Free Supply Chain. American University Law Review. Vol. 68, no. 5. 2019.
- PELLET, Alain. Cours général de droit international public : « Le droit international à la lumière de la pratique – Pour une théorie de la réalité ». Recueil des cours. Vol. 414. 2021.
- PHILLIPS, Nicola; SAKAMOTO, Leonardo. Global Production Networks, Chronic Poverty and 'Slave Labour' in Brazil. Studies in Comparative International Development. Vol.43. no.3. 2012.
- RUGGIE, John. Just Business. Multinational Corporations and Human Rights. Nova Ioque: W.W. Norton & co. 2013.
- SADDY, André; AZEVEDO GRECO, Rodrigo. Termo de Ajustamento de Conduta em procedimentos sancionatórios regulatórios. Revista de Informação Legislativa. Vol. 52. No. 206. 2015.
- SALMON, Jean. Dictionnaire de droit international public. Bruxelles : Bruylant. 2001.

- SCHEPER, Christian. From Naming and Shaming to Knowing and Showing': Human Rights and the Power of Corporate Practice. *International Journal of Human Rights*. Vol.19. no. 6. 2015.
- SHEEHY, Benedict. Understanding CSR: An Empirical Study of Private Regulation. *Monash University Law Review*. vol.38. no.2.
- SIMONS W., Kenneth. The Willful Blindness Doctrine: Justifiable in Principle, Problematic in Practice. *Arizona State Law Journal*. Vol. 53. 2021.
- SMIT, Lise; HOLLY, Gabrielle; MCCORQUODALE, Robert; NEELY, Stuart. Human rights due diligence in global supply chains: evidence of corporate practices to inform a legal standard. *International Journal of Human Rights*. Vol.25. no.6. 2021
- TRANG, Nguyen. Hidden Power in Global Supply Chains. *Harvard International Law Journal*. vol. 64. no. 1. 2023.
- WALKER-SAID, Charlotte. Introduction. Power, Profit and Social Trust. Translating Human Rights and Corporate Social Responsibility: Shifting Terrains. In. WALKER-SAID, Charlotte. *Human Rights in the New Global Economy. Corporate Social Responsibility?* Chicago. Chicago University Press. 2015.
- WEIL, David. *The Fissured Workplace*. Cambridge: Harvard University Press. 2014.
- WOLFF, Sadie. Is Incorporation a License to Violate Human Rights with Impunity? As of Now, Violations Are in Vogue. *Lewis & Clark Law Review*. Vol.26. no. 4. 2023.
- WOUTERS, Jan et al. Toward a Corporate Duty for Lead Companies to Respect Human Rights in Their Global Value Chains? *Business and Politics*. Vol.22 .no. 4. 2020.

5. Documentos oficiais

- Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Brasília : SEDH, 2008.
- COMISSÃO DE DIREITO INTERNACIONAL. Projeto de Artigos sobre a responsabilidade dos Estados por atos internacionalmente ilegais. 2001
- Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Organização Internacional do Trabalho. Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo. Brasília: OIT. 2003.
- OCDE. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. Paris: OECD Publishing. 2018.
- OCDEa. Guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável. Paris: OCDE. 2018.

- OIT. Reports of the Committee on Decent Work in Global Supply Chains: Resolution and conclusions submitted for adoption by the Conference. Geneva: OIT. 2016.
- OIT et al. Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains. ILO, OECD, IOM, UNICEF. 2019.
- OIT. As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil : a eradicação do trabalho análogo ao de escravo. Brasília: Organização Internacional do Trabalho. 2010
- OIT. Global Estimates of Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage. Geneva: International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM). 2022.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. 2023
- TRINDADE MARANHÃO COSTA, Patrícia. Fighting forced labour: the example of Brazil. International Labour Office. Geneva: OIT. 2009
- TRINDADE MARANHÃO COSTA, Patrícia. Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil. Geneva: OIT. 2010.
- UNIÃO EUROPEIA. Diretiva relativa ao Dever de Diligência das empresas em matéria de sustentabilidade. 2024.

6. Documentos de investigação

- Business and Human Rights Resource Center. 26 companies, business associations, and initiatives make joint call for EU mandatory human rights & environmental due diligence. 2020 (disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/eu-mandatory-due-diligence/>).
- FOLHA DE SÃO PAULO. BNDES vai executar dívida de empresa que entrar na lista suja do trabalho escravo, diz ministro. 2023 (disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/bndes-vai-executar-divida-de-empresa-que-entrar-na-lista-suja-do-trabalho-escravo-diz-ministro.shtml>)REPORTER BRASIL. Fazenda de fornecedora da Coca-Cola e dos postos Ipiranga é palco de morte e trabalho escravo. 2022 (disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/08/fazenda-de-fornecedora-da-coca-cola-e-dos-postos-ipuranga-e-palco-de-morte-e-trabalho-escravo/>)
- HUMAN RIGHTS WATCH. Follow the Thread. The Need for Supply Chain Transparency in the Garment and Footwear Industry. 2017.
- REPORTER BRASIL. “Trabalho escravo” faz BNDES suspender empréstimos à Cosan. 2010 (disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2010/01/trabalho-escravo-faz-bndes-suspender-emprestimos-a-cosan/>).

ANEXO I

MAPEAMENTO DE CASOS

2023		
Caso nº 01	Cadeia:	Vinho
	Empresa:	Empresas principais: Aurora, Garibaldi e Salton. Empresas terceirizadas: Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde LTDA Locação: Bento Gonçalves - RS
	Síntese dos fatos:	No dia 22 de fevereiro foram resgatados 207 trabalhadores em condições análogas à escravidão (suposto: condições degradantes) na colheita da uva. As três vinícolas envolvidas no caso contrataram mão-de-obra terceirizada de origem baiana fornecida pela empresa Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde LTDA. A última empresa é de propriedade de Pedro Augusto Oliveira de Santana, preso previamente pelo delito similar. O Ministério Público do Trabalho (MPT) informou ter assinado um termo de ajuste de conduta (TAC) com as vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton. Segundo este acordo, as vinícolas pagarão R\$ 7 milhões, R\$ 2 milhões destinados às indenizações por danos morais e mais para os trabalhadores em indenização por dano moral (valor dividido por igual entre os 207 trabalhadores resgatados), e R\$ 5 milhões para entidades, fundos ou projetos voltados para a reparação do dano. O TAC assinado menciona nos seus considerando as diretrizes da OCDE e os princípios das NNUU sobre empresas e direitos humanos, entre outros documentos. No TAC, a empresas compradoras assumem obrigações de fazer e não fazer com seus prestadores de serviços como: Abster-se as empresas assinantes e suas prestadoras de serviços de “admitir, manter ou submeter” trabalhadores em condições análogas à escravidão; garantir o cumprimento da legislação trabalhista; e fiscalizar seu cumprimento. Além disso, comprometem-se ao pagamento de danos morais individuais e coletivo. O baseamento dessas obrigações e compromissos é o dever das empresas de reparar os danos e impactos negativos que causarem.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Segundo a legislação ou a jurisprudência, os relacionamentos com empresas terceirizadas configuram algum tipo de responsabilidade para as empresas principais? Qual é a eficácia jurídica de compromissos empresariais contidos nos códigos de conduta? Qual é o valor normativo que o TAC confere às Diretrizes da OCDE e aos princípios orientadores?
	Observação:	Vinícola Salton. Segundo a website da empresa, ela gera 480 empregos diretos e trabalha em parceria com mais de 400 famílias produtoras em RS. Além disso a empresa tem um Código de Ética, em que declara o compromisso de ser diligente na seleção de fornecedores. A empresa tem um encontro anual com fornecedores de insumos diretos e indiretos para apresentação de resultados e objetivos da empresa e compartilhar expectativas e conscientização de temas estratégicos. Além disso, desde 2022, a empresa é integrante do Pacto Global da ONU. Depois do resgate, a empresa publicou uma carta aberta na qual se sinala: “A empresa ressalta que a assinatura deste termo tem o intuito de reforçar publicamente seu compromisso com a responsabilidade social, boa-fé e valorização dos direitos humanos, bem como a integridade do setor vitivinícola gaúcho. A Salton e as demais vinícolas construíram conjuntamente com o Ministério Público do Trabalho procedimentos para fortalecer a fiscalização de prestadores de serviços para garantir que episódios dessa natureza jamais se repitam. Além disso, o acordo prevê, também, ampliar boas práticas em relação à cadeia produtiva da uva no que diz respeito aos seus produtores rurais e demais fornecedores. Por fim, o texto final do TAC declara que a celebração do acordo “não significa e não deve ser interpretada como assunção de culpa ou qualquer responsabilidade das COMPROMISSÁRIAS pelas irregularidades constatadas no curso da ação fiscal empreendida entre os dias 22 e 25 de fevereiro de 2023 em Bento Gonçalves, que culminou no resgate de trabalhadores que prestavam serviços para a empresa Fênix Serviços Administrativos e Apoio a Gestão de Saúde Ltda”.
		Vinícola Garibaldi. O website da empresa declara compromisso com a sustentabilidade que inclui conduta “socialmente justa”, mas não fala de terceiras provedoras nem de trabalho escravo.
		Vinícola Aurora. Segundo o website, é uma cooperativa vinícola fundada por colonos italianos no RS e declara adesão aos ODS: “A Cooperativa Vinícola Aurora, como agente de transformação, está alinhada com os desafios dos ODS, que contribui para que a sociedade entenda os desafios globais e saiba como fazer parte das soluções”. Em 2014, a Vinícola Aurora conquista a certificação Food Safety System Certification de segurança alimentar. Aurora tinha também a certificação “Great Place to Work”. A empresa certificadora suspendeu o reconhecimento concedido à Aurora após o caso de Bento Gonçalves. Note-se que o TAC considera as normativas internacionais (Diretrizes da OCDE e os princípios orientadores da ONU), mas não se refere ao Decreto no. 9.571, que estabelece as Diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

Caso nº 02	Cadeia:	Açúcar
	Empresa:	Empresas principais: Colombo Agroindústria S/A, (produz o açúcar refinado Caravelas). Empresa terceirizada: R Pereira Serviços de Plantio. Locação: MG
	Síntese dos fatos:	O Grupo Especial de Fiscalização Móvel, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, resgatou 32 trabalhadores aliciados no estado de Minas Gerais (triângulo mineiro) por representantes de uma empresa que presta serviço de capina e replante de mudas para uma fazenda que é fornecedora da empresa Colombo. A Colombo está em negociação para assinar um TAC com o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União. A terceirizada assinou o TAC, comprometendo-se a remediar as irregularidades trabalhistas encontradas nos locais fiscalizados e garantir o retorno dos trabalhadores aos seus locais de origem. Segundo o relatório da inspeção do trabalho, os trabalhadores foram encontrados em situação de servidão por dívida e condições degradantes de trabalho e moradia: sem camas e colchões estendidos no chão, sem banheiros funcionando, sem ventilação nos cômodos, e com fiação estava exposta (risco de choque elétrico e incêndio). Um dos trabalhadores chegou a ser alojado em um cômodo onde funcionava um açougue, cujo piso tinha um bueiro de esgoto aberto.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Quais são as responsabilidades jurídicas para a empresa principal na terceirização nos casos de violações de direitos humanos nas empresas terceirizadas? Qual é o valor jurídico dos compromissos empresariais contidos nos códigos de conduta? Quis são os compromissos derivados do dever de diligência na cadeia produtiva? Qual é o valor do código de conduta para avaliar o dever de diligência empresarial nas cadeias?
	Observação:	No Código de Conduta e Ética, o Grupo Colombo afirma que na relação com parceiros de negócios e terceiros é exigida a comprovação por parte dos fornecedores da “não exploração do trabalho adulto ou infantil, trabalho forçado ou análogo”, e que seja respeitada “a legislação ambiental, fiscal, trabalhista e previdenciária” Segundo a website da empresa, Colombo está no ramo açucareiro há mais de 70 anos. Atualmente, é uma das maiores produtoras de açúcar e etanol do Brasil, empregando mais de 5100 empregos diretos. A empresa Colombo respondeu indicando que a responsabilidade era da empresa terceirizada e que estava avaliando se devia assinar o TAC.
2022		
Caso nº 03	Cadeia:	Açúcar
	Empresa:	WD Agroindustrial (MG)
	Síntese dos fatos:	No dia 31 de janeiro de 2022, auditores fiscais encontraram 285 trabalhadores no interior de Minas Gerais, na região da cidade de João Pinheiro, em condição análoga à escravidão (273 em corte de cana e 12 trabalhando na produção de tijolos). A intervenção se deu em três fazendas arrendadas pela usina WD Agroindustrial. No local, não havia espaço adequado para refeições. A água era pouca, e todos os trabalhadores bebiam no mesmo garrafão sujo. A fiscalização encontrou 26 infrações trabalhistas e irregularidades em todos os alojamentos, que estão espalhados pelos municípios da região. O quarto dos trabalhadores não tinha o básico para se viver. Não havia cama ou móveis — as pessoas tinham que pendurar suas roupas em pregos ou guardá-las em sacolas. A emprvesa sinalizou que “os trabalhadores citados não fazem parte do quadro de empregados da WD. Seus vínculos empregatícios eram mantidos com prestadores de serviços que não integram mais o rol de fornecedores da empresa. Salienta ainda que os trabalhadores em questão receberam os valores devidos, mediante acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho. A WD ressalta o seu compromisso com a responsabilidade social de sua cadeia produtiva e colaborará com as autoridades trabalhistas no que for necessário”.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Qual é o valor jurídico dos compromissos empresariais contidos nos códigos de conduta? Qual é o valor do código de conduta para avaliar o dever de diligência empresarial nas cadeias?
	Observação:	Trata-se de uma empresa familiar. Tem código de conduta que inclui compromisso de luta ao trabalho escravo.

Caso nº 04	Cadeia:	Açúcar
	Empresa:	[Não se menciona o nome das fazendas ou empresas]. Municípios de São Simão e Chapadão do Céu (GO)
	Síntese dos fatos:	<p>Auditores-Fiscais do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás (SRTB/GO) resgataram 74 trabalhadores de condições de trabalho análogas à escravidão no interior do Estado. As vítimas trabalhavam no plantio de cana-de-açúcar, nas cidades de São Simão e Chapadão do Céu. A operação foi realizada entre os dias 2 ao 6 de maio.</p> <p>51 trabalhadores que estavam em São Simão (a 365 km de Goiânia), haviam sido recrutados irregularmente nos estados de São Paulo, Pernambuco e Piauí, por meio uma empresa prestadora de serviços contratada para realizar o plantio manual de cana-de-açúcar para uma usina de álcool do município. Os alojamentos não dispunham de camas, limpeza, armários, instalações sanitárias adequadas e nem locais adequados tomada de refeições. “Além das condições degradantes dos locais em que estavam alojados, parte dos ‘boias-frias’ estava sem registro e as condições de trabalho onde cortavam e plantavam cana também eram bastante precárias, sem instalações sanitárias e sem locais para tomar refeição”</p> <p>Outros 23 trabalhadores rurais foram resgatados de uma fazenda em Chapadão do Céu, a cerca de 480 km da capital. Esses também trabalhavam em atividades de plantio manual de cana-de-açúcar e haviam sido contratados por intermédio de um “gato” (aliciador de mão de obra) para prestar serviços a fornecedor de cana para uma usina sucroenergética do município. Os trabalhadores também foram contratados irregularmente em outros estados (Pernambuco e Maranhão) e alojados em dois abrigos em condições totalmente precárias, segundo a Superintendência Regional do Trabalho. Os locais não dispunham de camas, roupas de cama, armários, locais para refeição e nem condições adequadas de higiene.</p> <p>Além disso, todos estavam sem registro em Carteira de Trabalho e as condições de também eram bastante precárias, pois não dispunham de instalações sanitárias e locais para refeição nas frentes de trabalho e nem haviam sido submetidos a treinamentos e a exames médicos, dentre outras irregularidades.</p> <p>As empresas envolvidas assinarem um Termo de Ajuste de Conduta com MPT.</p>
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	A assinatura de um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com MPT tem impacto na prevenção ou na possível reincidência?
	Observação:	Todas as notícias sobre o resgate, incluídas a nota oficial do MPT, não mencionam o nome das fazendas ou empresas onde foi o resgate. Só se sinala que as fazendas forneciam a uma Usina do Município.
2019		
Caso nº 05	Cadeia:	Agroflorestal
	Empresa:	Agroflorestal Schultz LTDA. (Bituruna – PR)
	Síntese dos fatos:	<p>Segundo o relatório de Fiscalização Superintendência Regional do Trabalho de Paraná, 05 trabalhadores (um adolescente entre eles) foram resgatados no dia 03 de julho de 2019, pela ação conjunta dos Auditores-Fiscais, o Ministério Público do Trabalho, e da Polícia Federal. As condições eram: locais de trabalho, água potável em quantidade suficiente para garantir condições mínimas de higiene, sem instalações sanitárias, sem refeição aos trabalhadores, sem equipamentos de proteção individual, alojamento que não tenha portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança, áreas de vivência que não possuam condições adequadas de conservação, asseio e higiene. A empresa se dedica ao plantio de mudas de erva mate e plantio e colheita de erva mate.</p> <p>Se pagaram 8 mil reais em rescisões e salários atrasados e 2 mil do FTGS</p>
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Que fatores podem favorecer o prevenir condutas reincidentes de submetimento de trabalhadores a condições análogas à escravidão, ou a prevenir que a prática criminal se espraie por outras empresas?
	Observação:	<p>Ao parecer, têm outros casos no setor agroflorestal. No ano 2009, um grupo de fiscais do MTE esteve em Bituruna, na fazenda Faxinal dos Santos, e resgatou 30 tarefeiros colhiam erva-mate em um terreno que pertencia à Madeireira Miguel Forte, de União da Vitória, também no Paraná.</p> <p>No ano 2011 Repórter-Brasil noticiou que: “em apenas 20 dias, a equipe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC), acompanhada do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Polícia Federal (PF), encontrou cinco situações de trabalho escravo contemporâneo em propriedades de erva-mate. Foram libertadas, ao todo, 33 pessoas, incluindo quatro adolescentes com menos de 18 anos de idade”. A notícia sinala que algumas empresas do setor eram reincidentes ou tinham sido advertidas previamente pelas autoridades públicas sobre possíveis punições.</p>

Caso nº 06	Cadeia:	Aço /carvão vegetal
	Empresa:	Fazenda Campo Alegre MG
	Síntese dos fatos:	No dia 11 de novembro de 2019, os auditores fiscais resgataram 03 trabalhadores da situação de condições análogas à escravidão. Os trabalhadores tinham sido recrutados na Bahía, apresentavam baixa escolaridade e situação de pobreza extrema. A fiscalização encontrou os trabalhadores em alojamento precário, sem EPPs fornecidos pelo empregador, sem equipamentos ou maquinário para realizar o trabalho, salario pelo produto no dia trabalhado (sem considerar as horas do trabalho nem os descansos semanais), alojamento em barracão sem condições adequadas de conservação, asseio e higiene, sem camas em bom estado de conservação, sem fornecimento de agua potável, sem gestão de riscos na segurança e saúde, sem lugar para preparo de alimentos e de conservação de refeições em condições higiênicas, com elevada incidência de doenças ocupacionais e sem adoção de medidas de prevenção o profilaxia (como a realização de exame médico). As carvoarias fornecem as siderúrgicas do MG, mas o relatório de fiscalização não indica quais são essas siderúrgicas.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Que fatores podem favorecer o prevenir condutas reincidentes de submetimento de trabalhadores a condições análogas à escravidão, ou a prevenir que a prática criminal se espraie por outras empresas? Como assegurar-se do controle do destino dos insumos produzidos com base no trabalho análogo à escravidão?
	Observação:	Já no ano 2014, 4 pessoas tinham sido encontradas em condições análogas ao trabalho escravo em uma carvoaria da mesma fazenda, trabalhando sem salário e em condições degradantes.
Caso nº 07	Cadeia:	Extração de madeira
	Empresa:	Madeireira Romaria São João de Baliza - Roraima
	Síntese dos fatos:	No dia 11 de fevereiro se resgatou 06 trabalhadores no contexto de uma fiscalização conjunta entre IBAMA e o DETRAE, DEFIT e SIT. Os resgatados trabalhavam na derrubada de árvores para a extração de madeira e realizavam trabalhos por 12 dias com 2 dias de descanso; o pagamento era por dia efetivo, sem pago de descanso semanal; jornadas de 11 horas; áreas de vivencia sem condições adequadas de conservação, asseio e higiene (barraco); sem condições para preparo de alimentos; sem água potável; sem refeições para os trabalhadores; sem instalações sanitárias; trabalho de maquinários e ferramentas, sem áreas de primeiros socorros; sem EPPS. O empregador pagou verbas rescisória de 30 mil reais, 16 mil reais por dano moral individual e 18 mil por dano moral coletivo.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Como assegurar-se do controle do destino dos insumos (madeira) produzidos com base no trabalho análogo à escravidão?
	Observação:	No ano 2017 o Repórter-Brasil já tinha alertado sobre uma rede de empresas madeireiras (entre elas Madeireira Iller e Bonardi da Amazônia) na Amazônia que abastecem madeira para os utensílios domésticos da Tramontina; Walmart no Brasil, Carrefour e do Grupo Pão de Açúcar, entre elas o Ponto Frio, as Casas Bahia e o Extra. Na reportagem se sinala que: “Embora a reportagem não possa traçar o destino exato de cada pedaço de madeira, pois os produtos se misturam nos vendedores intermediários, a investigação revela que a rede de fornecedores de grandes grupos varejistas e da construção civil está contaminada pela prática criminosa”

Caso nº 08	Cadeia:	Café
	Empresa:	Nova Visão Assessoria e Consultoria Empresarial Ltda. MG/BA
	Síntese dos fatos:	No dia 06 de fevereiro de 2018, no contexto de uma operação contra a tráfico de pessoas (Operação Canaã – A Colheita Final), lavagem de dinheiro e estelionato, resgatou-se 565 trabalhadores em condição análoga à de escravidão (32 eram adolescentes em atividades proibidas para menores). As vítimas foram encontradas em nove fazendas de produção hortigranjeira e de café, localizadas seis em Minas Gerais e três na Bahia, além de restaurantes, casas comunitárias e um posto de gasolina em São Paulo. Os autos de infração também mencionam o crime de tráfico de pessoas mais não é claro como se configura o crime, pois a notícia só indica que as vítimas (pessoas em situação de vulnerabilidade), eram aliciadas e hospedadas em casas comunitárias de São Paulo, por uma igreja evangélica. Depois de receber doutrinação religioso, os trabalhadores eram encaminhados para o trabalho em algum dos empreendimentos do grupo. Nas fazendas, os trabalhadores não recebiam remuneração pelas atividades que exerciam; trabalhavam em troca de casa e comida; a jornada de trabalho também não era controlada, e não tinham acesso a nenhum direito trabalhista. Os auditores-fiscais não conseguiram retirar os trabalhadores das fazendas porque as vítimas diziam trabalhar em nome da fé e da coletividade
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Existem atividades que apresentam maior risco de concorrência de condutas criminais relacionadas com a exploração de pessoas?
	Observação:	Além do trabalho escravo, a empresa está sendo autuada porque dos 565 trabalhadores em condição ilegal, 438 não tinham sequer registro em Carteira de Trabalho e 32 eram adolescentes em atividades proibidas para menores. A empresa e a igreja evangélica implicada eram investigadas desde o ano 2011.
Caso nº 09	Cadeia:	Carne
	Empresa:	JBS (Industria alimentar/frigorífico) Fazenda Copacabana, também conhecida como Piúva Rosa (provedor de gado) Aquidauana - MS
	Síntese dos fatos:	No dia 29 do agosto do 2019 se resgatou 9 trabalhadores, todos residentes na Terra Indígena Taunay/Ipegue, área habitada por indígenas da etnia Terena. Eles trabalhavam na limpeza de pasto da área, “de segunda a sábado, das 05h30 às 17h15, com intervalo para almoço entre 11h e 13h15”. Segundo os auditores fiscais, os trabalhadores não tinham registro formal; não receberam equipamento protetivo (botas, perneiras, luvas e chapéus ou bonés com proteção da nuca); não tinham um alojamento disponibilizado pelo empregador e moravam na aldeia indígena localizada a mais de duas horas por estrada de terra. Além disso, o local para dormir é um barraco, sem paredes, com piso sem pavimentação. As camas eram feitas de tarimbas de galhos de árvores, sendo que os colchões e roupas de cama eram dos próprios trabalhadores. O local não tinha instalação sanitária e os trabalhadores tomavam banho com canecas e recipientes de plásticos, sem condições de privacidade e segurança. A contratação dos trabalhadores era feita por um intermediário.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Qual é o valor jurídico dos compromissos empresariais contidos nos códigos de conduta? Qual é o valor do código de conduta para avaliar o dever de diligência empresarial nas cadeias?
	Observação:	No website da empresa se sinala que: “Os parceiros de negócios devem cumprir integralmente as legislações, regras e os regulamentos aplicáveis”. A JBS tem “código de conduta” e “código de conduta de parceiros de negócios”. O Código de Conduta estabelece: “A JBS proíbe o uso de trabalho infantil ou forçado e não tolerará a exploração de crianças, punição física, qualquer forma de abuso ou condição análoga à escravidão”, mais esse apartado é limitado aos “colaboradores”, definidos como “funcionários da JBS, contratados por prazo determinado, indeterminado ou estágio”. O “Código de Conduta de Parceiros de Negócios” estabelece: “Os Parceiros de Negócios devem cumprir todas as leis trabalhistas, como aquelas sobre remuneração, jornada de trabalho e relativas à não discriminação na contratação (...)” Não tem referências ao trabalho escravo, como se tem o Código de Conduta. No referente a subcontratação o CCPN sinala: “Os Parceiros de Negócios podem efetivar uma subcontratação somente se houver previsão contratual que a permita. Se efetivada, as diretrizes do CCPN devem ser aceitas e cumpridas por seus subcontratados, sendo responsabilidade dos Parceiros de Negócios assegurar o devido cumprimento”. A JBS tem denúncias prévias de comprar carne de fazendas flagradas com trabalho escravo ou com maior desmatamento nos anos 2013 e 2014 (o caso de trabalho escravo aconteceu na Fazenda Curuá em Altamira/Pará). Nessa vez além das condições degradantes, os auditores do trabalho encontraram servidão por dívida. No 2015 a denúncia feita pelo Repórter Brasil e The Guardian levou ao mercado inglês “Waitrose” a tirar a carne da JBS das prateleiras. A empresa alegou que a Fazenda Curuá não se encontrava inclusa na “lista suja”. A JBS foi incluída e depois retirada, por mandado judicial. O juiz alegou na sentença que “JBS não pode ser incluído na lista apenas por ser parte do mesmo grupo de uma empresa que tem contrato com uma distribuidora [Seara] acusada de manter trabalhadores em condições análogas à de escravos” No ano 2019 JBS participou de um seminário pelos 5 anos do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo – InPACTO, sobre trabalho escravo e, no ano 2022, deu apoio para uma campanha (InPACTO) “Toda mudança começa com um olhar”

Caso nº 10	Cadeia:	Carne
	Empresa:	Amarildo Martini (Rodoserv) Fazenda Rodoserv IV - (MS)
	Síntese dos fatos:	Uma ação dos auditores fiscais resgatou 13 trabalhadores (quatro deles migrantes paraguaios) que trabalhavam na operação de construção e recuperação de cercas (cerqueiros), nas localidades de Caracol e Bela Vista, na fronteira com o Paraguai. Quatro dos resgatados estavam há mais de dez anos na mesma fazenda, onde eram submetidos a condições degradantes: trabalhavam de segunda à sábado e às vezes no domingo; a água disponibilizada não era higiênica e era a mesma utilizada pelo gado. Em um dos alojamentos os trabalhadores eram obrigados a tomar banho com baldes reutilizados de agrotóxicos e canecas ao ar livre, sem nenhum conforto térmico, privacidade e segurança. O acampamento era estruturado com galhos de árvores cobertos com lona plástica, abertos nas laterais. O local não tinha sanitário, banheiro e cozinha. O empregador se recusou a pagar as verbas rescisórias aos trabalhadores e preferiu a judicialização de toda a questão.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Como assegurar-se do controle do destino dos insumos (madeira) produzidos com base no trabalho análogo à escravidão?
	Observação:	A Fazenda Rodoserv IV forneceu gado diretamente à planta da JBS em Naviraí (MS) nos meses de janeiro e outubro de 2019 e em 2020. Além disso, vendeu gado para outro frigorífico da empresa, localizado em Ponta Porã (MS), nos meses de setembro, novembro e dezembro de 2019. Também vendeu gado para a Fazenda Triangulo em abril de 2019 que forneceu animais para a JBS de Naviraí em maio do mesmo ano.
2018		
Caso nº 11	Cadeia:	Carne
	Empresa:	Fazenda 4 de Outubro (TO)
	Síntese dos fatos:	Em março de 2017 um trabalhador de mais de 65 anos foi resgatado na Fazenda 4 de outubro. O trabalhador era responsável pela construção e manutenção de cercas, começou a trabalhar na fazenda há cerca de um ano e meio antes do resgate. Ele relatou que recebia inicialmente R\$40,00 por dia, e teve o salário aumentado para R\$ 50,00 diários após “muita insistência”. Os pagamentos foram feitos com regularidade até setembro de 2016, e de maneira menos uniforme a partir dali. O funcionário também narra que, durante sete meses, prestou outros serviços ao fazendeiro, como o cuidado de porcos e galinhas da propriedade, mas nunca recebeu remuneração por essas atividades. Quando o trabalhador sofreu um acidente de trabalho (partículas de metal incandescente atingirem seu olho) somente após três dias foi levado ao médico na cidade, pagando o trabalhador os gastos. O caso, é de condições degradantes: a condição deplorável do alojamento; o banheiro sem condições de funcionamento; o local de moradia onde o trabalhador estava era frequentado por animais; não havia água potável no local; o empregador jamais forneceu nenhum equipamento de segurança ao trabalhador, que não usava calçados ou luvas adequados para o seu trabalho.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Configuração das “condições degradantes” / Dificuldades de atribuir responsabilidade nas empresas compradores da carne Problema referente à diligência na cadeia.
	Observação:	A Fazenda 4 de Outubro forneceu gado para ser engordado para a Fazenda Pateiro, localizada no município de Araguañã. A Fazenda Pateiro, por sua vez, vende animais para o frigorífico do Minerva, localizado em Araguaína

Caso nº 12	Cadeia:	Café
	Empresa:	Fazenda Fartura / Rede Starbucks (Piumhi - MG)
	Síntese dos fatos:	No mês de agosto de 2018 auditores-fiscais do Ministério do Trabalho resgataram 18 trabalhadores rurais em situação análoga à escravidão nas plantações de café de fazenda. Os trabalhadores lavoravam sem pagamento por feriado e domingo e trabalhavam de segunda a sábado, sem marcação de horas (durante a semana a jornada era das 6h às 17h). Os trabalhadores rurais eram expostos a condições degradantes de trabalho, viviam em alojamentos precários, sem rede de esgoto e água potável. Viviam em moradias coletivas sem água potável e a rede de saneamento era tão precária que colocava em risco a saúde dos trabalhadores; a contagem da colheita para a remuneração era fraudada; para descontar o cheque que recebiam com o pagamento ou para comprar alimentos, os trabalhadores tinham que pagar R\$ 20 de um “ônibus clandestino” para ir até a cidade mais próxima da fazenda para receber o pagamento. A fazenda tinha o selo UTZ, o maior do café, que atesta qualidade tanto do produto como da maneira como ele é produzido. Após ser questionada sobre os resgates a certificadora suspendeu a certificação. A propriedade rural possui também a certificação C.A.F.E. Practices, selo da Starbucks em parceria com SCS Global Services, mas as duas empresas informaram à reportagem que vão rever o atestado de qualidade da fazenda.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Configuração das “condições degradantes” / Dificuldades de atribuir responsabilidade nas empresas compradores da carne? Problema atinente ao dever de diligência e à certificação Além disso, aqui tem-se a presença de empresas multinacionais
	Observação:	A Starbucks afirmou que a fazenda Fartura é certificada “por terceiros” desde 2016, mas negou a compra de cafés da unidade. A empresa ressaltou que está iniciando um processo de investigação para a possível revisão do selo. Embora outro caso envolveu também a Starbucks no ano 2019, em que na fazenda Cedro II se resgatou outros 19 trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravos (instalações não tinham banheiro adequado e nem cozinha para preparar as refeições); jornadas exaustivas, que, em alguns casos, estendiam-se até às 23h; e, sem folga semanal. Nessa ocasião a Nespresso (marca controlada pela Nestlé) e Starbucks anunciaram que iriam investigar os sucessos [YV1] e suspender a compra do café da fazenda Cedro II.
Caso nº 13	Cadeia:	Açaí
	Empresa:	(Não se faz menção aos empregadores) Ilha do Marajó PA
	Síntese dos fatos:	Em novembro de 2018 o GEFM resgatou 18 trabalhadores, dentre eles dois menores de idade, na atividade de extrativismo de açaí em várzea, na Ilha do Marajó, no Pará. Foi o primeiro caso noticiado de trabalho escravo no extrativismo do açaí. Segundo informações dos Auditores fiscais, os trabalhadores habitavam barracos rústicos de madeira, com coberturas feitas de palhas da folhagem do açaí, telhas de fibrocimento e lonas plásticas, sem fechamento nas laterais, com piso de ripas de madeira ou troncos; no local não havia banheiros ou chuveiros e a água consumida era retirada de um rio, sem qualquer tratamento; os trabalhadores realizavam atividades perigosas; os trabalhadores acumulavam dividas pela alimentação e pelos objetos de trabalho, criando uma espécie de servidão por dívida. Os trabalhadores resgatados receberam os pagamentos relativos às verbas rescisórias do empregador, no valor total de R\$ 72.101,66, além dos valores relativos à indenização por danos morais individuais, no valor total de R\$230.044,74, segundo informações contidas no auto de infração; além disso, a auditoria-fiscal do Trabalho lavrou 26 autos de infração pelas irregularidades constatadas
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Configuração das “condições análogas à escravidão”
2017		

Caso nº 14	Cadeia:	Carne
	Empresa:	Fazenda Vitoria (Ribeirão do Largo – BA)
	Síntese dos fatos:	19 trabalhadores rurais foram resgatados no dia 27 de novembro da fazenda Vitória. Os trabalhadores, que trabalhavam na roçagem de terreno e no manejo de gado da fazenda, estavam em casas sem energia elétrica, água encanada, banheiros e sem acesso à água potável. Além disso, trabalhavam sem qualquer tipo de proteção como luvas, máscaras para aplicação de defensivos agrícolas, que eram armazenados o mesmo local em que dormiam. As camas onde eles dormiam também eram improvisadas, feitas pelos trabalhadores, que eram responsáveis por levar os próprios colchões e roupas de cama. A alimentação e o local para as refeições também não eram garantidos. O responsável pelo recrutamento e pagamento dos empregados mantinha uma pequena venda e ele mesmo fornecia para os lavradores produtos alimentícios e de higiene, além de medicamentos para dores musculares. Esses produtos eram adquiridos e descontados do pagamento dos trabalhadores (não se precisa se os produtos eram adquiridos a preços do mercado e se geravam dívida nos trabalhadores).
	Problema (jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Configuração das “condições análogas à escravidão”
2016		
Caso nº 15	Cadeia:	Carne
	Empresa:	Fazenda Umuarama Aliança do Tocantins (TO)
	Síntese dos fatos:	O caso foi constatado em fiscalização ocorrida no mês de fevereiro de 2016 e apurado a partir de uma denúncia na qual constava que o proprietário da fazenda ameaçava seus funcionários “dizendo que daria um tiro na cara a qualquer hora caso o trabalhador saísse da fazenda”. Durante a inspeção, os fiscais não confirmaram as ameaças de morte, mas constataram a existência de trabalho análogo ao escravo. Houve um resgate de apenas um trabalhador: um operador de máquinas que prestava serviços de desmatamento para a formação do pasto. De acordo com os auditores, ele estava em condições degradantes de trabalho: a falta de registro formal do trabalhador, assinatura de carteira de trabalho, concessão de descanso semanal, de férias, décimo-terceiro e equipamentos de proteção; o local onde o trabalhador estava não possuía as mínimas condições de higiene e salubridade; as fiações elétricas eram aparentes e não traziam segurança ao trabalhador; o banheiro do alojamento estava desativado, sem vaso sanitário ou chuveiro em funcionamento e sem fornecimento de água; a água para o preparo de refeições e para o consumo de trabalhador era retirada de uma cisterna sem vedação.
	Problema (jurídico e extrajurídico, se aplicável):	As empresas incluídas na lista suja seguem fornecendo para outras empresas.
	Observação:	Ainda estando na lista suja, a Fazenda Umuarama vendeu em 2020 gado para Fazenda Pai e Filho. Seis meses depois, em outubro de 2020, a Fazenda Pai e Filho encaminhou gado para ser abatido pela Cooperfrigu Foods, indústria exportadora de carnes situada no Sul do estado do Tocantins. A Fazenda Umuarama também figura como fornecedora direta do frigorífico Boi Brasil. Um mês após ser incluída na “lista suja”, ela encaminhou gado ao abatedouro do Boi Brasil em Alvorada (TO). Além do caso de trabalho escravo, a mesma fazenda também foi multada em 2018 pela Secretaria do Meio Ambiente do Tocantins. A autuação foi motivada pelo desmatamento ilegal de 60 hectares no local. Na website da empresa Cooperfrigu Foods se estabelece: “responsabilidades social ou socioambiental: A COOPERFRIGU é uma empresa consciente de sua responsabilidade socioambiental. Favorável à produção autossustentável, desenvolve projetos que ajudam a minimizar os impactos ambientais. Atualmente, possui o que há de melhor em equipamentos para estação de tratamento de efluentes e ministra cursos para os seus funcionários, conscientizando-os sobre preservação ambiental. A COOPERFRIGU também realiza ações sociais constantes junto à comunidade local, oferecendo serviços em educação, saúde, leitura, entre outros, que buscam unir desenvolvimento industrial à autossustentabilidade, aliados ao desenvolvimento social”. A alusão de “social” é “apoio social”.

Caso nº 16	Cadeia:	Carne
	Empresa:	Hélio Cavalcanti Garcia e Fazenda Rio Dourado / Frigotil e Frigoestrela (MT)
	Síntese dos fatos:	Os auditores do trabalho resgataram 5 trabalhadores em situação análoga à escravidão na Fazenda Rio Dourado, em Poxoréu (MT) de propriedades de Garcia, que disse que os trabalhadores não eram seus funcionários (um deles era empreiteiro e os outros quatro, subempreiteiros). A Fazenda e provedora do Frigotil e Frigoestrela que, na sua vez, vendem a carne para Carrefour, Pão de Açúcar e Cencosud. Carrefour e Pão de Açúcar assinaram o Pacto Nacional Pela Erradicação do Trabalho Escravo, de 2005, enquanto a Cencosud assinou carta de compromisso em 2018. Depois do resgate, Pão de Açúcar e Carrefour anunciaram a suspensão dos fornecedores, enquanto o grupo Cencosud contestou a negociação.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Responsabilidade das empresas da cadeia produtiva.
	Observação:	No website de Frigotil se sinala: “O Frigotil está de acordo com todas as normas e legislação brasileiras e internacionais estabelecidas, realizando um trabalho de credenciamento dos fornecedores de matéria-prima, insumos e serviços. Também mantemos estreito relacionamento com nossos parceiros e fornecedores, acompanhando, com rigor, cada etapa do manejo de criação, assegurando, assim, conhecer o caminho do produto, desde a sua origem até o consumidor final”. Os dois frigoríficos explicitam seus compromissos ambientais.
2013		
Caso nº 17	Cadeia:	Café
	Empresa:	Fazenda Dois Rios (Vitória da Conquista- BA)
	Síntese dos fatos:	Em julho de 2013, foram resgatados 26 trabalhadores do regime de trabalho análogo à escravidão. Eles atuavam na colheita de café e viviam em condições degradantes no povoado de Limeira, zonal rural de Vitória da Conquista. A equipe de auditores fiscais encontrou falta de registro dos empregados e de anotação nas CTPS, falta de exames médicos admissionais, não fornecimento de equipamentos de proteção individual (botas, luvas, capas, etc.), instalação sanitária inadequada, alojamentos sem camas e colchões, inexistência de abrigo contra chuva e sol, de local para guarda, conservação e preparo de alimentos e para refeições, falta de água potável e de área de vivência em condições de higiene e asseio, entre outras irregularidades. Foram lavrados 22 autos de infração e instaurados inquéritos no MPT, para apurar a irregularidades trabalhistas, e outro no Ministério Público Federal, que se debruçou sobre os aspectos criminais de submissão de pessoas à condição de escravos. No ano 2023 o arrendatário e o gerente da fazenda foram condenados pelo crime de submeter trabalhadores a condições análogas às de escravo, as penas de 6 anos e 60 dias de reclusão para Juarez Lima Cardoso (arrendatário) e de 3 anos e 20 dias para Valter Lopes dos Santos (Gerente).
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Punição penal do trabalho escravo
2012		

Caso nº 18	Cadeia:	Carvão Vegetal /Aço
	Empresa:	Fazenda Água Amarela /Fergumar (Araguantins -TO / Açailandia - MA)
	Síntese dos fatos:	<p>56 trabalhadores (uma das vítimas tinha 17 anos) foram resgatados da fazenda dedicada à extração de eucaliptos e ao carvoejamento, depois de ser encontrados em condições degradantes (nas frentes de trabalho e nos alojamentos; com banheiros sem condições de uso; falta de água potável; sem fornecimento de EPI; e com alojamentos em situação precária) e jornadas exaustivas (a jornada de trabalho começava às 4h da manhã e só terminava às 17h, com 15 minutos de pausa para o almoço. Os trabalhadores foram recrutados por meio da atuação do “gato” (intermediador de mão-de-obra) nos municípios de Vargem Grande (MG), São João Paraíso (MG) e Boa Sorte (MG) e Açailândia (MA) e pelo sistema de adiantamento do dinheiro, com uma promessa de um salário-mínimo de R\$ 1.200.</p> <p>A fazenda era explorada por uma terceirizada – RPC Energética, que mantinha contrato de compra e venda exclusivo com a Fergumar, (Ferro Gusa do Maranhão Ltda.) destinando todo o material produzido para a própria siderúrgica. A Fergumar era dona da fazenda e recebeu os 18 autos de infração lavrados na operação. Fergumar informou em seu site que escoa 80% de sua produção para os Estados Unidos da América (EUA), especialmente para grandes corporações do setor automobilístico</p> <p>O MPT ajuizou Ação Civil Pública, solicitando o ajustamento da conduta de 24 itens por parte dos réus e o pagamento de indenização por dano moral coletivo. O juiz sinalou “a responsabilidade da Fergumar agravasse ante o fato de que ela era beneficiária econômica direta da produção de carvão feita em condições análogas à de escravidão e por haver indícios de reincidência no mesmo crime”.</p>
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Empresas criadas para simular terceirização
	Observação:	Hoje a Fergumar é parte do Grupo SM Metais.
2011		
Caso nº 19	Cadeia:	Açúcar
	Empresa:	Infinity Agrícola S.A. Navaray - MS
	Síntese dos fatos:	<p>Em junho de 2011 o GEFM resgatou 827 trabalhadores em condição análoga à escravidão (285 trabalhadores eram indígenas e 542 migrantes no nordeste e norte do Brasil), que desenvolviam a labor de corte manual e plantio de cana. O empregador efetuava as contratações diretamente para o caso dos trabalhadores de outros estados e no caso dos indígenas a contratação era feito com contratos de equipe e contratos individuais; os trabalhadores trabalharam sob chuva; sem condições de higiene para as refeições; instalações sanitárias irregulares (barraca de lona); água para beber não tinha condições de potabilidade; alojamentos precários, com risco de eletrocussão e sem condições de higiene; banheiros sem portas.</p> <p>No caso, mediante uma liminar na justiça do trabalho do MS questionou a fiscalização empreendida pelo GEFM inviabilizando o resgate dos 827 trabalhadores em situação análoga à de escravo. As decisões negaram a competência do GEFM para interditar atividades em estabelecimento sob inspeção do Trabalho do Mato Grosso do Sul (6ª Vara) tornaram sem efeito as decisões dos fiscais (rescisão dos contratos, pagamento das verbas indenizatórias, interdição das frentes de trabalho e das caldeiras, mesmo com os riscos iminentes apresentados), sob o argumento de que isso prejudicaria a sobrevivência da empresa.</p> <p>Já no ano 2009 o GEFM tinha resgatado 1551 trabalhadores nas empresas que compõem o Grupo Infinity Bio-Energy: Cristal Destilaria Autônoma de Álcool S/A (Cridasa) e Infinity Agrícola S/A (Iasa), de Pedro Canário; Destilarias Itaúnas S/A (Disa) e Infinity Itaúnas Agrícola S/A (Infisa), de Conceição da Barra. No ano 2014 o MPF/ES denunciou os dirigentes e ocupantes de cargos de chefia das empresas do Grupo Infinity Bio-Energy, alegando que essas empresas tinham “o poder de definir quais as condições de trabalho a serem adotadas (...) Dois dos denunciados, responsáveis pelo aliciamento dos trabalhadores e apenas executores das ordens das chefias, podem responder pelo artigo 207 do Código Penal, aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional, cuja pena prevista é detenção de um a três anos, e multa”.</p>
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Determinação da condição do “empregador”
	Observação:	Os dados do caso indicam que não existia certeza de quem era o empregador porque as empresas não eram as proprietárias das fazendas.

Caso nº 20	Cadeia:	Têxtil
	Empresa:	Zara (SP)
	Síntese dos fatos:	Em maio e junho o Ministério do Trabalho e Emprego resgatou 15 e 52 trabalhadores costurando peças da marca em três oficinas terceirizadas, em condições degradantes em Americana (SP) e no centro de São Paulo. Um dos trabalhadores resgatados era um adolescente de apenas 14 anos (um deles tomava conta das duas crianças enquanto as mães trabalhavam) e muitos eram trabalhadores migrantes (bolivianos e peruanos). Os auditores do trabalho encontraram, além de condições degradantes.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Terceirização e determinação da responsabilidade jurídica de empresas respeito de suas fornecedoras e terceiros contratados por estas.
	Observação:	Em 2014 a Zara admitiu perante uma CPI de São Paulo a ocorrência de trabalho escravo na fabricação de seus produtos em 2011. Admitiu também que não monitorava a AHA, fornecedora que havia terceirizado a produção para as oficinas onde foram encontrados os trabalhadores resgatados. A CPI apontou que a Zara descumpriu o TAC firmado com o MTE e o Ministério Público do Trabalho em dezembro de 2011, segundo o qual além de se comprometer a realizar vistorias em todos os seus fornecedores e subcontratados no mínimo uma vez a cada seis meses e a manter constantemente atualizada a relação dessas empresas para uso do MPT e do MTE na verificação do cumprimento do acordo, a Zara é obrigada a, caso problemas sejam encontrados, “tomar providências para saná-los por meio de um plano de ação e em notificar as autoridades sobre o fato”. Segundo a CPI isso não teria ocorrido com a empresa ND Confecções Limitada ME, oficina de Itapevi (SP). No ano 2017, Zara pagou R\$ 5 milhões por descumprir compromisso com o MPT e afirmou novo termo de ajuste de conduta em desdobramento do caso de 2011. Zara anunciou no ano 2014 a proposta de implementar uma etiqueta com código QR por meio da qual o comprador, com o auxílio de um celular, pode obter informações sobre o fornecedor da peça, com nome e endereço, além da quantidade de trabalhadores contratados e o resultado e data da auditoria realizada no local. Esse projeto seria lançado no Brasil para posteriormente ser aplicado em outros países.
2010		
Caso nº 21	Cadeia:	Têxtil
	Empresa:	Casas Pernambucanas (SP)
	Síntese dos fatos:	Auditores do MTE e procuradores do MPT resgataram nos anos 2010 e 2011 a 31 pessoas, entre elas, dois adolescentes de 16 e 17 anos, vindos da Bolívia, Paraguai e Peru. As vítimas foram submetidas a jornadas exaustivas, restrição rígida de locomoção e servidão por dívidas, além de produzirem peças em oficinas consideradas em condições degradantes (loais sem ventilação nem extintores de incêndio; cadeiras improvisadas e iluminação fraca; alojamentos que ficavam junto às oficinas também em condições precárias). Os trabalhadores eram subcontratados para trabalhar, em São Paulo, em oficinas informais pagas pelas empresas Dorbyn Fashion Ltda. e Nova Fibra Confecções Ltda. Estas, por sua vez, eram contratadas pela Casas Pernambucanas para a produção de roupas que seriam vendidas em sua rede de lojas. A empresa não aceitou assinar o TAC e o MPT iniciou Ação Civil Pública contra a empresa para o reconhecimento da responsabilidade objetiva ou solidária pela sujeição de trabalhadores ao trabalho em condições análogas à escravidão e condenação em dano moral coletivo. A empresa alegou na sua defesa que não há cadeia produtiva alegada, pois a sua atividade principal não seria a confecção de vestuário, mas sim sua comercialização. O Juiz sinala que a empresa tinha “intensa participação (...) na produção das peças de vestuário de suas marcas, que depois colocava a venda em suas lojas (...) praticamente estabelecia toda a sequência lógica da produção e certamente fluindo diretamente nas práticas relacionadas com os preços de cada peça (...) O modo de atuação adotado pela ré na produção das peças de vestuário de sua propriedade, era de tal forma intenso que se tornava a real implementadora da produção, ditando todas as suas regras e apenas transferindo a terceiros a execução do que queria”.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Definição de como se configura a cadeia produtiva.
	Observação:	Sentença caso Pernambucanas: https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2014/12/Sentença-ACP-Pernambucanas.pdf .

Caso nº 22	Cadeia:	Carvão vegetal/Aço
	Empresa:	Fazenda Tabuleiro / Libra Ligas do Brasil S/A. (Parambu CE)
	Síntese dos fatos:	Uma operação realizada pelo GEFM resgatou 51 trabalhadores de uma carvoaria, encontrados em condições análogas às de escravos. Os trabalhadores eram trazidos de outras cidades cearenses e trabalhavam no corte de madeira e produção de carvão que se destinava exclusivamente à empresa Libra Ligas do Brasil S/A, pertencente ao grupo Carbomil. As condições degradantes eram: alojamento inadequado (barracões de toras de madeira cobertos por lonas plásticas); sem água potável, equipamentos de proteção individual (EPIs), instalações sanitárias, nem material de primeiros socorros; os trabalhadores do corte não contavam com abrigos que possibilitassem se proteger das condições climáticas nos momentos de descanso e refeição. Além disso um dos dois aliciadores e seguranças da fazenda portava pistola. No ano 2009, o MPT ingressou perante a Vara Trabalhista de Crateús (região dos Inhamuns cearense) com ação civil pública contra a empresa Libra Ligas do Brasil S/A e seus seis sócios.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Responsabilidade das empresas da cadeia produtiva.
	Observação:	Libra Ligas do Brasil exporta para 16 países; tem uma política de qualidade que só refere a uma “relação proativa com os fornecedores”. Não tem código de conduta.
Caso nº 23	Cadeia:	Têxtil
	Empresa:	Marisa / (SP)
	Síntese dos fatos:	Em março de 2010, a fiscalização encontrou 16 bolivianos, um deles com menos de 18 anos, e um jovem peruano trabalhando em condições análogas à escravidão na fabricação de peças para a Marisa em uma pequena oficina na cidade de São Paulo. Nenhum dos operadores de máquina tinha carteira de trabalho assinada. O lugar do trabalho tinha instalações elétricas irregulares; extintores com a carga vencida que ficavam ao lado de tecidos amontoados, com alto risco de incêndio; cadeiras improvisadas.
	Problema (Jurídico e extrajurídico, se aplicável):	Responsabilidade das empresas na cadeia produtiva.
	Observação:	A Marisa já tinha assinado um TAC com o MPT em 2007 em que se comprometeu a tomar providências (por meio de advertências no site, cláusulas em contratos comerciais e de visitas periódicas a fornecedores) para evitar ligações com oficinas com trabalho ilegal. Segundo a empresa nesse TAC a Marisa “não ficou responsável pela cadeia produtiva, mas sim pelos fornecedores devidamente credenciados, e não há no relatório de inspeção nenhuma constatação de trabalho [escravo] nesses fornecedores”. No 2009, o Município de SP promoveu o Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confecções. A Marisa não assinou o Pacto. No ano 2002 Marisa se tornou parceira do Instituto Ethos e da Rede Brasil do Pacto Global. O website da empresa publicita “Moda Consciente”
2005		

ANEXO 2

MAPEAMENTO DA REGULAÇÃO NACIONAL

Constituição	Data/Ano:	5 de outubro de 1988.
	Disposição relevante:	<p>Art. 1º. “A dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” são fundamentos do Estado Democrático de Direito.</p> <p>Art. 5º. “III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.</p> <p>Art. 37º. Responsabilidade das pessoas jurídicas prestadoras de serviços públicos: “6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa”.</p> <p>Art. 170º. Estabelece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social”.</p> <p>Art. 193º. Sobre a ordem social, que tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Além disso, “O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas”.</p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante
	Observação:	Art. 37º: trata sobre a responsabilidade de caráter objetivo, baseada no nexu causal. Ainda se sinala que a responsabilidade tem que se limitar a “usuários dos serviços públicos”, a menção a “terceiros” (sem distinção) pode abranger a não usuários. Isto se basearia na teoria do risco do empreendimento.
Código Penal Decreto-lei nº 2.848	Data/Ano:	7 de dezembro de 1940
	Disposição relevante:	<p>Territorialidade.</p> <p>Art. 5º - Aplicação da lei brasileira (“sem prejuízo de convenções, tratados e regras de direito internacional”) ao crime cometido no território nacional. Se adicionam exceções</p> <p>Lugar do crime</p> <p>“Art. 6º - Considera-se praticado o crime no lugar em que ocorreu a ação ou omissão, no todo ou em parte, bem como onde se produziu ou deveria produzir-se o resultado”.</p> <p>Extraterritorialidade</p> <p>“Art. 7º - Ficam sujeitos à lei brasileira, embora cometidos no estrangeiro:</p> <p>(...) II - os crimes:</p> <p>a) que, por tratado ou convenção, o Brasil se obrigou a reprimir;</p> <p>b) praticados por brasileiro”</p> <p>Tem condições para o caso II.</p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante

	Data/Ano:	2023.
	Disposição relevante:	<p>Redução a condição análoga à de escravo (Lei nº 10.830 de 2003)</p> <p>“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:</p> <p><i>Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.</i></p> <p>§ 1º <i>Nas mesmas penas incorre quem:</i></p> <p><i>I – Cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;</i></p> <p><i>II – Mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.</i></p> <p>§ 2º <i>A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:</i></p> <p><i>I – Contra criança ou adolescente;</i></p> <p><i>II – Por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem”.</i></p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante.
	Data/Ano:	2016
	Disposição relevante:	<p>Tráfico de pessoas (Lei nº 13.344, de 2016).</p> <p>“Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de:</p> <p><i>I - Remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo;</i></p> <p><i>II - Submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;</i></p> <p><i>III - Submetê-la a qualquer tipo de servidão;</i></p> <p><i>IV - Adoção ilegal; ou</i></p> <p><i>V - Exploração sexual.</i></p> <p><i>Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa.</i></p> <p>§ 1º <i>A pena é aumentada de um terço até a metade se:</i></p> <p><i>I - O crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las;</i></p> <p><i>II - O crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência;</i></p> <p><i>III - O agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou</i></p> <p><i>IV - A vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional.</i></p> <p>§ 2º <i>A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa.</i></p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante.
	Observação:	A Lei 13.344/16, em seus artigos 13 e 16, alterou o Código Penal Brasileiro, inserindo o artigo 149 – A com o “nomen juris” de “Tráfico de Pessoas” e revogando expressamente os artigos 231 e 231 –A, CP que anteriormente tratavam da matéria.

	Data/Ano:	
	Disposição relevante:	<p>Promoção de migração ilegal</p> <p>“Art. 232-A. Promover, por qualquer meio, com o fim de obter vantagem econômica, a entrada ilegal de estrangeiro em território nacional ou de brasileiro em país estrangeiro:</p> <p><i>Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.</i></p> <p>§ 1º Na mesma pena incorre quem promover, por qualquer meio, com o fim de obter vantagem econômica, a saída de estrangeiro do território nacional para ingressar ilegalmente em país estrangeiro.</p> <p>§ 2º A pena é aumentada de 1/6 (um sexto) a 1/3 (um terço) se:</p> <p><i>I - O crime é cometido com violência; ou</i></p> <p><i>II - A vítima é submetida a condição desumana ou degradante.</i></p> <p>§ 3º A pena prevista para o crime será aplicada sem prejuízo das correspondentes às infrações conexas”</p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante.
Código Civil. Lei Nº 10.406	Data/Ano:	10 de janeiro de 2002
	Disposição relevante:	<p>Responsabilidade contratual de pessoa natural ou jurídica de direito privado: Art. 389. “<i>Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado</i>”.</p> <p>Responsabilidade extracontratual de pessoa natural ou jurídica do direito privado: Art. 389. “Art. 927. <i>Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem</i>”. [são atos ilícitos segundo o próprio Código Civil: “<i>Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral</i>” (Art. 186) y “o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (Art. 187).</p> <p>Responsabilidade dos empresários pelos seus produtos: “Art. 931. <i>Ressalvados outros casos previstos em lei especial, os empresários individuais e as empresas respondem independentemente de culpa pelos danos causados pelos produtos postos em circulação</i>”.</p> <p>Responsabilidade pela reparação civil: “Art. 932. <i>São também responsáveis pela reparação civil: (...) “III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele</i>”. Essas responsabilidades pelos atos praticados pelos terceiros referidos podem ser efetivadas ainda que não haja culpa de sua parte (Art. 933).</p> <p>Questionamento de responsabilidade civil: “Art. 935. <i>A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal</i>”.</p>
Lei nº 6.404, dispõe sobre as Sociedades por Ações.	Data/Ano:	15 de dezembro de 1976
	Disposição relevante:	<p>“Art. 116. <i>Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:</i></p> <p><i>a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembleia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e</i></p> <p><i>b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.</i></p> <p><i>Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender</i>”.</p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante
	Observação:	Se fala de que o acionista fica obrigado pela função social da empresa e que tem responsabilidades para com os direitos de trabalhadores e comunidades.

Lei nº 9.605, dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências.	Data/Ano:	12 de fevereiro de 1998
	Disposição relevante:	"Art. 4 . Poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados a qualidade do meio ambiente”
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante
	Observação:	Artigo que pode ser utilizado por analogia para a atribuição de responsabilidade.
Decreto -Lei Nº 5.452, Consolidação das Leis do Trabalho	Data/Ano:	01 de maio de 1943
	Disposição relevante:	“Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (...)”.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante
	Observação:	Artigo utilizado nos relatórios da inspeção do trabalho para os casos de trabalho forçado.
Lei nº 6.019, dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências, modificada pela Lei Nº 13.429 (conhecida como lei de terceirização)	Data/Ano:	3 de janeiro de 1974 31 de março de 2017
	Disposição relevante:	Regula a terceirização de mão de obra temporária ou demanda complementar de serviços. “Art. 5ª-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. § 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. § 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991”.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante
	Observação:	Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o número de colaboradores terceirizados cresceu sete vezes, enquanto o número de trabalhadores formais cresceu apenas 1,4 vezes. Antes da edição da Lei nº 13.429/2017, não havia uma legislação no Brasil que fosse específica à terceirização. Então o TST, mediante a Súmula 331 entendia que em casos que não houvesse o correto pagamento das verbas trabalhistas, o tomador do serviço poderia ser chamado subsidiariamente a cumprimento. Além disso, a irregularidade na terceirização permitia o reconhecimento do vínculo contratual direito entre o tomador e o empregado.
Lei Nº 7.998, regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências	Data/Ano:	11 de janeiro de 1990 (Artigo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)
	Disposição relevante:	“Art. 2ª-C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário-mínimo cada, conforme o disposto no § 2º deste artigo”.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante

Lei nº 13.344, dispõe sobre prevenção e repressão ao tráfico interno e internacional de pessoas e sobre medidas de atenção às vítimas; altera a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, ou Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).	Data/Ano:	6 de outubro de 2016.
	Disposição relevante:	<p>Todo o texto da lei. 13,344; em especial:</p> <p>Art. 1º. “<i>Esta Lei dispõe sobre o tráfico de pessoas cometido no território nacional contra vítima brasileira ou estrangeira e no exterior contra vítima brasileira. Parágrafo único. O enfrentamento ao tráfico de pessoas compreende a prevenção e a repressão desse delito, bem como a atenção às suas vítimas</i>”.</p> <p>Art. 3º. Estabelece como diretrizes para o enfrentamento ao tráfico de pessoas:</p> <p>“<i>II - Articulação com organizações governamentais e não governamentais nacionais e estrangeiras;</i></p> <p><i>III - Incentivo à participação da sociedade em instâncias de controle social e das entidades de classe ou profissionais na discussão das políticas sobre tráfico de pessoas;</i></p> <p><i>IV - Estruturação da rede de enfrentamento ao tráfico de pessoas, envolvendo todas as esferas de governo e organizações da sociedade civil</i>”.</p> <p>Art. 4º. Estabelece que a prevenção ao tráfico de pessoas pode-se dar por:</p> <p>“<i>III - De incentivo à mobilização e à participação da sociedade civil; e</i></p> <p><i>IV - De incentivo a projetos de prevenção ao tráfico de pessoas</i>”.</p>
Lei nº 13.445, institui a Lei de Migração.	Data/Ano:	24 de maio de 2017
	Disposição relevante:	<p>Art. 3º, sobre os princípios e diretrizes política migratória brasileira: “<i>I - universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos</i>” e “<i>X - inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas</i>”.</p> <p>Art. 4º. Garantia para o migrante, em condição de igualdade com os nacionais aos “<i>I - direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicos</i>”.</p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante.
Decreto Nº 9.571, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos	Data/Ano:	21 de novembro de 2018
	Disposição relevante:	<p>Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País. No art. 2,2 se sinala que “<i>2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas</i>”. Também se indica que o Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo “Empresa e Direitos Humanos”, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes.</p> <p>Também estabelece “diretrizes” relacionadas com a responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos (Art. 3) como a implementação de políticas, normas e incentivos à conduta das empresas quanto aos direitos humanos, por meio de:</p> <p>“<i>a) exigência de compromisso público de respeito aos direitos humanos e publicação de relatório anual das empresas; b) estímulo à prestação de contas sobre os riscos de sua operação aos direitos humanos e exigência de adoção de medidas de prevenção, controle e reparação; e, c) estímulo ao estabelecimento de canais de denúncia para os colaboradores, os fornecedores e a comunidade (...)</i>. Além disso outra diretriz trata sobre o: “<i>desenvolvimento de políticas públicas e realização de alterações no ordenamento jurídico, a fim de: a) considerar, além dos impactos diretamente gerados pela empresa, os impactos indiretamente gerados pela cadeia de fornecimento; b) estimular a criação de medidas adicionais de proteção e a elaboração de matriz de priorização de reparações e indenizações para grupos em situação de vulnerabilidade</i>” (Art. 3).</p>
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Não vinculante.
	Observação:	Fica claro que as diretrizes são facultativas para as empresas, mas é possível colocar em debate o tema da “eficácia” de outras disposições como as diretrizes para o Estado, enquadradas na responsabilidade jurídica de proteção dos direitos humanos. Pode ser importante, neste sentido, olhar as diretrizes relacionadas com a orientação que devem ter as políticas públicas e as alterações no ordenamento jurídico. Acho que se trata de disposições que podem ter algum grau de eficácia.

Decreto Nº 11.105, que dispõe sobre o Grupo de Trabalho Interministerial denominado Ponto de Contato Nacional para as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais	Data/Ano:	27 de junho de 2022
	Disposição relevante:	Estabelece o Ponto de Contato Nacional - PCN para as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais no Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. Além disso, sinalam que as Diretrizes não são vinculantes para o Governo brasileiro; não criam obrigações nem direitos para as pessoas físicas e jurídicas de direito privado regidas pela legislação nacional; e estabelecem princípios e padrões de cumprimento voluntário.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante
	Observação:	Note-se que os TAC referem às diretrizes da OCDE.
Instrução Normativa MTP Nº 2, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas.	Data/Ano:	08 de novembro de 2021
	Disposição relevante:	Capítulo V. Do trabalho em condição análoga à de escravo (Arts. 18-47). Estabelece as pautas para a fiscalização na matéria.

ANEXO 3

MAPEAMENTO DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL

Âmbito mundial - Sistema de NNUU		
Convenção sobre a Escravidura	Data/Ano:	25 de setembro de 1926
	Disposição relevante:	Art. 1º. Definição de escravidura Art. 2º. Compromissos dos Estados assinantes Art. 5º. Referencias al trabalho forçado Art. 6º. Obrigação de punir infrações
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovação pelo Decreto Legislativo nº 66, de 1965.Depósito do instrumento brasileiro de adesão o dia 6 de janeiro de 1966Entrada em vigor, para o Brasil, o dia 6 de janeiro de 1966.Promulgação pelo Decreto nº 58.563 de 1º de junho de 1966.
	Observação:	Emendada pelo Protocolo de 1953
Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidura, do Tráfego de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravidura.	Data/Ano:	7 de setembro de 1956
	Disposição relevante:	Art. 1º. Menção as instituições e práticas análogas à escravidão Art. 6º. Obrigação de punir penalmente à escravidão Art. 7º. Definição de escravidão, pessoa em condição servil e tráfico de escravos.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovação pelo Decreto Legislativo nº 66, de 1965.Depósito do instrumento brasileiro de adesão o dia 6 de janeiro de 1966Entrada em vigor, para o Brasil, o dia 6 de janeiro de 1966.Promulgação pelo Decreto nº 58.563 de 1º de junho de 1966.
Declaração Universal de Direitos Humanos	Data/Ano:	10 de dezembro de 1948.
	Disposição relevante:	Art. 4º. Proibição de escravidão servidão e o tráfico de escravos em todas as suas formas.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Não vinculante.
Convenção para a Repressão do Tráfico de Pessoas e do Lenocínio	Data/Ano:	21 de março de 1950
	Disposição relevante:	Art. 1º. Compromisso de punir o aliciamento, indução ou desencaminho e exploração de outra pessoa para fins de prostituição, ainda que com seu consentimento.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 6, de 1958.Depósito do instrumento a 12 de setembro de 1958.Promulgada pelo Decreto nº 46.981, de 8 de outubro de 1959.Publicada no Diário Oficial de 13 de outubro de 1959

Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos	Data/Ano:	16 de dezembro de 1966
	Disposição relevante:	Art. 2º. Obrigação de respeitar e a garantir “a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto” e obrigação de adotar medidas legislativas Art. 8º. Proibição de escravidão e tráfico de escravos, em todos as suas formas, servidão e trabalhos forçados ou obrigatórios;
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante: <ul style="list-style-type: none">· Aprovação pelo Decreto Legislativo Nº 226, de 12 de dezembro de 1991.· Depósito da Carta de Adesão ao Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos em 24 de janeiro de 1992.· Entrada em vigor para o Brasil, em 24 de abril de 1992.· Promulgação pelo Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992.
Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional.	Data/Ano:	15 de novembro de 2000
	Disposição relevante:	Art. 10º. Responsabilidade das pessoas jurídicas
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante: <ul style="list-style-type: none">· Aprovação pelo Decreto Legislativo nº 231, de 29 de maio de 2003· Depósito do instrumento de ratificação em 29 de janeiro de 2004;· Entrada em vigor para o Brasil, em 28 de fevereiro de 2004.· Promulgação pelo Decreto nº 5.015, de 12 de março de 2004
Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças.	Data/Ano:	15 de novembro de 2000
	Disposição relevante:	Art. 2º Objetivos do Protocolo e compromissos dos Estados assinantes. Art. 3º. Definição de Tráfico de Pessoas. Art. 5º. Compromisso de criminalizar o tráfico de pessoas. Art. 9º. Medidas de prevenção do tráfico de pessoas (entre elas, a adopção e reforçamento das medidas legislativas).
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">· Aprovação pelo Decreto Legislativo nº 231, de 29 de maio de 2003· Depósito de instrumento de ratificação em 29 de janeiro de 2004· Entrada em vigor para o Brasil em 28 de fevereiro de 2004;· Promulgação pelo Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004.
Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional, relativo ao Combate ao Tráfico de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea.	Data/Ano:	15 de novembro de 2000
	Disposição relevante:	Art. 3º. Definição de tráfico de migrantes Art. 5º. Compromisso de criminalizar o tráfico de migrantes
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">· Aprovação pelo Decreto Legislativo nº 231, de 29 de maio de 2003· Depósito de instrumento de ratificação em 29 de janeiro de 2004· Entrada em vigor para o Brasil em 28 de fevereiro de 2004;· Promulgação pelo Decreto nº 5.016, de 12 de março de 2004.
Declaração sobre o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais e Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais	Data/Ano:	04 de maio de 2010 e atualizadas o 25 de maio de 2011
	Disposição relevante:	Texto íntegro das Diretrizes
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Não vinculante
Âmbito da OIT		

Convenção nº 29 da OIT, sobre o trabalho forçado ou obrigatório	Data/Ano:	28 de junho de 1930
	Disposição relevante:	Art. 1º. Compromisso dos Estados de suprimir o trabalho forçado u obrigatório em todas suas formas. Art. 2º. Definição do trabalho forçado e suas exceções Art. 25º. Obrigação de punir penalmente o trabalho forçado u obrigatório
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovação pelo Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56Ratificação: 25 de abril de 1957Promulgação: Decreto Nº 41.721, de 25.6.57Vigência nacional: 25 de abril de 1958.
	Observação:	Disposições transitórias (3º a 24º) suprimidas pelo Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o trabalho forçado, 1930.
Convenção nº 97, sobre os Trabalhadores Migrantes.	Data/Ano:	8 de junho de 1949 (revisto)
	Disposição relevante:	Art. 2º e 3º. Estabelecem obrigação de ajudar os trabalhadores migrantes, através da criação de serviços gratuitos que lhes proporcionem vários tipos de assistência e informações, e que os Esta-dos adotem todas as medidas apropriadas contra a propaganda enganosa sobre emigração e imigração.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovação: Decreto Legislativo n. 20, de 1965.Ratificação: 18 de junho de 1965;Promulgação: Decreto Nº 58.819, de 14.7.66;Vigência nacional: 18 de junho de 1966.
Convenção nº 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado	Data/Ano:	5 de junho de 1957
	Disposição relevante:	Art. 1º. Compromisso de suprimir o trabalho forçado ou obrigatório e listado das formas do trabalho forçado que tem que se abolidas Art. 2º. Obrigação de punir eficazmente
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovação pelo Decreto Legislativo n. 20, de 30.4.65Entrada em vigor 18 de junho de 1966Promulgação: Decreto n. 58.822, de 14.7.66.Vigência nacional: 18 de junho de 1966.
Convenção nº 169, sobre Povos Indígenas e Tribais	Data/Ano:	27 de junho de 1989
	Disposição relevante:	Art. 11º. Estabelece que os Estados deveram proibir a sancionar a imposição aos membros dos povos indígenas e tribais “serviços pessoais obrigatórios de qualquer índole, remunerados ou não, com excepção dos casos previstos na lei para todos os cidadãos. Art. 30, 3, c). sinala que os Estados deveram adotar medidas para garantir que os trabalhadores dos povos indígenas ou tribais não estejam sujeitos a sistemas de contratação coercitivos, incluso todas as formas de servidão por dívidas.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante: <ul style="list-style-type: none">Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 143, de 20 de junho de 2002.Entrada em vigor a partir de 25 de julho de 2003.Promulgada pelo Decreto 5.051/2004 em 19 de abril de 2004.Vigência nacional: 05 de novembro de 2009
Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.	Data/Ano:	9 de junho de 1998 (revista em 2022)
	Disposição relevante:	Ponto 2, estabelece que a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório é um princípio e direito fundamental no trabalho
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Não vinculante

Convenção nº 182 sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação.	Data/Ano:	1º de junho de 1999
	Disposição relevante:	Art. 3º. Para efeitos da Convenção, a expressão “as piores formas de trabalho infantil” abrange “todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados [...]”
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovação: Decreto Legislativo n. 178, de 14.12.1999, do Congresso NacionalRatificação: 02 de fevereiro de 2000Promulgação: Decreto n. 3.597, de 12.09.2000;Vigência nacional: 02 de fevereiro de 2001.
Recomendação OIT nº198, sobre à Relação de Trabalho	Data/Ano:	15 de junho de 2006
	Disposição relevante:	Ponto 4, literal c), estabelece que as políticas nacionais deverão garantir padrões aplicáveis que garantam que todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles envolvendo múltiplas partes, assegurem aos trabalhadores a proteção a que tem direito e garantir que esses padrões estabeleçam quem é responsável pela proteção contida nestes acordos.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Não vinculante
Convenção nº 189, sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.	Data/Ano:	1º de junho de 2011
	Disposição relevante:	Art. 3º garantir efetividade de eliminação do trabalho forçado de trabalhadores domésticos Art. 8º sobre os trabalhadores domésticos migrantes Art. 15º sobre as práticas abusivas as agências privadas de emprego, (inclui migrantes)
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	<ul style="list-style-type: none">Aprovada pelo Decreto Legislativo 172/2017Depositado em 31 de janeiro de 2018Entrada em vigor no Brasil em 31 de janeiro de 2019.
	Observação:	Discussão jurídica sobre a incorporação da convenção ao direito interno dada a expedição do Decreto Presidencial nº 10.888/2019
Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, do conselho de administração da OIT.	Data/Ano:	Novembro de 1977 (revista em 2000, 2006, 2017 e 2022)
	Disposição relevante:	Texto completo
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Não vinculante
Âmbito Regional		
Carta da Organização dos Estados Americanos	Data/Ano:	30 de abril de 1948
	Disposição relevante:	Art. 3º, que estabelece o seguinte: “As empresas transnacionais e do investimento privado estrangeiro estão sujeitos à legislação e à jurisdição dos tribunais nacionais competentes dos países de acolhimento e aos tratados e convenções internacionais de que são partes e, além disso, devem estar em conformidade com a política de desenvolvimento dos países de acolhimento.”. Art. 45º, compromisso dos Estados de dedicar seus máximos esforços para garantir o princípio do que todos os seres humanos têm direito ao bem-estar e desenvolvimento material e espiritual, em condiciones de liberdade e dignidade, e que trabalho precisa de condições que garantam a vida, saúde e um nível económico decoroso para o trabalhador e sua família
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante <ul style="list-style-type: none">Aprovação do Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo nº 64, de 7 de dezembro de 1949Deposito do instrumento de ratificação o día13 de março de 1950Entrada em vigor a 13 de dezembro de 1951Promulgação pelo Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952

Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica).	Data/Ano:	22 de novembro de 1969
	Disposição relevante:	Art. 1º. Estabelece a obrigação de respeitar e garantir os direitos e liberdades reconhecidas na convenção. Art. 2º. Dever de adotar disposições de direito interno Art. 6º. Proibição da escravidão, servidão, tráfico de escravos e o tráfico de mulheres, e trabalho forçado ou obrigatório.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Vinculante. <ul style="list-style-type: none">• Depósito da Carta de adesão a essa convenção em 25 de setembro de 1992• Entrada em vigor para o Brasil em 25 de setembro de 1992.• Promulgação pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992
Declaração Sociolaboral do MERCOSUR	Data/Ano:	10 de dezembro de 1998 (Revisada em 2015)
	Disposição relevante:	Art. 3º Empresas sustentáveis. Compromisso de estimular a criação e o desenvolvimento de empresas sustentáveis e de combinar a busca legítima do seu crescimento, com a necessidade de respeito de dignidade humana e o trabalho decente. Art. 7º. Trabalhadores Migrantes e Fronteiriços Art. 8º. Eliminação do trabalho forçado /definição da convenção 29 da OIT Art. 9º. Direitos dos empregadores.
	Valor Jurídico Vinculante (ou não):	Não vinculante

ANEXO 4

MAPEAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA

1	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal de Justiça de São Paulo TJ-SP - Recurso Inominado Cível: RI 1002423-05.2020.8.26.0457 Pirassununga. Recurso Inominado Cível. Recorrente RÁDIO E TELEVISÃO RECORD S.A., e Recorrido JOSUE DE FREITAS SILVA. Propaganda enganosa e ausência de dever de diligência.
	Data:	27.07.2023
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes: O recurso é interposto contra a sentença do Juiz que julgou procedentes os pedidos para declarar a rescisão do contrato e condenar as requeridas a restituírem as quantias pagas e indenização por danos morais. Radio e Televisão Record S.A., alega ilegitimidade passiva, pois somente veiculou propaganda dos produtos das outras empresas recorridas (On-line Intermediações LTDA, Pague Veloz Serviços de Pagamentos LTDA, San Martins Serviços e Representação Comercial LTDA) em seu canal televisivo, não tendo participação na cadeia de fornecimento do produto. Análise jurídica: “A tese de ilegitimidade passiva não se sustenta. Tratando de relação jurídica de natureza consumerista, a obrigação de indenizar os danos causados ao consumidor recai sobre todos os fornecedores que se encontram na cadeia econômico- produtiva, conforme dispõem os artigos 7o, parágrafo único, c/c o 25 e parágrafos, todos do CDC”. “Os documentos colacionados não deixam dúvidas de que o autor foi vítima de fraude por pela recorrente Radio e que ao que estava sendo anunciado, mas não exerceu o simples e devido dever de diligência para avaliar a higidez do anúncio. Portanto, como acertadamente decidido na origem, era caso de declaração de rescisão do contrato e condenação das requeridas a restituírem os valores pagos solidariamente”. Decisão: Negaram provimento ao recurso. Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1914149756/inteiro-teor-1914149757 .
	Comentário:	Nesta sentença se aborda, com fundamento no CDC, que, na relação de consumo (publicidade enganosa), a obrigação de indenizar danos deriva do no exercício do dever de diligência sobre as contrapartes nos contratos comerciais. Não parece ter discussão sobre estes critérios. No mesmo sentido ver caso Nº 19.

2	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios TJ-DF: 0731665-86.2021.8.07.0001 1708978. Ação civil pública em defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de que sejam titulares consumidores em situação de vulnerabilidade. Apelação Civil: DEFENSORIA PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL. Apelado: PREMIER CONSORCIOS E VEICULOS LTDA
	Data:	23.05.2023
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>O caso trata sobre consumidores que se sentiram lesados após contratarem com a requerida cartas de crédito supostamente já contempladas ou de contemplação imediata, conforme veiculação na mídia social Instagram, que, inclusive, usava imagens de supostos clientes contemplados e satisfeitos com o serviço. Os consumidores perceberam que o negócio oferecido não se alinhava ao prometido, pois o que se via era o ingresso dos consumidores em grupos de consórcios, o que não garante contemplação instantânea. O Juiz julgou parcialmente procedente a demanda e improcedente o pedido de condenação em danos morais coletivos. Na apelação a Defensoria Pública do Distrito Federal e Territórios alega que a não condenação ao pagamento de compensação por dano moral coletivo e rescisão contratual dos consumidores efetivamente lesados, com o ressarcimento dos valores pagos, indica que apenas a contratação efetiva pode causar a lesão e que, com isso, nenhuma publicidade enganosa ensejaria danos morais coletivos, pois toda publicidade enganosa só proporcionaria um dano concreto quando alguém contratasse o serviço/produto anunciado por aquela propaganda. Argumenta que “são dois os tipos de direitos coletivos (latu sensu) ofendidos: o de todos aqueles que foram submetidos à publicidade enganosa (direito difuso) e o daqueles que efetivamente chegaram a contratar os serviços da apelada atraídos pelo engodo da apelada (direitos individuais homogêneos)”</p> <p>Análise jurídica:</p> <p>“Neste norte, tem-se que o dano moral coletivo é categoria autônoma de dano e se caracteriza por lesão grave, injusta e intolerável a valores e a interesses fundamentais da sociedade, independentemente da comprovação de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral”.</p> <p>“Considerando este contexto, uma vez comprovado que o produto oferecido não corresponde àquele ofertado pela empresa, revelando-se caracterizada a propaganda enganosa, nos moldes do art. 37, § 1o do CDC, e a responsabilidade da apelada pelo dano material causado aos consumidores em razão da veiculação da propaganda, necessária a decretação da rescisão dos contratos que não tenha havido a contemplação imediata com a consequente restituição das quantias desembolsadas pelos consumidores, a teor do que dispõe o art. 18, II, do CDC ”</p> <p>“Todavia, mesmo reconhecendo a importância e a possibilidade de fixação de danos morais coletivos na seara do Direito do Consumidor, baseados no artigo 6o, VI do Código Consumerista, a meu aviso, não é o que se verifica no caso. Consoante já exposto, a ofensa a ensejar a reparação por dano moral deve configurar grave ofensa à moralidade e incolumidade públicas, o que não ocorreu na hipótese”</p> <p>Texto da jurisprudência citado na sentença: “Os eventos que permitem a condenação em indenização por danos morais coletivos devem atingir direitos sensíveis à sociedade, de natureza difusa ou coletiva, ou seja, aqueles que ultrapassam a esfera individual ou um grupo individual de pessoas (interesse individual homogêneo). Jurisprudência. Embora se reconheça a gravidade dos fatos e sua reiteração por algumas incorporadoras, a justa e plena reparação no plano individual atende suficientemente o restabelecimento da ordem social e jurídica violada. Até porque, muitas das violações sequer ultrapassariam os efeitos do mero inadimplemento”</p> <p>Decisão:</p> <p>Parcial provimento ao recurso para permitir a rescisão dos contratos, a interesse do consumidor</p> <p>Fonte:</p> <p>https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-df/1863455442.</p>
	Comentário:	Além de reconhecer o pagamento de dano moral para o consumidor que influenciado pela oferta enganosa procedeu a contratar, a sentença condiciona a possibilidade de condenar a empresa a pagar danos morais coletivos ao fato de ter comprometidos: “direitos sensíveis à sociedade, de natureza difusa ou coletiva, ou seja, aqueles que ultrapassam a esfera individual ou um grupo individual de pessoa”.

3	Dados do processo/parte:	2º GRAU Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 1002238-02.2016.5.02.0432 Fixação de danos morais quando o ré tem sanado as irregularidades e pedido de tutela inibitória para determinar que o recorrido se abstenha, no futuro, de manter empregados em alojamentos em condições inadequadas. Recorrente Ministério Público do Trabalho da 2a Região e agravado Hassan Ahmed Ahmed el Hamadi (Restaurante Simbad, em Santo André - SP)
	Data:	31.03.2023
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes Se constatou a existência de um alojamento com trabalhadores estrangeiros (nacionalidades egípcia e libanesa), com a finalidade de prestar serviços ao recorrido, desprovidos de todos os direitos trabalhistas e em condições análogas às de escravo: <ul style="list-style-type: none">Alojamentos sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24 e com paredes construídas de material inadequado;O piso dos alojamentos de seus trabalhadores em estado precário e em desacordo acordo com o disposto na NR-24;Sem água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalhoInstalações sanitárias não adequadas nem separadas por sexoSem armários individuais,Dormitório sem áreas dimensionadas em acordo com o previsto na NR-24, sem camas adequadasSem rede de iluminação com fiação protegida As irregularidades apontadas anteriormente no Termo de Notificação do Ministério Público do Trabalho foram sanadas, e se trata de microempresa. Análise jurídica <i>Indenização por dano moral</i> “(…) o fato de o recorrido ter sanado as irregularidades constatadas no decorrer do processo não afasta o cabimento da indenização por danos morais coletivos, uma vez que as irregularidades existiram e sujeitaram uma coletividade de trabalhadores a situação gravíssima de desrespeito à própria dignidade Com efeito, os danos decorrentes da manutenção de empregados condições análogas às de escravo, desprovidos de todos os direitos trabalhistas, atenta também contra direitos transindividuais de natureza coletiva, definidos no art. 81, parágrafo único, do CDC. “O art. 5o, V e X, da Constituição Federal, ao assegurar a indenização por dano moral às pessoas, não limita o direito à esfera individual, o que se confirma pelo fato de o dispositivo constar no Capítulo I do Título II, o qual diz respeito aos direitos individuais e coletivos. Daí o entendimento doutrinário e jurisprudencial de que se admite a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Registre-se, ainda, que a ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade. Assim, não cabe perquirir acerca da lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento social de indignação, despreço ou repulsa, mas da gravidade da violação infligida à ordem jurídica, mormente às normas que têm por finalidade a tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, em atenção aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. <i>Tutela inibitória:</i> “Não é demais lembrar que a exploração de trabalhadores em situação análoga à condição de escravo, ou trabalho forçado ou obrigatório, além de atentar contra o pressuposto do trabalho decente, fere convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, tais como as Convenções 029 e 105, da Organização Internacional do Trabalho, além de, no caso concreto, atingir a Convenção 143 (ainda não ratificada), sobre condições abusivas e promoção de igualdade de oportunidades para trabalhadores estrangeiros e migrantes”.
	Comentário:	Tem consenso na jurisprudência sobre a configuração das “condições degradantes” como um suposto autônomo de condição análoga à escravidão, desde a reforma do artigo 149 do Código Penal. Também tem consenso na jurisprudência sobre as consequências da submissão às condições degradantes: indenização pelo dano moral individual e coletivo. Nesta sentença se precisam os fundamentos no dano moral coletivo. Destaco a figura da tutela inibitória ou “preventiva”, orientada a evitar a continuidade do ato ilícito e a reincidência de infrator, mais que nos entornos com terceirização deriva também no dever de supervisão da cadeia produtiva. O caso envolve trabalhadores estrangeiros mais não aprofunda nas circunstâncias da contratação.

4	Dados do processo/parte:	2º Grau Superior Tribunal de Justiça STJ - AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL: AREsp 2132074 PR 2022/0153051-0. Crimes de Tráfico de Pessoas e Servidão. Agravo interposto por V R dos S (um dos Réus) contra a decisão do Tribunal de Justiça do Paraná que, em juízo de admissibilidade, inadmitiu o recurso especial por ele apresentado contra o acórdão proferido na Apelação Criminal (Crimes de Tráfico de Pessoas e Servidão)
	Data:	30.01.2023
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>Diversas vítimas (menores de idade) relataram que foram captadas em diversos estados, com autorização dos familiares, para ficar num centro de treinamento de futebol e fazer testes e disputar campeonatos. Contaram que o réu havia lhe dito que “era “olheiro” contratado pela Chapecoense e que a Escola de Futebol Renascer, de propriedade do réu, era vinculada ao referido clube, porém após se desentender com o “Zé” da Chapecoense, o clube desvinculou a escola”. De fatos as vítimas assinalam ter feito testes no Chapecoense, Arapongas, Coritiba, Rolândia e Laranja Mecânica. Afirmam que, caso entrasse para o “sub 20”, poderia começar a receber e, neste caso, teria que pagar algo ao réu, “como gratidão por ele ter tirado de lá”. Alegaram que “não havia fisioterapeuta, tampouco assistência médica no local, que realizavam um teste para detectar eventual problema de saúde”. Os pais pagavam mil reais mensais mais os custos dos testes.</p> <p>Análise jurídica:</p> <p>“Ademais, infere-se dos autos que o apelante vendia uma imagem que não correspondia a realidade para as famílias, a maioria de baixa renda, residentes no Estado do Mato Grosso, a fim de trazer adolescentes para o município de Piraquara, mantendo-os ao seu dispor e cobrando mensalidades para o alojamento, alimentação e higiene”.</p> <p>“Assim, além de utilizar os nomes de clubes profissionais de futebol, o apelante também usava nomes de clubes de futebol amador para iludir os adolescentes e suas famílias, para o fim de aliciá-los. Portanto, restou claro que as vítimas não realizaram testes seletivos oficiais, como prometido pelo apelante, tampouco os testes eram cobrados, uma vez que são abertos a comunidade, sem custo algum. Como se vê^, as condutas praticadas pelo réu enquadram-se ao tipo penal relativo ao tráfico de pessoas com a finalidade de submetê-las à servidão: [...]”</p> <p>“Portanto, é possível observar que o conjunto probatório presente nos autos é suficiente para embasar a condenação do apelante pela prática do delito de tráfico de pessoas, ao aliciar adolescentes, alojá-los em sua própria casa, bem como aceitar pagamentos mensais no valor de R\$1.000,00, com a falsa finalidade de torná-los jogadores de futebol profissionais”.</p> <p>“Já a servidão está presente, uma vez que as vítimas permaneciam à disposição do rebo, sem efetivas chances de ingressarem em um clube de futebol profissional, caso surgisse uma oportunidade, o apelante seria o “padrinho” da vítima e exigiria o pagamento pelo auxílio no ingresso na carreira de jogador. Ademais, o réu obtinha vantagens econômicas das famílias das vítimas, pois essas pagavam o valor de R\$1.000,00 mensais para cobrir a estadia, alimentação e higiene dos adolescentes”.</p> <p>Decisão:</p> <p>Manter a condenação do réu. O conjunto probatório presente nos autos é suficiente para embasar a condenação do apelante.</p> <p>Fonte:</p> <p>https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/1749503636.</p>
	Comentário:	Caso de tráfico interno com finalidade de exploração laboral (São poucos os casos de tráfico com essa finalidade), ainda a sentença não define com clareza o enquadramento dos fatos nas condutas e elementos que configuram a tipicidade (captação, trans- porte, acolhida, engano, fraude, abuso?) nem define por que a finalidade era a servidão.

5	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 1001-43.2011.5.24.0001. Recorrente UNIÃO (PGU) e Recorrido JOÃO RIBEIRO GUIMARÃES NETO. Inclusão no Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo com o pagamento de verba indenizatória por danos morais, em terras de sua propriedade (Fazenda Navarro), mas por ele arrendadas à terceira pessoa (Sr. Arlindo Jesus de Oliveira)
	Data:	02.08.2022
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>No dia 21.6.2008 o Grupo Especial de Fiscalização Móvel - (GEFM) realizou fiscalização na propriedade, encontrando no local o arrendatário Arlindo Jesus de Oliveira, apurando as seguintes infrações: indisponibilidade de instalações sanitárias; ausência de submissão de empregados ao exame admissional; ausência de registro de empregados em livro, ficha ou sistema eletrônico; ausência de fornecimento de EPIs; áreas de vivência que não possuem condições adequadas de conservação, asseio e higiene; manter empregados trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho</p> <p>. O recorrido alega que “no dia 23.6.2008 firmou Termo de Ajuste de Conduta de f. 52/58, que posteriormente buscou anular através de Ação Declaratória, julgada improcedente em 9.9.2008. Assevera que (...) foi surpreendido no exercício de suas atividades, pois seu nome está incluso na chamada Lista Suja de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, impedindo a obtenção de incentivos, empréstimos, e, sobretudo, estando impedido de vender sua produção de soja e carne aos frigoríficos que exportam seus produtos”. Além disso, alega que:</p> <ul style="list-style-type: none">· Não ficou comprovada a existência de trabalho equiparado à escravidão, pois “os trabalhadores do arrendante da sua propriedade recebiam salários, gozavam de intervalos e de folgas aos domingos, recebiam alimentação gratuita, equipamentos de proteção individual, e que nunca foram ameaçados, “não havia arma no local, nem retenção de qualquer documento, tendo garantidas as suas condições de trabalho e dignidade humana”.· Era fornecida água encanada e de qualidade aos trabalhadores, dormitório com beliches· Não houve continuidade de lesão do direito dos trabalhadores em sua propriedade, na medida em que não fez mais arrendamento da terra após a autuação da fiscalização.· Quitou todos os débitos relativos às multas que lhe foram impostas e que nunca exerceu atividade de carvoaria, sendo que a autuação se deu por ato de terceiros <p>Para o Tribunal Regional as infrações não têm relação com a submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo e referem-se apenas a infração administrativa. O Tribunal valora o depoimento do arrendante Arlindo Jesus de Oliveira “que foi ele quem montou a carvoaria e que o autor desta Ação, ora recorrente, não interferia nas atividades dela e nem a visitava”. A União alega no recurso de revista que o Tribunal não menciona outros fatos incluídos nos autos de infração lavrados e que configuram condições degradantes (o teto da instalação, de estrutura metálica e baixo, ocasiona desconforto interno térmico; ausência de mesa para a realização das refeições pelos trabalhadores; mau estado de conservação dos colchões; e existência de frestas no decorrer de toda a estrutura, sujeitando o empregado às condições climáticas (chuva e frio) e ao risco de insetos e animais peçonhentos); que não considera que a Fazenda Navalha beneficiou-se das atividades dos empregados para preparação de pastos; e que o arrendante tinha alojamento precário, também localizado na fazenda, junto com outros trabalhadores com indícios de “não ter capacidade econômica de arcar com os ônus de contratação formal de empregados”</p> <p>Análise jurídica:</p> <p>“Registre-se, novamente, que, na atualidade, a jurisprudência do STF entende que o bem jurídico tutelado pelo artigo 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, englobando também a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários, que constituem o sistema social trazido pela Constituição”.</p> <p>“não me ocorre compartilhar essa compreensão do e. TRT e então destaco os seguintes fundamentos do referido acórdão regional: a) como proprietário do imóvel rural alvo das irregularidades, compreende-se como atitude de responsabilidade social e preventiva o fato de, para pôr fim ao litígio, o autor ter assumido parcela a título de dano moral coletivo e se comprometido a passar a adotar, pessoalmente, condutas corretivas futuras e positivas, direcionadas às questões que envolvem a exploração de sua área e o trabalho necessário para esse fim”.</p> <p>“Logo, os fundamentos constantes no acórdão regional são suficientes para esclarecer que o Regional firmou o entendimento de não serem degradantes e, portanto, não configurarem condições análogas as de escravo, aquelas condições de trabalho ali retratadas, havidas em proveito de pastos para rebanho do agravado (que assumiu inclusive a aptidão para reverter as infrações detectadas, ao firmar os TAC’s e honrar obrigações trabalhistas devidas a empregados escravizados em carvoarias gerenciada por</p>
	Comentário:	É um caso de condições análogas na escravidão no carvão vegetal. Ainda a sentença do segundo grau não oferece uma fundamentação detalhada sobre o tema, o caso pode ser analisado na perspectiva da fraude (interposição de terceira empresa para ocultar ao verdadeiro empregador) ou das responsabilidades do proprietário nos casos de arrendamento e inobservância da legislação trabalhista na exploração do arrendatário (fundamento e alcances). Na sentença parece apontar à “responsabilidade social e preventiva” do proprietário, sem pontuar o fato de que o suposto arrendatário carecia de meios para sustentar o empreendimento.

6	Dados do processo/parte:	2º GRAU Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 1002309-66.2016.5.02.0088 Recurso de Revista pelo valor arbitrado a título de indenização por danos morais (desproporcionalidade do valor da indenização por dano moral arbitrado pela corte)
	Data:	25.05.2022
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes</p> <ul style="list-style-type: none">• A autora o foi retirada de seu âmbito familiar desde os 7 anos de idade (1987) para trabalho doméstico na casa dos réus.• A autora não teve tratamento ao menos semelhante ao tratamento das demais filhas da casa; se viu privada de estudos e condições para o desenvolvimento psicológico, “sem conhecimento dos fatos além dos portões da casa, e sem perspectiva de construir um futuro estranho àquele em que foi emergida após a falsa adoção”• A autora depende de faxinas nas casas dos parentes da reclamada com os quais conviveu durante sua vida, recebendo de maneira aleatória e informal;• O pagamento de um salário mais plano de saúde e recolhimentos previdenciários eram feitos pela empregadora• Dos 7 aos 18 anos de idade a autora não recebeu qualquer salário; a CTPS foi anotada em 1998, quando a autora completou 18 anos e a prova documental dos autos demonstrou que de agosto de 2001 a outubro desse mesmo ano, a reclamante não recebeu nenhum valor em dinheiro• A autora ficou até 2016, quando se desentendeu com uma pessoa da família e deixou o trabalho• A Corte fixou a indenização por dano moral no valor de R\$ 1.000.000,00. <p>Análise jurídica</p> <p>“Com efeito, reitero constar, em síntese, que as reclamadas mantiveram uma criança em trabalho doméstico, privando-a de qualquer pagamento de salários dos 7 aos 18 anos de idade, privando-a de qualquer instrução acadêmica ou possibilidade de desenvolvimento psicossocial proporcionado pela frequência à escola, repita-se: a autoria nunca frequentou escola, cursos ou outra atividade similar. Sua vida dos 7 aos 36 aos de idade circunscreveu-se à casa e às atividades domésticas da família das demandadas. Consta, ainda, que após a anotação da CTPS da autora, ocorrida quando ela completou 18 anos em 1998, há prova documental de que no ano de 2001, por exemplo, de agosto a outubro, nenhuma paga em espécie, a título de salário, foi feita à autora. Portanto, o valor da indenização deve atender aos danos que essas circunstâncias geraram e vão continuar a repercutir na vida da autora.</p> <p>Desse modo, não há como entender violado o dispositivo apontado pelas recorrentes, ante a condenação no valor de R\$1.000.000,00. Não há desproporção ou ausência de razoabilidade, porquanto como bem lembrou a Ministra Kátia Magalhaes Arruda em voto proferido nesta assentada, o valor seria o equivalente à soma matemáticas da falta de paga de salários à autora por 11 anos (dos 7 aos 18 anos de idade), bem como da ausência de quitação regular de salários após a anotação da CTPS quando a autora completou 18 anos de idade, tudo com os juros aplicáveis aos créditos trabalhistas nos 29 anos que a relação perdurou.</p> <p>No particular, deve ser levado em conta o salário médio de uma trabalhadora doméstica, em parte cumulado com labor como cuidadora de idosos, para além de 8 horas diárias, em São Paulo capital. E, ainda, a submissão a condições degradantes por 29 anos (de 1987 a 2016), além das repercussões de ordem econômica que o impedimento à evolução social e psicológica, ausência do carinho e amparo familiar já causaram e continuarão a causar à autora.</p> <p>Não há desproporção ou falta de razoabilidade”.</p> <p>Decisão:</p> <p>Reconheço a transcendência econômica e não conheço do recurso de revista das reclamadas</p> <p>Fonte:</p> <p>https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1527158538.</p>
	Comentário:	A sentença aborda um caso de trabalho doméstico em condições degradantes, e estabelece os critérios (salários não pagos) para fixação da indenização por dano.

7	Dados do processo/parte:	Tribunal Regional do Trabalho da 10a região. Processo 0001261-65.2017.5.10.0821 - Recurso ordinário trabalhista. Ação civil pública movida por Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 10a região em desfavor de Anicácio Oliveira Macedo e Silvanda Gonçalves dos Santos por descumprimento de acordo entabulado com as autoridades competentes para pagamento dos direitos dos trabalhadores, sem qualquer justificativa comprovada.
	Data:	09.12.2021
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos</p> <p>O “Grupo Móvel de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência Social, integrado por Auditores Fiscais do Trabalho, e acompanhado por membro do MPT, Defensor Público da União e Policiais Rodoviários Federais, realizaram inspeção nas Fazendas Boa Vista e Nova Esperança, de propriedade dos Réus, localizadas na zona rural de Sandolândia/TO, e lá apuraram a existência de 3 trabalhadores em situação análoga a de escravos, sendo um deles um adolescente de 16 anos”</p> <p>As condições degradantes são identificadas com base no relatório da fiscalização e os depoimentos das testemunhas no processo:</p> <ul style="list-style-type: none">· Moradia em um barracão na fazenda; com estrutura feita de troncos de árvores, sem piso, sem camas (os trabalhadores dormiam em uma “tarimba” feita de galhos de árvores e pedaços de espuma), sem rede de energia elétrica, e coberto parcialmente por telhas e lona, sem proteção contra água das chuvas, sem instalação sanitária.· O barraco também como área para preparo de refeições, local para alimentação. O cozimento das refeições era feito em um latão sobre pedras e não havia local para conservar os mantimentos.· Sem banheiro e sem água para consumo. A água era retirada pelos trabalhadores diretamente de córrego a que os animais tinham acesso e era consumida sem passar por nenhum processo de purificação e filtragem.· Ausência de registro, ausência de pagamento de salários, jornada exaustiva, submissão de menor a labor insalubre/perigoso, ausência de EPIs e de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais <p>Análise jurídica</p> <p><i>Indenização dano moral</i></p> <p>“Assim, a situação a que foram submetidos, por si só, caracteriza o dano moral, apto a ensejar a condenação dos Réus ao pagamento da correspondente indenização.</p> <p>Quanto ao valor da reparação, surgem dificuldades de ordem prática para a sua justa definição, visto que a dor moral não é algo economicamente mensurável.</p> <p>Envolve, por essa razão, critérios subjetivos diante de cada situação concreta.</p> <p>Mas doutrinária e jurisprudencialmente já se evoluiu para entendê-la de maneira equilibrada ao ponto de não representar um enriquecimento sem causa para o ofendido e nem leniência com a atitude gravosa</p> <p>Para a sua fixação considera-se a condição do agredido e a capacidade econômico-financeira do agressor”.</p> <p><i>Dano existencial</i></p> <p>“Relativamente ao dano existencial, é certo de que, respeitável doutrina, amparada em conceitos do direito civil italiano, defende a possibilidade de reparação por dano existencial, este com requisitos próprios para a sua configuração e distintos daqueles relativos ao dano moral, tudo assentado na ideia de que determinadas condições de trabalho atingem o empregado nas suas relações com terceiros e suprimem o seu projeto de vida.</p> <p>No caso dos autos, observo que, embora evidenciado nos autos que os trabalhadores tenham sido submetidos a condições degradantes de trabalho, por outro lado o acervo probatório deixou claro que eles não sofreram limitações nas suas possibilidades sociais e de convívio. Embora, à primeira vista, a conclusão possa causar impacto, é certo de que se deve considerar que a redução à condição análoga à de escravo se deu pelas condições degradantes de trabalho, o que não envolveu, por outro lado, limitação da liberdade”</p> <p>Decisão</p> <ul style="list-style-type: none">- Declara o vínculo empregatício entre os três trabalhadores implicados e pago dos direitos de lei- Declara a submissão dos trabalhadores à condição análoga à de escravo pelas condições degradantes de trabalho, deferindo, por consequência, a indenização por danos morais individuais
	Comentário:	A sentença introduz e desenvolve o conceito de “dano existencial” e estabelece que, no caso, não tem dano existencial, pois o fato que o acervo probatório indique que as vítimas não sofreram limitações na sua liberdade implica que suas possibilidades sociais ou de convívio não sofreram limitações.

8	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal Regional Federal da 1ª Região TRF-1 - APELAÇÃO CRIMINAL (ACR): APR 0006020-34.2012.4.01.3100. Tráfico de pessoas e quadrilha para fim de exploração sexual. Vítimas menores de idade.
	Data:	10.06.2021
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes: As vítimas, algumas menores de idade (13 e 16 anos) são captadas e levadas para acampamentos de garimpo ilegal com a finalidade de exploração sexual. As circunstâncias relacionadas à fraude (engodo) para levar as meninas não são convincentes. Os réus apelam a sentença condenatória. Análise jurídica: “1. A Lei 13.344/2016 expressamente revogou os artigos 231 e 231-A do Código Penal e introduziu no mesmo diploma normativo o artigo 149-A, estabelecendo nova tipologia para o crime de tráfico de pessoas, cuja conduta ainda permanece criminalizada pela referida lei, uma vez que o novo tipo penal prevê todas as hipóteses anteriores, aplicando-se, no caso, o princípio da continuidade normativo típica da conduta. 2. À luz do Protocolo de Palermo e da Lei 13.344/16, somente há tráfico de pessoas, se presentes as ações, meios e finalidades nele descritas. Por conseguinte, a vontade da vítima maior de 18 anos apenas será desconsiderada, se ocorrer ameaça, uso da força, coação, rapto, fraude, engano ou abuso de vulnerabilidade, num contexto de exploração do trabalho sexual. 3. Com relação ao elemento normativo ‘fraude’ ou ‘abuso’ - sobretudo o ‘abuso’ - é importante assinalar que as vítimas eram menores de idade (Suellen tinha apenas 13 anos e Priscila tinha 16). Muito embora a atual lei não faça mais menção ao fato de ser essa vulnerabilidade presumida, não há dúvidas de ainda que as circunstâncias relacionadas à fraude (engodo) para levar as meninas para o Oiapoque/AP, não fossem convincentes, remanesceria a presunção de abuso das menores. 4. O abuso, no caso, nasce tão somente da idade das vítimas, mas também, sem dúvida, de sua condição social. Trata-se de adolescentes sem instrução ou com baixa instrução, residentes em áreas de pouco atendimento social e com grande ocorrência de prostituição. Não se pode olvidar o fato de que crianças e adolescentes são vítimas sensíveis e, não raro, não têm conhecimento pleno das consequências da sua ação. 5. O aparente consentimento das menores sobre a natureza das atividades que iriam desempenhar no garimpo, ou sua conduta de familiaridade com termos chulos e de conotação sexual não as coloca fora da proteção constitucional (art. 227 da Constituição Federal) que o ordenamento jurídico confere à criança e adolescente”. Decisão: Apelação não provida Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-1/1220266481 .
	Comentário:	No caso de tráfico com finalidade de exploração sexual se analisa o vício de consentimento da vítima: desde a reforma do ano 2016 é necessário: “ameaça, uso da força, coação, rapto, fraude, engano ou abuso” para a configuração do crime. No caso das crianças e adolescentes o abuso nasce da idade e da sua condição social (grau de instrução ou residência na área com pouco atendimento social ou com grande ocorrência de prostituição). A sentença é interessante, pois o critério de abuso por condição so- cial pode ser aplicado também nas vítimas adultas.

9	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: RO 01000347320195010483 RJ. Recorrente: Saulo de Oliveira Caetano. Recorrido: Serra Macaense Futebol Clube. Recurso Ordinário: Completa ausência de pagamento de salários por todo o interregno contratual configura condição análoga à escravidão e obrigação de pago de dano moral
	Data:	04.12.2020
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes. O reclamante, jogador de futebol, reclama reconhecimento o vínculo de emprego desde janeiro de 2016, pagamento de salários de janeiro a maio de 2016 e das verbas contratuais decorrentes do interregno não formalizado, e indenização por dano moral decorrente do trabalho em condições análogas à escravidão. Análise jurídica <i>Ausência de pagamento de salários configura trabalho análogo à escravidão”</i> “Ora, a completa ausência de pagamento de salários, durante o interregno contratual, implica sujeitar o empregado à condição de trabalho análogo ao de escravo, uma vez que, além dele ser privado em sua subsistência, enfrenta os mais diversos constrangimentos e humilhações em sua vida cotidiana. Em verdade, o reclamante, jovem jogador de futebol, “pagou” para trabalhar, certamente com a finalidade de se projetar neste mercado de trabalho. A atitude do reclamado, por certo, que foi ofensiva à dignidade do reclamante e o valor social do trabalho, preceito constitucional. Urge registrar que o contrato de trabalho tem caráter sinalagmático, de modo que as partes ajustam obrigações recíprocas, sendo o pagamento dos salários uma delas. Não honrados os salários do empregado durante a contratualidade, há presunção de dano sofrido pelo trabalhador. O dano é <i>in re ipsa</i> , uma vez que é evidente que o empregado ficou sem poder honrar com seus compromissos financeiros, impactando negativamente em sua alimentação, saúde, educação, lazer, dentre outras necessidades, estando atingida a sua esfera privada pela angústia, instabilidade e insegurança. É, portanto, manifesto, o desrespeito à dignidade e valores íntimos do reclamante, assim como ao valor do seu trabalho e da sua honra profissional”. <i>A indenização tem carácter satisfativa-punitiva</i> “Quanto ao valor da indenização, qualquer que seja o seu montante, não torna possível a reparação ao ultraje moral sofrido pelo empregado. Não obstante, mister se faz advertir e punir patrimonialmente o agente causador do dano, a fim de coibir a prática de atos dessa natureza e proporcionar compensação para a vítima, com a aplicação de uma indenização a ser fixada em valor razoável. O montante da condenação deve representar, primordialmente, dupla função, satisfativa-punitiva. Satisfativa ao não compensar apenas a aflição, angústia e a dor do lesado, mas também punitiva, para servir de pena ao ofensor, alertando-o de que a prática do gênero não deverá se repetir. Temos que a indenização por danos morais deva ser arbitrada de forma equânime, não só para compensar a dor, mas em especial para estabelecer uma forma de respeito ao acervo de bens morais, tais como a dignidade, a honra, a honestidade, o respeito e outros sentimentos nobres da personalidade do homem”. Decisão: Reconhece o vínculo de emprego entre as partes desde 01/01/2016 e condena ao reclamado a retificar a data de admissão na CTPS do reclamante e a lhe pagar salários (janeiro a maio de 2016) e outros benefícios trabalhistas, e indenização por dano moral de R\$4.400,00. Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1205242587 .
	Comentário:	O trabalho sem salário configura, em si mesmo, uma condição análoga à escravidão, pois afeta a dignidade humana ao privar a pessoas dos meios para sua subsistência.

10	Dados do processo/parte:	1º Grau TRF3 • AÇÃO PENAL - PROCEDIMENTO ORDINÁRIO • Redução a condição análoga à de escravo (3404) • 5003826-44.2019.4.03.6181 • 5ª Vara Criminal Federal de São Paulo do Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Apelante: PF e MPF; apelado: Isaura Belén Cushcagua Remache e Luis Alfonso Oyagata Tuquerres.
	Data:	11.11.2019
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>“Ao menos no período compreendido entre e 09 de setembro e 09 de novembro de 2019, os denunciados (...) reduziram duas pessoas estrangeiras a condições análogas às de escravo, inclusive uma delas adolescente, submetendo-as a jornadas exaustivas de trabalho (noturnas) sem remuneração, sujeitando-as à condições degradantes de vida e trabalho (morarem e residirem no mesmo local, em péssimas condições de conservação, com camas inclusive na cozinha e risco de incêndio), restringindo sua locomoção, mantendo, ainda, vigilância ostensiva no local de trabalho e apoderando-se de seus objetos pessoais para retê-las no local de trabalho”. Os denunciados em setembro de 2019, agenciaram, aliciaram, recrutaram, transportaram e alojaram as vítimas mediante fraude e abuso, com o objetivo de submetê-las a trabalho em condições análogas às de escravo e servidão (as vítimas trabalhavam em uma feira e em tarefas no âmbito doméstico). Além disso, o empregador pagava a alimentação e abatia os valores obtidos com as vendas realizadas pelos trabalhadores na feira, além do pagamento prévio de despesas da viagem (regime de servidão por dívidas). Os estrangeiros “vieram ao Brasil mediante promessa de trabalho feita pelos denunciados, que agiram mediante fraude, fazendo-as crer que teriam bons salários e condições de moradia.</p> <p>A sentença de primeiro grau condenou os réus pela acusação relacionada à prática dos crimes tipificados nos arts. 149 (condições análogas à escravidão e 149-A (tráfico de pessoas) do Código Penal. Os acusados pleiteiam a anulação da sentença condenatória. Argumentam que as vítimas não laboravam em condições degradantes, não eram forçadas a trabalhar nem tinham sua liberdade restringida, e que a precariedade da estrutura habitacional seria insuficiente para subsumir as condutas à norma penal, até mesmo por inexistir o dolo. No relacionado ao delito de tráfico de pessoas, sustentam que as vítimas optaram livremente por trabalhar no Brasil, sem violência ou coação no sentido de trazê-las de seu país de origem, nem a finalidade de aqui submetê-las a trabalho em condições análogas às de escravo.</p> <p>Análise jurídica:</p> <p>“A prova produzida demonstrou o cometimento do crime de redução a condição análoga à de escravo, pois as duas vítimas, uma delas menor de idade, trabalhavam, sem qualquer pagamento de salário, do início da madrugada até o começo da tarde, em uma feira, seguidas suas atividades muitas vezes de outras tarefas no âmbito doméstico, de maneira que restava apenas a parte final do dia para descansarem e, mesmo no domingo, trabalhavam na casa dos acusados. Outrossim, a alimentação no local de trabalho estava condicionada à venda de algum item pelas vítimas que cobrisse tais despesas. Residiam em habitação com condições precárias. Tinham restringida sua liberdade de locomoção, pois podiam deixar a residência apenas acompanhadas (art. 149, caput, do CP). Era mantida vigilância ostensiva no local de trabalho pois a casa continha câmeras, inclusive uma delas voltada para o quarto onde as vítimas dormiam e a outra, para a mesa de trabalho. A residência era guarnecida em porta e janelas por grades, além de arame farpado na fachada, com vidros opacos e cortinas impedindo a visão para o interior (art. 149, § 1º, inciso II, do CP)”</p> <p>“O tipo previsto no artigo 149-A do Código Penal exige que a conduta seja praticada mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso. Em casos de vulnerabilidade social ou econômica, o consentimento da vítima pode encontrar-se eivado de vício, de modo que o aliciamento nessas condições configura, inclusive, abuso por parte do agente aliciador. Esta é a exata situação descrita na denúncia e constatada no curso da instrução processual, pois as vítimas, uma delas menor de idade, encontravam-se em situação de vulnerabilidade em seu país de origem, tendo, mediante fraude e abuso vindo ao Brasil para aqui serem submetidas a condições análogas à de escravo, sem jamais ter-lhes sido pago qualquer salário”.</p> <p>Decisão:</p> <p>Da parcial provimento ao recurso de apelação a causa de diminuição de pena reduzindo-se em um terço as sanções impostas por tal crime.</p> <p>Fonte:</p> <p>https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-3/1539848897/inteiro-teor-1539848900.</p>
	Comentário:	Sentença no âmbito penal de condenação pelos delitos de condição análogo à escravidão (múltiplas situações e agravantes: condições degradantes, restrição da locomoção, vigilância ostensiva) e tráfico de pessoas para exploração laboral. A sentença destaca a vulnerabilidade social e econômica de pessoa menor e maior de idade como fator de vício do consentimento.

11	Dados do processo/parte:	2a Região. Tribunal Regional do Trabalho; 4a. Turma. Processo 00016629120125020003 São Paulo – SP. Ação anulatória de Auto de Infração que encontra, entre outras infrações, trabalho análogo à escravo. Recorrente: ZARA BRASIL LTDA. Recorrido: UNIÃO
	Data:	11.04.2014
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>No dia 24.05.11, uma equipe de Auditores-Fiscais do Trabalho da Gerência de Campinas/SP, flagrou 52 trabalhadores imigrantes de nacionalidade boliviana, em oficina de costura localizada na Rua Orozimbo Machado, 850 – Americana/SP, laborando em condições que assemelhavam à de escravos, pela manutenção de jornadas exaustivas de trabalho, de até 14 horas, e condições degradantes de trabalho, alimentação e alojamento. Os trabalhadores foram encontrados, em processo de confecção, peças de vestuários da marca ZARA.</p> <p>Zara alegou que “o Ministério do Trabalho e Emprego teria extrapolado os limites de suas atribuições ao reconhecê-la como real empregadora de pessoas encontradas em condições análogas à de escravo em oficinas cujo objetivo era a confecção de peças de vestuário da marca Zara”. Também alegou que não tem que responder pelos autos de infração, pois as irregularidades supostamente constatadas em face de trabalhadores subcontratados corresponderiam à empresa fornecedora de produto acabado (empresa AHA Industria e Comércio), com o qual mantinha contrato de compra e venda mercantil. Ainda assim “em prol de manifestar seu compromisso com a responsabilidade social, firmou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho e com o Ministério do Trabalho e Emprego, assumindo o cumprimento de uma série de obrigações visando a melhoria das condições de trabalhadores do setor têxtil envolvidos, obrigações estas que alega estar cumprindo regularmente”. Segundo Zara o caso não tratava de terceirização, “mas sim, de mera relação comercial, para a qual não há lei prevendo a responsabilidade do comprador pelas irregularidades trabalhistas praticadas pelo vendedor”.</p> <p>Análise jurídica:</p> <p>Sobre a alegada extrapolação de competências do MTE: “Trata-se de discussão atualmente pacificada pela jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o fiscal do trabalho detém competência para aferir as irregularidades trabalhistas, dentre as quais a ausência de regular registro dos trabalhadores, mediante aferição da presença dos elementos do vínculo empregatício nos termos dos artigos 2o e 3o Consolidados (...)”</p> <p>Sobre a responsabilidade pelas infrações encontradas se assinala o seguinte: “A tese de regularidade da relação comercial encetada pela recorrente com a empresa AHA indústria e Comércio Ltda. não se sustenta ante as provas dos autos. Embora a AHA tenha figurado como contratante dos trabalhadores flagrados em condições análogas à de escravo, as provas levam à clara conclusão de que tal posição foi utilizada pela ZARA de forma conveniente a tangenciar sua responsabilidade direta pela ilegalidade, valendo enfatizar que a Zara era adquirente de mais de 90% da produção da AHA, que, como bem colocado pelo magistrado de piso, configura um monopósnio (...) Diante do quadro de monopósnio claramente instalado entre a recorrente e a AHA, resulta óbvia a submissão desta às suas regras e a alegação da Zara de desconhecimento de que a AHA estava agindo por vontade própria e sem o seu conhecimento ao subcontratar as oficinas, sem sua ciência ou anuência, não tem o condão de afastar sua responsabilidade solidária pelo emprego de trabalhadores em condições análogas à de escravo, já que pelo baixo custo do produto fornecido, ainda que desconhecesse tais fatos, o que se diz por argumentar, tinha condições lógicas de sabê-lo, já que a origem de toda a cadeia de custos está no valor da mão de obra empregada.</p> <p>“Partindo-se da premissa lógica de que o emprego de trabalhadores em condições análogas à de escravo configura crime, capitulado no art.149 do CP em concurso material com o crime de frustração de direito trabalhista tipificado no art.203 do CP, quanto à ausência de escusa para a responsabilidade na aquisição de tais produtos, aplica-se, à hipótese, por analogia, o disposto no art.180 e §§ 1o a 4o, do Código Penal, que, em seus termos, não exime de responsabilidade aquele que adquire produto oriundo de crime (...)”</p> <p>“Os documentos registram de que o maior fornecedor de roupas da Zara era a empresa AHA indústria e Comércio de Roupas LTDA., destinando cerca de 90% de sua produção para a Zara (...) consignam a total ingerência da ZARA sobre a produção (quarteirizada) da AHA (...)</p> <p>Ora, a prova é clara no sentido de que a AHA servia completamente aos interesses da Zara, não detendo qualquer autonomia na produção, o que ia desde a escolha do tecido, modelo confeccionado, cor, preço, tudo realizado de acordo com as especificações da Zara, inclusive as poucas empregadas existentes no âmbito da AHA reportavam-se à gerente da ZARA. Ou seja, a AHA passou a operar como empresa da ZARA, apenas ostentando razão social diversa, operando, nitidamente, como empresa interposta na</p>
	Comentário:	O caso Zara. A sentença não esclarece totalmente se é um caso de fraude (terceira ou quarta empresa interposta com o objetivo de evadir responsabilidade do empregador) o de responsabilidade solidária pelos incumprimentos da legislação das empresas fornecedoras que tinham que conhecer. Ainda quando o fato de registro dos trabalhadores das empresas fornecedoras da Zara, a ênfase no razoamento judicial de determinados fatos (ausência de autonomia das empresas fornecedoras) e as constantes menções a “empresa interposta” parecem indicar a situação de “fraude”, para sustentar a responsabilidade da Zara a sentença argumenta com o artigo do Código Penal que trata sobre a responsabilidade de aquele que adquire produto oriundo de crime.

12	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal Regional Federal da 1ª Região TRF-1 - APELAÇÃO CRIMINAL: APR 0062234-14.2009.4.01.3500 0062234-14.2009.4.01.3500
	Data:	24.11.2017
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos: As imputações se baseiam na suposta promoção ou facilitação da saída, consciente e voluntária, do país de mulheres para exercer a prostituição no exterior.</p> <p>Análise jurídica: “II. A Lei 13.334, de 06/10/2016, revogou expressamente o art. 231 do CP e inseriu no Código Penal o art. 149-A, no qual o delito de tráfico de pessoas se encontra descrito, sem os núcleos “promover” ou “facilitar” a saída de pessoa. III. A figura típica atualmente vigente deixou de prever a hipótese de uma eventual atuação do agente do delito para a saída consciente e voluntária de mulheres para o exercício da prostituição no exterior, uma vez que, além de excluir os núcleos “promover” ou “facilitar” – substituindo os pelos verbos “agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa” –, passou a exigir que o delito de tráfico de pessoas se dê “mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso”, circuns-tâncias que, de acordo com o conjunto probatório coligido, não se encontram evidenciadas no caso sob análise, o que esvazia, por completo, a tipicidade da conduta dos denunciados. IV. Embora o novo art. 149-A do CP preveja penas mais graves (quatro a oito anos de reclusão e multa) que as anteriormente previstas em lei, ele corresponde, no sentido acima exposto, a uma norma penal posterior e mais branda que o art. 231 do CP (já expressamente revogado), por limitar a abrangência do tipo penal, ensejando, sob esse viés, abolitio criminis das condutas que não possam mais ser incluídas dentro do âmbito de incidência típica da norma penal incriminadora e retroagindo, no caso concreto, para contemplar fatos anteriores à sua vigência, conforme preveem o art. 5º, XL, da Constituição Federal e o art. 2º, caput e §único, do Código Penal”.</p> <p>Decisão: Negou provimento ao apelo do MPF e deu provimento às apelações dos réus.</p> <p>Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-1/604734323.</p>
	Comentário:	A sentença analisa se o caso configura tráfico de pessoas com finalidade de exploração sexual. Argui que o fato que a alteração legislativa exija que o delito de tráfico de pessoas se dê “mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso”, beneficia ao réu dado que o caso não apresenta evidência do uso de esses meios.

13	Dados do processo/parte:	2º GRAU Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário: RO 0000207-18.2012.5.01.0004 Recurso ordinário apresentado por JOLIMODE ROUPAS S.A. - DULOREN em contra de JEOSABEATE SILVA FERNANDES, para recálculo da indenização pelo dano moral.
	Data:	14.09.2016
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes A trabalhadora foi admitida em 1995, como praticante de costura e dispensada em 2010. Ficou incapacitada para o trabalho em 2008 até a dispensa em razão de pressões psicológicas por maior produtividade, que acarretaram enfermidade psiquiátrica e na coluna cervical e lombo-sacra. “Alega que não recebeu salários nesse interregno e que somente usufruiu 15 dias de benefício previdenciário, pois era considerada inapta pelo médico da empresa, que a encaminhava para o INSS, e este, por sua vez, a retornava para o empregador, sob alegação de que não havia incapacidade laborativa”. Condições de trabalho no setor têxtil que, no caso, caracterizam labor em condições análogas à escravo: - Restrição à utilização de sanitários; - Limitações ao acesso a bebedouros; - Rigor excessivo, com xingamentos e ameaça de dispensa; - Cobranças de metas exorbitantes; - Ausência de local apropriado para as refeições; - Diante das condições do meio ambiente do trabalho, teria desenvolvido doenças psicológicas (depressão) e físicas (problemas de coluna e tendinite); - Não recebeu os salários do período de afastamento de 06/11/2008 até a data da dispensa (31/3/2010, fl. 123), bem como as verbas rescisórias. Análise jurídica “Assim, o trabalho degradante comporta um tipo conceitual que é configurado por um feixe amplo de atos ilícitos adotados pelo empregador, de modo distinto da submissão à jornadas exaustivas, caracterizada por uma só prática reiterada. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho degradante é a modalidade de trabalho análogo à escravidão mais recorrente atualmente, ante aos mecanismos e subterfúgios adotados para camuflar o aviltamento à dignidade do trabalhador. A indústria têxtil vem sendo apontada pelas autoridades públicas que atuam no combate ao trabalho escravo como um segmento de produção no qual a prática é recorrente, nos moldes do narrado e comprovado nos autos”. “É inconcebível que um ser humano não possa utilizar o banheiro e valer-se de água potável para consumo, durante a jornada de trabalho, sem limitação de horário. Qualquer condicionante deste aspecto do vital biológico da espécie humana representa agressão psicofísica que, por afrontar a dignidade do trabalhador, causa-lhe dano moral que deve ser compensado”. Decisão Ajusta o pagamento da indenização por dano moral de 70 mil para 50 mil reais. Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/412012201/inteiro-teor-412012297 .
	Comentário:	A sentença confirma a situação de condições degradante derivadas de “agressões psicofísicas” como limitações de usar banheiros, fixação de metas de produtividade que originam estrese. A diferença de outros casos de condições degradantes marcados pelo não registro dos trabalhadores ou a inexistência de condições básicas de cuidado da saúde ou segurança, neste caso se trata de uma empresa formal e de uma situação em que as condições de proteção existem, mas são restringidas. A sentença faz menção ao contexto de recorrência das práticas de submetimento à condição análoga à escravidão na indústria têxtil.

14	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região TRT-10 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 0000987-69.2014.5.10.0801 DF. Wallveber Sales da Rocha (dono da fazenda WR) e o Ministério Público do trabalho interpõem Recurso Ordinário contra a sentença da juíza da 1a Vara do Trabalho de Palmas/DF, complementada pela sentença de embargos declaratórios que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a Wallveber Sales da Rocha. O motivo visa à incumprimento da obrigação de fazer decorrente do trabalho em condições degradantes e pagamento de indenização por danos morais coletivos.
	Data:	02.03.2016
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes: O caso trata sobre trabalho em condições degradantes, análogo ao de escravo, de oito trabalhadores encontrados na Fazenda WR. As condições degradantes evidenciadas pelo “Relatório de Inspeção Grupo Especial de Fiscalização Móvel” são as seguintes: <ul style="list-style-type: none">· Ausência de estrutura mínima de amparo ao trabalhador em suas necessidades de repouso, abrigo e alimentação· Alojamentos sem instalação sanitária, sem piso, sem porta e sem janela· Ausência de local próprio para refeição· Inexistência de equipamentos de proteção individual· Os empregados eram aliciados de outras regiões, recebendo transporte apenas até a Fazenda WR;· Os empregados não tinham registro e formalização de emprego e era suprimida parte do salário;· Os empregados eram submetidos a jornada exaustiva e sem contrapartida e impedidos de se retirarem da Fazenda, por dívidas e cerceamento do uso de transporte e comunicação;· Não era fornecida água potável e a água para beber era de poço ou do rio· Alojamento de tijolo e próximo aos fornos, permitindo que a fumaça penetrasse sem qualquer proteção, sendo esse o local de armazenamento das carnes para alimentação dos trabalhadores (expostas às moscas) Uma das atividades da Fazenda WR era a fabricação de carvão, com madeira nativa local e a limpeza do solo para abertura de pastos. Quase a metade da área era destinada a produção de carvão o que torna evidente ser o proprietário da Fazenda o maior beneficiário econômico com o trabalho de desmatamento da terra para preparação. Embora a operação de carvoaria foi arrendada ao Sr. Dario de Oliveira (Contrato Particular de Arrendamento Rural) e a administração da atividade era feita pelo intermediador Sr. Gilson Inácio de Oliveira. O proprietário da Fazenda reservou o direito “acompanhar a realização dos serviços do arrendatário e definir como a produção poderia ser financiada.” Na audiência na Procuradoria do Trabalho o intermediador, Sr. Gilson Inácio de Oliveira assumiu a responsabilidade pelo pagamento das verbas rescisórias e assinou um Termo de Ajuste de Conduta para dar “uma solução rápida aos trabalhadores”. Embora, depois ajuizou medida para anular o Termo de Ajuste de Conduta. Análise jurídica <i>Sobre a responsabilidade na terceirização</i> “Ressalta a responsabilidade do proprietário da Fazenda WR como verdadeiro empregador, beneficiário econômico e gestor das atividades produtivas praticadas na carvoaria, fato reconhecido na Ação Anulatória do TAC (...) Por fim, afirma “Sendo beneficiário da força de trabalho despendida, necessário o reconhecimento de que o proprietário da fazenda também deve se responsabilizar por efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores resgatados, visto que estão há quase dois anos sem receber este direito basilar». “Ademais, o Termo de Ajuste de Conduta, firmado com o intermediador, Sr. Gilson, não excluir a responsabilidade solidária do proprietário da Fazenda WR, conforme cláusula primeira (ID 850685). Por certo, restou demonstrada a terceirização ilícita realizada em conluio com o Sr. Gilson Inácio, pessoa essa que trabalhava a mando e em proveito do dono da Fazenda (réu), com o intuito de camuflar o real empregador e o beneficiário da exploração indigna do trabalho humano” <i>Sobre o vícios pedagógico do dano moral</i> “No caso em exame, tratando-se de dano moral coletivo, o que se objetiva é compensar a comunidade lesada e desestimular o lesante, com intuito pedagógico, sendo necessária para a fixação da indenização, entre outros fatores, a consideração da intensidade
	Comentário:	Caso de condições análogas à escravidão por condições degradantes de trabalho e vida, e de terceirização. No que atinge a terceirização, a argumentação é clara e refere-se a “verdadeiro empregador” e a “terceirização ilícita”.

15	Dados do processo/parte:	2ª Região Justiça do Trabalho - 81ª Vara do Trabalho de São Paulo. Processo 0000108-81.2012.5.02.0081. Ministério Público do Trabalho, propõe Ação Civil Pública em face de Arthur Lundgren Tecidos s/a (Pernambucanas). Pretende reconhecimento da responsabilidade objetiva ou solidária (direita) pela sujeição de trabalhadores ao trabalho em condições análogas à escravidão; concessão de tutela inibitória; condenação em dano moral coletivo.
	Data:	05.12.2014
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>Em ações de fiscalização realizadas pelo Ministério do Trabalho em Emprego e a Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo em diversas oficinas de costura foi constatada a existência de trabalhadores estrangeiros submetidos a condições análogas à escravidão, os quais laboravam na produção de roupas das marcas de propriedade da ré (todas as oficinas forneciam para Pernambucanas). Os trabalhadores (alguns menores de idade) resgatados eram submetidos à jornada extensa, sem a remuneração digna para atender suas necessidades básicas, com restrição rígida de locomoção, alimentação não adequada, trabalhando e residindo no mesmo local do trabalho, o qual não contava com as mínimas condições de higiene e segurança. A empresa alegou que: “não possui responsabilidade sobre os atos cometidos por seus fornecedores. Sustenta que jamais manteve relação com os trabalhadores lesados, negando qualquer ingerência sobre o modo de trabalho desses. Aduz ainda que nos contratos firmados com as empresas que fornecem os produtos a serem comercializados em suas lojas, há cláusula proibindo a exploração de trabalho escravo e de trabalho infantil” (...) “não há a cadeia produtiva alegada na petição inicial, pois a sua atividade principal não seria a confecção de vestuário, mas sim sua comercialização (...) Referiu que no início de suas atividades atuava no ramo industrial, mas que ao longo do tempo se consolidou no ramo varejista, comercializando produtos de terceiros e roupas das marcas da própria empresa. Explicou que possui cerca de 12 marcas, mas não produz nenhum dos produtos comercializados com essas marcas, afirmando que, em relação às roupas das marcas próprias, responde pela criação dos modelos e exerce rigoroso controle de qualidade de toda a produção.”</p> <p>Além disso, e empresa alegou o seguinte: “não obstante o efetivo controle dos fornecedores e a existência de cláusula impedindo a contratação de trabalho escravo, considerava muito difícil evitar que ocorresse a subcontratação de pequenas oficinas de trabalho pelos fornecedores por ela contratados, e impedir que nessas oficinas ocorresse a exploração do trabalho em condições análogas à escravidão, pois, segundo afirmou, “a empresa não possui o poder de polícia para fiscalizar efetivamente todos os seus fornecedores”.</p> <p>Análise jurídica:</p> <p>“No entanto, essas afirmações [sobre que é muito difícil evitar condições degradantes nos fornecedores] fundamentam-se em um silogismo que não é totalmente verdadeiro. A ré optou por repassar a terceiros parte importante de sua atividade econômica, qual seja, a produção das roupas de suas marcas, que comercializa em suas lojas, mesmo tendo ciência de que esse comportamento, se não fosse suficientemente diligente, poderia permitir a utilização de mão de obra em condições irregulares e até a possibilidade do uso de trabalho escravo por parte de seus fornecedores, porque conhecedora da existência dessas práticas como modo de barateamento de custos.</p> <p>A ré não pode se eximir de sua responsabilidade, alegando simplesmente que não exercia atividade produtiva, como se simplesmente adquirisse produtos aleatórios de outras empresas para a mera comercialização. A própria ré descreveu que era responsável pela criação e pela definição de todas as características dos produtos, repassando ao terceiro exclusivamente a confecção das peças de roupas. Ou seja, a atividade intelectual era toda da ré e a execução material era transferida a terceiros interpostos, representando enorme economia no preço final da mercadoria”</p> <p>“Não se pode desprezar a responsabilidade de quem está no vértice da cadeia de produção. Responsabilidade de quem cria, define, quantifica, desenha, modela, apreça e paga. Porque, nesse caso, os intermediários apenas vão seguindo os padrões estabelecidos por aquele que dita as necessidades da produção”</p> <p>“Veja-se que em alguns casos não se trata simplesmente de se aplicar eventual responsabilidade subsidiária, mencionada na Súmula 331 do Colendo TST, especialmente quando o tomador do trabalho, além de ser aquele que dita as regras da produção, seja considerado conivente com a prática de algum ilícito, contratual e legal. No caso, a prova demonstra a ocorrência de ilícitos graves na produção de bens de propriedade da ré. Ilícitos que atraem no mínimo a sua responsabilidade solidária, com fundamento nos arts. 186, 927 e 942 do Código Civil (...). Em situações semelhantes, o Egrégio TRT de São Paulo já decidiu: “Responsabilidade solidária decorrente de ato ilícito. A contratação de empregados através de sociedade cooperativa, tentando reduzir direitos originariamente trabalhistas importa responsabilidade solidária de todos os que concorreram para a fraude (Código Civil - 1916, art. 1.518)” (RO 20010025221, Ac. 6ª Turma 20030104496, Relator Des. Rafael Pugliese, DOE 28.03.2003)” (...) “O modelo de produção</p>
	Comentário:	<p>A sentença foi confirmada na segunda instância (7ª Turma do TRT da 2ª Região): “O Tribunal entendeu que, para produzir marcas próprias, a Pernambucanas repassou a terceiros parte importante de sua atividade econômica, devendo arcar com as consequências. Considerou que não se trata de simples controle de qualidade ou mera compra de produtos para revenda, pois a empresa tinha gestão e controle da confecção dessas marcas. Além disso, o Regional entendeu ser irrelevante que, nos contratos mantidos entre a Pernambucanas e terceiras, houvesse cláusulas de obrigação de não subcontratar oficinas de costura em condições irregulares”. (https://www.jusbrasil.com.br/noticias/pernambucanas-e-condenada-por-trabalho-analogo-a-escravidao/489110468)</p> <p>De novo, a sentença não esclarece se estamos ante um caso de terceirização ilícita com empresa interposta ou um caso de responsabilidade solidaria por não exercer diligentemente o rol de supervisão das empresas fornecedoras (responsabilidade solidaria decorrente de ato ilícito).</p>

16	Dados do processo/parte:	2º GRAU Supremo Tribunal Federal STF - INQUÉRITO: Inq 3564 MG Denúncia ofertada pelo Ministério Público Federal contra o Deputado Federal João José Pereira de Lyra pela suposta prática dos delitos tipificados nos arts. 149; 203, caput e § 1º, I e II; e 207, § 1º, do Código Penal.
	Data:	19.08.2014
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes "O Grupo Especial de Fiscalização Rural no setor sucroalcooleiro do estado de Minas Gerais realizou, no período de 09/08/2010 a 20/08/2010, fiscalização na LAGINHA AGROINDUSTRIAL S/A, empresa do setor sucroalcooleiro, administrada pelo denunciado JOÃO JOSÉ DE LYRA, localizada na zona rural dos municípios de Capinópolis/MG e Ipiacu/MG, lá encontrando trabalhadores em condições sub-humanas, vítimas de uma série de infrações penais". Análise jurídica "A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo. É preciso apenas a coisificação do trabalhador, com a reiterada ofensa a direitos fundamentais vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). (...)” "Pois bem, no presente caso, o relatório administrativo do grupo de trabalho que deu início às investigações está munido de registros fotográficos e de testemunhos que indicam a ocorrência das seguintes ofensas contra a dignidade dos trabalhadores: - Ausência de água filtrada e fresca nos alojamentos dos trabalhadores; - Alojamento em edificações sem ventilação, edificações sem forros completos na cobertura, permitindo a entrada de poeira e água da chuva, bem como o acesso de animais; - Instalações sanitárias precárias, em péssimo estado de conservação e higiene; - Fornecimento de camas e colchões de forma inadequada; - Não fornecimento de armários para pertences pessoais, ferramentas de trabalho e equipamento de proteção individual; - Inadequação dos locais para a tomada de refeições nas frentes de trabalho; - Ausência de banheiros nas frentes de trabalho; - Alojamentos não dotados de locais adequados e suficientes para preparo e tomada de refeições, quase todos sem mesas e assentos; - Alojamentos sem recipientes para coleta de lixo; - Instalações elétricas precárias e improvisadas nos alojamentos; - Uso simultâneo dos cômodos para dormir, preparar refeições e guardar mantimentos. Acrescenta-se à lista de irregularidades a notícia de que os trabalhadores eram submetidos a jornadas exaustivas, com desrespeito ao limite regulamentado em lei, sem direito a intervalos. E, também, que: "(...) comprometiam grande parte de seus recursos em despesas com alimentação, água, luz, gás, aluguel e outros mantimentos que eram obrigados a adquirir no mercado do denunciado EDVALDO. Acaso desejassem voltar antes do término da safra, somente restava aos obreiros migrantes 'pedir contas', perdendo, com isso, grande parte das verbas rescisórias devidas. Além disso, o custo da viagem de volta era bastante elevado para os operários, o que acabava por 'prender' os trabalhadores ao inculpado JOÃO JOSÉ DE LYRA, restringindo, assim, sua liberdade física, ainda que de maneira psicológica". Decisão
17	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal Regional Federal da 1ª Região TRF-1 - APELAÇÃO CRIMINAL: ACR 0000451-35.2011.4.01.3311 BA 0000451-35.2011.4.01.3311. (Não temos dados das partes, mas a informação evidencia que é a apelação dos réus da sentença condenatória).
	Data:	26.03.2013
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes: As acusadas incidiram no crime de tráfico de pessoas, promovendo, intermediando e facilitando a saída de mulher do território nacional para exercer a prostituição na Espanha. Análise jurídica: "1. O crime de tráfico de pessoas - Lei 11.106, de 28.03.2005, que alterou a redação do art. 231 do Código Penal, de tráfico de mulheres para tráfico internacional de pessoas - consuma-se com a entrada ou a saída da pessoa, homem ou mulher, seja ou não prostituída, do território nacional, independentemente do efetivo exercício da prostituição - basta o ir ou vir exercer a prostituição, e ainda que conte com o consentimento da vítima. (...) 3. "O tráfico pode envolver um indivíduo ou um grupo de indivíduos. O ilícito começa com o aliciamento e termina com a pessoa que explora a vítima (compra-a e a mantém em escravidão, ou submete a práticas similares à escravidão, ou ao trabalho forçado ou outras formas de servidão). O tráfico internacional não se refere apenas e tão-somente ao cruzamento das fronteiras entre países. Parte substancial do tráfico global reside em mover uma pessoa de uma região para outra, dentro dos limites de um único país, observando-se que o consentimento da vítima em seguir viagem não exclui a culpabilidade do traficante ou do explorador, nem limita o direito que ela tem à proteção oficial" (Damásio de Jesus, in Tráfico Internacional de Mulheres e Crianças - Brasil, São Paulo: Saraiva, 2003, p. XXIV)". Decisão: Provimento negado às apelações das acusadas Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-1/23094595 .
	Comentário:	A sentença aborda um caso de tráfico de pessoas com finalidade de exploração sexual com a normativa anterior à vigência das alterações no ano 2016. Esclarece que o delito compreende também o tráfico interno e precisa que a alteração do artigo 231 do Código Penal no ano 2005 determinou que para a configuração do delito era irrelevante o consentimento da vítima. O texto evoluiu abrangendo cada vez mais situações, embora as alterações substanciais se deram no ano 2016.

18	Dados do processo/parte:	87ª Vara do Trabalho de São Paulo. Proc. nº 0001875-39.2012.5.02.0087. Litigantes: MARISA LOJAS S/A, reclamante(s) e UNIÃO, reclamada(s). MARISA LOJAS S/A, qualificado nos autos propõe Ação Anulatória com Pedido de Antecipação Liminar do Efeitos da Tutela Final em face de UNIÃO.
	Data:	30.01.2013
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>Em virtude da fiscalização trabalhista se declarou que a autora mantém trabalhadores estrangeiros em condições análogas à de escravo. A empresa alega que tais profissionais não eram empregados, mas sim terceirizados, os quais prestavam serviços a em-presas diversas da autora e invoca violação aos princípios da legalidade, razoabilidade e proporcionalidade, bem como não preenchimento dos requisitos legais para a lavratura dos autos de infração. Enfatiza que a auditoria-fiscal do trabalho é o órgão prepa-rado e equipado para a averiguação do cumprimento das empresas com relação aos direitos de seus empregados. No curso do processo um testemunha declarou em seu depoimento “a auditoria se deu por uma denúncia do sindicato dos costureiros; que ao chegar no local verificaram que a produção era direcionada à autora; que isso se verificava pela etiqueta, fichas técnicas e peça piloto;... que foram até o fornecedor e lá identificaram a totalidade da produção do mesmo para a autora através de várias oficinas; que encontraram e-mails identificando a produção por gerentes de compras da Marisa Lojas; que identificaram dependência de 94% de faturamento do fornecedor em relação à autora e com base nesses elementos iniciaram a visita à autora;... que nada foi encontrado em relação à vinda dos estrangeiros para o Brasil com a autora”.</p> <p>Análise jurídica:</p> <p>“Há que se ponderar que a própria Consolidação das Leis do Trabalho que ampara o auto de infração realizado, também prevê que não existe vínculo empregatício entre os empregados da prestadora de serviços e a tomadora dos serviços daquela (artigos 2º e 3º).”</p> <p>Com relação ao depoimento citado nos fatos, a juíza sinala: “Observe-se que de tais depoimentos não se constata a existência de contrato de trabalho ou prestação de serviços firmado diretamente entre os estrangeiros e a empresa autora, mas tão somente o fato de que esta se utilizava de empresas terceirizadas para estabelecimentos comerciais. Tal fato, por si só, não caracteriza a responsabilidade direta da autora com relação a tais trabalhadores, mesmo porque o contrato de trabalho é personalíssimo e, na qualidade de obrigação de fazer, só é cabível às partes contratantes. Diante dos depoimentos supracitados, poderia se falar em responsabilidade subsidiária da autora, a qual se limitaria aos direitos econômicos não satisfeitos oportunamente pelo real empre-gador, isso por ter se beneficiado do tempo e das condições físicas dos trabalhadores em decorrência do trabalho a ela prestado por intermédio de empresa interposta. Nesse sentido, a Súmula 331 do C.TST”.</p> <p>“Eventual nulidade dessa relação jurídica só seria cabível após o trânsito em julgado de ação judicial interposta especificamente para esse fim, permitindo a todas as partes envolvidas o direito de defesa. Sentido contrário feriria os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório (artigo 5º, LV, da Constituição Federal). No caso em comento, o fiscal do trabalho extrapolou a sua competência de fiscalização ao considerar a relação de terceirização como se de emprego fosse, em total afronta à legislação laboral, tendo em vista o artigo 442 acima mencionado” (...)</p> <p>“A conclusão do Sr. Fiscal [sobre a responsabilidade da autora como empregadora], portanto, demandou que se transmudasse a natureza do vínculo jurídico existente entre as partes envolvidas e, neste aspecto, envolveu evidente atividade jurisdicional, afe-ta exclusivamente ao Poder Judiciário, e, no caso específico, às Varas do Trabalho”.</p> <p>Decisão:</p> <p>Procedente a ação anulatória e insubsistência dos autos de infração.</p> <p>Fonte:</p> <p>https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/137610714.</p>
	Comentário:	Marisa é um caso do ano 2013, que envolve submetimento de trabalhadores estrangeiros à condições análogas à escravidão e que vai na contramão da jurisprudência atual e dos casos em outras empresas do setor têxtil: empresas fornecedoras de produtos que carecem de autonomia empresarial e cujo processo produtivo é controlado integralmente pela empresa contratante, mas que submetem trabalhadores a condições análogas à escravidão. A sentença sinala que o fiscal do trabalho não pode determinar a responsabilidade solidaria de Marisa pelas condições de trabalho de trabalhadores que não têm contrato com essa empresa, mas, sim, com outras empresas, pois a nulidade da relação jurídica de emprego deve ser declarada só pelas autoridades judiciais. No entendimento da Juíza, com fundamento na Súmula 331, caberia sim responsabilidades subsidiaria pelo benefício obtido da prestação de serviços da terceira [Súmula 331: O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações].

19	Dados do processo/parte:	<p>2º GRAU</p> <p>Supremo Tribunal Federal STF - INQUÉRITO: Inq 3412 AL</p> <p>O Ministério Público Federal propôs Ação penal contra João José Pereira de Lyra e Antônio Arnaldo Baltar Cansanção, pela prática do delito tipificado no artigo 149 do Código Penal. Os denunciados teriam submetido a jornada exaustiva e a condições degra- dantes de trabalho empregados da empresa Laginha Agroindustrial Ltda., cercando-lhes a locomoção com o objetivo de retê-los no local de trabalho.</p>
	Data:	<p>29.03.2012</p>
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	<p>Fatos relevantes:</p> <p>“A denúncia ampara-se em fiscalização realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, no período de 22 a 27 de fevereiro de 2008, em canaviais pertencentes à empresa Laginha Agroindustrial S/A localizados no Mu- nicípio de União dos Palmares/AL.</p> <p>Segundo a fiscalização, foram encontrados cinquenta e três trabalhadores em condições irregulares. Sintetizo algumas situações que teriam sido verificadas:</p> <ul style="list-style-type: none">- O alojamento destinado aos trabalhadores sujo, com mau cheiro, sem ventilação adequada;- Ausência de colchoes no alojamento, utilizando os trabalhadores, para dormir, “espumas de má qualidade, visivelmente envelhecidas, sujas e muitas rasgadas”;- Água disponibilizada no alojamento proveniente apenas de torneiras;- A água é disponibilizada aos trabalhadores nos canaviais, em caçambas precárias e sujas;- Não havia banheiros;- Não havia mesas ou cadeiras para refeições;- Não havia material de primeiros socorros;- Não eram entregues equipamentos de proteção adequados aos trabalhadores;- O transporte dos trabalhadores era realizado em ônibus precários;- Os trabalhadores eram submetidos a exaustiva jornada de trabalho, constando informações de que prestariam até seis horas extras por dia;- Não era disponibilizado transporte aos trabalhadores para o retorno às respectivas residências durante as folgas” <p>Análise jurídica</p> <p><i>Escravidão moderna</i></p> <p>“A “escravidão moderna” é mais sutil e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos (...) Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade, tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo</p> <p>Exemplificando, não há registro no caso presente de que algum dos trabalhadores tenha sido proibido de abandonar o seu trabalho, mas não tenho dúvidas de que eles não persistiriam trabalhando em condições degradantes ou exaustivas se dispusessem de alternativas. Ser escravo é não ter domínio sobre si mesmo”.</p> <p>Decisão</p> <p>Por maioria de votos, receber a denúncia pela suposta prática dos delitos tipificados nos arts. 149</p> <p>Fonte:</p>
	Comentário:	<p>A sentença é o referente ou a doutrina mais citada em outras sentenças sobre a autonomia de cada um dos supostos compreendidos no artigo 149 do Código Penal para a caracterização das condições análogas à escravidão, e sobre a defesa da dignidade da pessoa.</p> <p>O voto do relator Ministro Marco Aurélio entendia que a denúncia deveria ser rejeitada por atipicidade: “o simples descumprimento de normas de proteção ao trabalho não é conducente a se concluir pela configuração do trabalho escravo, pressupondo este o. cerceio à liberdade de ir e vir.” Contra essa afirmação, a ministra Rosa Weber argumenta que tem infrações administrativas que apreciadas no conjunto denotam afetações diretas na dignidade da pessoa que constituem situações de escravidão moderna.</p>

20	Dados do processo/parte:	2º Grau Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 103-80.2013.5.23.0003 Recurso de Revista. Manutenção do nome do autor no cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores à condição análoga à de escravo. Nulidade de autos de infração porque a responsabilidade era do terceiro é não da empresa que contratou os serviços do terceiro. Recorrente: UNIÃO (PGU) e Recorrido JOSÉ RICARDO SELMI GUISS.
	Data:	25.06.2011
	Extratos relevantes: Fatos Relevantes / Análises jurídico / Decisão / Fonte	Fatos relevantes: O autor foi alvo de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego nos dias 22 a 24 de setembro de 2008, donde resultou na constatação de irregularidades, dentre as quais a de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo, razão pela qual foram lavrados 19 (dezenove) autos de infrações, entre outros, i) deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPI), quando necessários; ii) deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores; iii) fornecer água potável em condições que não sejam higiênicas ou permitir a utilização de copos coletivos para o consumo de água potável; iv) deixar de cumprir e/ou de fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho; v) deixar de disponibilizar alojamento aos trabalhadores; vi) deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros xii) deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores, etc. Além, a fiscalização constatou que “existia vínculo de emprego entre os trabalhadores e o autor, uma vez que o contrato de empreitada apresentado por este não passou de manobra visando fraudar garantias trabalhistas e, além disso, mesmo que se admitisse a hipótese de terceirização, esta seria ilícita, nos termos da Súmula n. 331 do TST” (Sumula n. 331: I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974) (...) IV - 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. (...) VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral) O recorrido questiona a inclusão do cadastro de empregadores pelo transcurso excessivo do tempo e pretende a nulidade da ata de infração lavrada ao entender que o responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas é o empregador direito dos trabalhadores e não a empresa que tomou os serviços da terceira. A juíza da de primeira instância julgou procedente o pedido de exclusão do nome do autor do cadastro de empregadores por “não ser razoável a prática de tal ato pela administração passados quase 4 (quatro) anos dos fatos, ainda mais ao se considerar que todas as irregularidades foram sanadas pelo empregador”. Argumentou que: “não seria razoável permitir que a Administração (...) viesse a dar publicidade tardia de fato que não mais subsiste, em um tempo em que o empregador já se redimiou totalmente do seu erro”. O Tribunal Regional, manteve a sentença na parte em que julgou procedente o pedido de exclusão do nome do autor do cadastro de empregadores por o transcurso de mais de 2 (dois) anos contados do fim dos processos administrativos relativos aos autos de infração lavrados contra o autor e ante a demonstração de saneamento pelo autor de todas as irregularidades apuradas pela fiscalização do MTE. Além disso, com relação à responsabilidade determinada nas atas de infração, o Tribunal Regional “entendeu por aplicar à Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST, concluindo, ainda, que, “Se o contrato de empreitada é idôneo, quem deve responder pelas irregularidade trabalhistas detectadas é o contratante dos trabalhadores, o empreiteiro Nilton Cardoso Pereira, e não o autor, que é mero dono da obra” e que “o dono da obra não responde pelas obrigações pertinentes aos trabalhadores contratados pelo empreiteiro”. Portanto (...)”quem deve responder pelas irregularidades trabalhistas detectadas é o contratante dos trabalhadores, o empreiteiro Nilton Cardoso Pereira, e não o autor, que é mero dono da obra”. Análise jurídica Enquanto ao tema da exclusão do cadastro de empregadores o TST ratifica os critérios do Tribunal Regional. Com relação à nulidade dos autos de infração: “(...) o Tribunal Regional, ao reformar a sentença para anular os autos de infração, ante o entendimento de que “quem deve responder pelas irregularidades trabalhistas detectadas é o contratante dos trabalhadores, o empreiteiro Nilton Cardoso Pereira, e não o autor, que é mero dono da obra”, incorreu em má aplicação da Orientação Jurisprudencial no 191 da SBDI-1 do TST”. “Nesse contexto, havendo, no presente caso, terceirização de serviços, entendo que a responsabilidade do autor pelas sanções administrativas ainda subsiste, uma vez que o artigo 17 da Lei no 5.889/1973 [Estatui normas reguladoras do trabalho rural] estende a todos os trabalhadores rurais, independentemente da existência de vínculo de emprego, as garantias previstas na Lei do Trabalho Rural, dentre as quais se encontra a obrigatoriedade de observância, no local de trabalho, das normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho e Previdência Social (artigo 13 da referida lei)”. “(...) por se tratar de relação de trabalho rural, nos termos dos artigos 13 e 17 da Lei no 5.889/1973, cabia ao autor/contratante, tomador dos serviços de trabalhadores rurais, e não só ao empregador direto, velar pela observância das normas de saúde,
	Comentário:	A sentença esclarece que tem um prazo para e inclusão dos infratores na lista suja: transcurso de mais de 2 (dois) anos contados do fim dos processos administrativos relativos aos autos de infração lavrados e ante a demonstração de saneamento das irregularidades apuradas pela fiscalização. Além disso, o caso é de terceirização no âmbito rural a responsabilidade pelas infrações trabalhistas da empresa contratante da terceira subsiste pela aplicação do artigo 17 da Lei no 5.889/1973 que estende ao “tomador de serviços” a obrigação de garantir a todos os trabalhadores rurais, independentemente da existência de vínculo de emprego, o cumprimento da legislação trabalhista.

ANEXO 5

MAPEAMENTO DA AUTORREGULAÇÃO

Nº	Empresa	Website	Conta com um código de conduta ou documento similar de alcance nos fornecedores?
Vinhos			
1	Vinícola Aurora	https://www.vinicolaaurora.com.br/inicial	Sim
2	Cooperativa Vinícola Garibaldi LTDA.	https://www.vinicolagaribaldi.com.br/inicio	Sim
3	Vinícola Salton SA	https://www.salton.com.br/governanca	Sim
4	Vinícola Miolo	https://www.miolo.com.br/o-grupo/	Sim
5	Vinícola Venz	https://venz.com.br	Não
6	Vinícola Uvva	https://vinicolauvva.com.br	Não
7	Vitivinícola Santa Maria	https://villasantamaria.com.br	Não
8	Vinícola Terras Altas	https://vinicolaterrasaltas.com.br/vinicola-terras-altas	Não
9	Vinícola Thera	https://vinicolathera.com.br/pages/historia-da-vinicola-thera	Não
10	Vinícola Casa Perini	https://www.casaperini.com.br/home/age-check	Não
Açúcar e etanol			
11	WD Agroindustrial	http://grupodetoni.com.br	Sim
12	CARGILL Agrícola S/A (Cargill Brasil)	https://www.cargill.com.br	Sim
13	COPERSUCAR	https://www.copersucar.com.br	Sim
14	COSAN	https://www.cosan.com.br	Sim
15	RAIZEN Energia	https://www.raizen.com.br	Sim
16	São Martinho	https://www.saomartinho.com.br/Default.aspx?linguagem=pt	Sim
17	Usina Coruripe	https://www.usinacoruripe.com.br	Sim
18	Açucareira Quatá	https://www.zilor.com.br	Sim
19	Usina Alto Alegre	https://www.altoalegre.com.br	Não
20	FS Bioenergia	https://www.fs.agr.br	Sim
Aço e carvão			
21	ArcelorMittal	https://brasil.arcelormittal.com	Sim
22	Aço Verde Brasil	https://avb.com.br	Sim

23	Gerdau	https://www2.gerdau.com.br	Sim
24	Sinobras	https://www.grupoacocearense.com.br/sinobras/	Não
25	Usiminas	https://www.usiminas.com/governanca-corporativa/	Não
26	Aperam	https://brasil.aperam.com	Sim
27	Companhia Siderúrgica Nacional	https://www.csn.com.br	Sim
28	Grupo Simec	http://gruposimec.com.br/simec/	Não
29	Ternium	https://br.ternium.com/pt	Sim
30	Vallourec	https://www.vallourec.com/pt-BR/br	Sim
Têxtil			
31	Zara - Grupo Inditex	https://www.inditex.com/itxcomweb/es/home	Sim
32	Pernambucanas	https://www.pernambucanas.com.br	Sim
33	Marisa	https://www.marisa.com.br	Sim
34	Hiper Têxtil Cama Mesa y Banho	https://hipertextil.ind.br	Não
35	TBM Brasil	https://tbmtextil.com.br	Não
36	Vicunha Têxtil	https://canalconfidencial.com.br/grupovicunha/index.html	Sim
37	Advance Têxtil	https://advancetextil.com.br	Não
38	Santista Têxtil	https://santistasa.com.br	Sim
39	Karsten Comercio Têxtil	https://www.karsten.com.br	Não
40	Grupo AMC Têxtil	https://www.amctextil.com.br	Não
Café			
41	Grupo 3 Corações	https://www.3coracoes.com.br	Sim
42	Melitta do Brasil	https://www.melitta.com.br	Sim
43	Exportadores de café associados ao Cecafé – Conselho dos Exportadores de Café do Brasil	https://www.cecafe.com.br/	Sim
44	Cooperativa Regional de Cafeicultores em Guaxupé LTDA	https://www.cooxupe.com.br	Sim
45	Starbucks Brasil	https://www.starbucks.com.br	Sim
46	Café Bom Dia SA	https://bomdia.com.br	Não
47	Café Utam	https://cafeutam.com.br	Não
48	Café São Braz	https://www.saobraz.com.br/a-sao-braz	Não
49	Maratá	https://marata.com.br	Não

50	Café Pacaembu	http://pacaembualimentos.com.br	Não
Carne			
51	JBS Friboi	https://www.friboi.com.br	Sim
52	Minerva Foods	https://minervafoods.com/en/minerva-proud-to-be-more/	Sim
53	MARFRIG	https://www.marfrig.com.br/pt	Sim
54	Excelência Carnes Suínas - MT	https://excelenciamt.com.br	Não
55	Barra Mansa Alimentos - SP	https://www.barramansaalimentos-br.com	Não
56	Grupo Guaporé Carnes – MT	https://guapore.com	Não
57	Baratão de Carnes – AM	https://www.barataodacarne.com.br	Não
58	DistriBoi -RO	http://distriboi.com.br/index.php	Não
59	Nunes Supermercados	Não tem website	Não
60	Carnes Boi Branco	Não tem website	Não

No seguinte quadro, ainda neste mesmo anexo, analisa-se as regulações oferecidas por 22 empresas dos 6 setores de atividade e se detalha a informação disponível no website.

Quadro de experiências de autorregulação

Vinhos		
Vinícola Aurora	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de ética e conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Direitos fundamentais
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Valores: "Valorização Humana A Aurora, como empresa de reputação impecável, respeita os direitos fundamentais. Esta é uma das formas de contribuirmos para um mundo mais justo. Condições de trabalho desumanas e degradantes não são aceitas de forma alguma, bem como qualquer princípio que viole os direitos fundamentais como trabalho infantil e o trabalho forçado/escravo".
	Certificações ou selos:	FSSC 22000 ISSO 9001
	Gestão / Seguimento:	Direção Executiva e Comité de Ética.
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Fornecedores e prestadores de serviços
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração: Diretrizes de conduta empresarial: "Fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais etc.: A Cooperativa Vinícola Aurora Ltda. adota critérios justos e transparentes de seleção e contratação de fornecedores. Adotamos diretrizes e práticas que ajudam no desenvolvimento e aperfeiçoamento de nossos produtos e serviços. Somos extremamente intolerantes a qualquer forma de trabalho degradante em nossa cadeia de suprimentos, bem como o descumprimento às legislações vigentes e/ou ações que causem danos ao meio ambiente. Abolimos qualquer forma de corrupção, suborno, propina, favorecimentos pessoais e qualquer forma ilícita ou criminoso em nossa cadeia de suprimentos".
Cooperativa Vinícola Garibaldi LTDA.	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Política de Direitos Humanos
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Normas internacionais
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Alinhamento às normativas e aos instrumentos internacionais entre eles os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		"Garantir condições contratuais de Direitos Humanos e condições adequadas de trabalho junto aos terceiros, observando-se a criticidade de cada operação e medidas necessárias para assegurar o adequado e seguro cumprimento de tais obrigações".
	Gestão / Seguimento:	Comitê Geral de Governança da Vinícola Garibaldi
	Comentários:	Tem a estrutura mais complexa: código de conduta, política de direitos humanos, relatórios de compliance e política de sustentabilidade.
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Direitos Humanos
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração: Compromisso com os direitos humanos. Exigirá em suas atividades e em sua cadeia de valores e fornecimento o respeito e o compromisso com os direitos humanos e a legislação trabalhista
Vinícola Salton	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Relacionamento com fornecedores.
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Só relacionamentos com fornecedores alinhados com os valores do Salton.
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		Não estabelecer relacionamentos com fornecedores não alinhados com os valores do Salton.
	Certificações ou selos:	Selo de ambiente limpo e seguro Bento Gonçalves
	Gestão / Seguimento:	Comité de Ética (Diretoria + RRHH)
	Comentários:	É a empresa com maior faturamento no Brasil segundo Econodata. O Código parece dirigido a estabelecer pautas para os funcionários (e não compromissos da empresa) e ampliar obrigações sujeitas à imposição de sanções

Miolo	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Ética e Conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Direitos Humanos
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		”O nosso compromisso com os colaboradores é orientado pela valorização de talentos, garantindo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres baseadas em critérios objetivos, sendo proibidas todas as formas de discriminação. Esses valores nortearão o desenvolvimento pessoal em ambiente de confiança e colaboração, privilegiando: [...]
		Eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou trabalho escravo, e abolição do trabalho infantil”
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
	Comentários:	Empresa que no ano 2022 conseguiu o segundo melhor faturamento no Brasil (Econodata). O website quase não oferece informações sobre RSE, compliance ou sustentabilidade
Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Fornecedores	
Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:	
	”Os fornecedores deverão ser selecionados com base em critérios objetivos, técnico e econômicos, considerando o cumprimento legal dos requisitos de qualidade, saúde, segurança e meio ambiente, com garantia de condições justas a todos os envolvidos. [...]	
	Exigir dos seus parceiros o respeito aos princípios de combate ao trabalho forçado, trabalho escravo, trabalho infantil, assédio moral e sexual e sonegação fiscal” [...]	
	”É responsabilidade do fornecedor garantir a conformidade com o Código de Conduta do Grupo Miolo em toda a sua cadeia produtiva, incluindo seus funcionários e prestadores de serviços subcontratados, e somente deverão empregar ou contratar serviços consistentes com as Leis e Regulamentações aplicáveis e manter controle interno sobre todos os aspectos que abrange a lei”.	

Açúcar e etanol		
WD Agroindustrial	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Política de Responsabilidade Social
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Sustentabilidade
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Respeitar os direitos humanos: apoiar os princípios de justiça social e direitos humanos, repudiando a exploração das pessoas pelo trabalho, em qualquer modalidade, e qualquer prática discriminatória ou violação desses direitos. Assegurar o trabalho digno, promover a saúde e a segurança do trabalho e a igualdade de oportunidades.
	Comentários:	O Código parece dirigido a estabelecer pautas para os funcionários (e não compromissos da empresa) e ampliar obrigações sujeitas à imposição de sanções
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta (2022)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Regras de conduta
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
”3.4 COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E ANÁLOGO AO ESCRAVO A Empresa não utiliza e não permite a utilização de mão de obra infantil ou de pessoas menores de 18 (dezoito) anos em suas atividades e não compactua com a sua utilização por empresas parceiras, salvo na qualidade de Menor Aprendiz, de acordo com a lei. Não se admite a prática, em qualquer nível, que caracterize trabalho em condições análogas à escravo. O repúdio às práticas abusivas de exploração de trabalho, independentemente de quaisquer situações e idade, deve ser preconizado por todos.”		

Cargill Agrícola S.A. (Cargill Brasil)	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Ética CARGILL Latino América
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Relacionamentos com fornecedores
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Proibir qualquer relação comercial com empresas que pratiquem mão de obra infantil, escrava ou que tenham histórico de agressão ao meio ambiente comprovado e não solucionado”
	Comentários:	CARGILL é uma das maiores exportadoras de açúcar e etanol. Em maio de 2023 Reporter Brasil noticiou a condenação de Cargill por trabalho infantil e trabalho escravo (no cacau). A empresa ofereceu um esclarecimento . O caso ainda está no judiciário baixo reserva a pedido da empresa.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta de Fornecedores (CARGILL Global)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Ponto 5. Tratar as pessoas com dignidade e respeito. Esperamos que nossos
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração: Fornecedores Parceiros se unam a nós para priorizar a segurança, o bem-estar e a dignidade de todos os indivíduos cujos talentos e trabalho duro nos ajudam a oferecer nossos produtos e serviços. Esperamos que nossos Fornecedores Parceiros: Proporcionem condições de trabalho seguras e saudáveis em todas as suas operações Nunca usem ou aceitem o uso de tráfico humano, trabalho forçado ou infantil segundo a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Cultivem um ambiente de trabalho inclusivo que seja livre de assédio e discriminação Respeitem os direitos dos trabalhadores de se organizarem e negociarem coletivamente Atendam ou ultrapassem todas as exigências legais para as condições de remuneração e trabalho
Copersucar	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de conduta e ética de parceiros da Copersucar (Desde o 2014)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	2.3. Gestão das práticas trabalhistas e dos direitos humanos pelo Parceiro
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		O Parceiro deve assegurar o respeito aos direitos fundamentais dos seus trabalhadores e as condições básicas de trabalho devem estar de acordo com: (i) a legislação trabalhista brasileira aplicável ao seu negócio; (ii) os acordos, tratados e convenções internacionais, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, bem como (iii) os regulamentos emitidos pela Organização Internacional do Trabalho, abrangendo: [...] 2.3.6. Trabalho forçado: não utilizar trabalho forçado, obrigatório, compulsório ou involuntário.
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		“O integral cumprimento da legislação e das disposições normativas aplicáveis aos seus serviços e produtos é uma condição fundamental para que o Parceiro mantenha relação com a Copersucar. [...] se constatado o não cumprimento dos requisitos aqui descritos, este poderá resultar na decisão, pela Copersucar, de encerramento do relacionamento comercial com o Parceiro. Adicionalmente, em caso de violação das leis, regulamentos e dispositivos legais aplicáveis, de forma intencional ou reiterada, principalmente aquelas associadas aos direitos humanos, saúde e segurança no trabalho, e ao meio ambiente, e ainda se constatada a prática de atos contra a administração pública, conforme previsto na Lei 12.846, estas poderão acarretar, além do término imediato do relacionamento comercial, o encaminhamento da questão às autoridades competentes [...] O Parceiro se compromete a avisar a Copersucar, imediatamente, caso seja identificada qualquer irregularidade”
	Gestão / Seguimento:	“[...] os Parceiros responderão a questionários de autoavaliação e serão auditados por funcionários próprios ou terceiros indicados pela Copersucar, por meio dos quais poderão ser solicitadas evidências adicionais [...].”
	Comentários:	Maior exportador de açúcar no ano 2022

Cosan	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Direitos Humanos
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Atuamos com base nos princípios dos direitos humanos em todas as atividades e relações da Companhia [...]
		Nosso compromisso é respeitar os direitos humanos de acordo com as melhores práticas e seguindo padrões internacionais, tais como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos; os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos; e do Pacto Global das Nações Unidas [...]
		Atuamos de acordo com as leis trabalhistas em toda nossa cadeia de valor, e não toleramos qualquer forma de trabalho indigno, forçado, infantil e/ou análogo à escravidão”.
	Gestão / Seguimento:	O Conselho de Administração aprova e revisa o Código de Conduta. As áreas de Compliance Jurídico e Controles Internos fazem seguimento atraves de Due Diligence nas empresas fornecedoras
	Comentários:	É uma das 10 maiores empresas no setor de agroenergia. No ano 2009 entrou n lista suja do trabalho escravo. No ano 2015 Rumo Logística, do grupo Cosan, foi condenada por trabalho escravo.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Política de Direitos Humanos (2022)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	6. Trabalho Forçado, Infantil e Tráfico de Pessoas
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“A Cosan proíbe o uso de trabalho infantil e não compactua com quaisquer práticas análogas ao trabalho forçado, ao tráfico de pessoas e todo e qualquer tipo de escravidão moderna. A Companhia está comprometida a estabelecer esforços para as nos-sas operações estejam livres dessas práticas, seja em relação aos nossos empregados ou prestadores de serviços”.
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		“Caso seja evidenciada a utilização de mão de obra em condições análogas à escrava pelos prestadores de serviços, a Cosan terá o direito de suspender as atividades ou rescindir imediatamente o contrato, nos termos contratuais”.

Raizen	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Relacionamento com clientes e parceiros de negócio
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Buscaremos relacionamentos mutuamente benefícios com clientes e parceiros de negócio, sempre com vistas a desenvolver e fornecer produtos e serviços de reconhecido valor em termos de preço, qualidade, segurança e sustentabilidade, suportados por excelência tecnológica, ambiental e comercial. Buscaremos a promoção e aplicação dos valores e princípios de negócio da Raízen ou equivalentes em tais relacionamentos”.
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		“Suas Responsabilidades
		• Assegurar que nossos fornecedores e contrapartes respeitem os direitos humanos, sobretudo a erradicação do trabalho infantil e análogo à escravidão. • Realizar auditoria de integridade para operações classificadas como de alto risco, conforme orientação do departamento Jurídico.
		• Não seguir com negociação ou interromper relacionamento com terceiros se estiver diante de qualquer suspeita de práticas ilegais pela contraparte”.
	Comentários:	Foi a terceira empresa com maior faturação no ano 2021. A empresas oferece um portal para fornecedores em que se detalham as regras aplicáveis e os mecanismos de relacionamento e monitoramento.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Termo de cláusulas e condições gerais para fornecimento de bens e de serviços
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	15. Conduta Ética
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		1. “15.2. Adicionalmente, em caráter irrevogável e irretratável, a CONTRATADA declara aderir, integralmente, por si, seus dirigentes, prepostos e/ou empregados, ao Código de Conduta da CONTRATANTE , disponível no website <i>www.raizen.com.br</i> , que, dentre outros temas, repudia e não tolera qualquer forma de trabalho escravo, forçado e/ou análogo, trabalho infantil; preza pela preservação do meio ambiente, sustentabilidade, valorização e cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho”
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta de Fornecedor Raízen
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	3.1. Diretrizes Trabalhistas; Diversidade & Inclusão e Respeito ao Indivíduo; Saúde e Segurança.
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“3.1.1. Trabalhistas. A Raízen não manterá relacionamento com fornecedores que empreguem mão de obra infantil; trabalho forçado; trabalho análogo ao de escravo e/ou que violem direitos humanos. Os fornecedores deverão cumprir pontualmente suas obrigações principais e acessórias com seus empregados”.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Política de Direitos Humanos
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Trabalho em condições análogas às de escravo e tráfico de pessoas.
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Não toleramos que alguém seja forçado ou obrigado a trabalhar sob violência, ameaça, coação ou intimidação.
		Nenhum serviço pode ser exigido de um trabalhador sem o seu livre consentimento. Por essas razões, proibimos o trabalho em condições análogas às de escravo e o tráfico de pessoas”.
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		“O descumprimento das regras e diretrizes impostas nesta política será devidamente apurado e estará sujeito a sanções, que poderão incluir medidas disciplinares, rescisão contratual, medidas administrativas/civis/penais etc.”.
Aço e Carvão		

Arcelor Mittal	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Relacionamento com fornecedores
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Os fornecedores da Empresa devem ser escolhidos levando-se em consideração critérios objetivos, baseados na qualidade, confiabilidade, preço, utilidade e desempenho do produto ou serviço. Os fornecedores devem ser tratados de forma justa,correta e honesta.Honorários e comissões devem ser pagos a consultoressomentenocursonormaldasrelaçõescomerciais. Quaisquer honorários devem ser comprovados por documentação demonstrando que o valor cobrado está de acordo com o valor do serviço prestado”.
	Certificações ou selos:	Responsible Steel Além assinou: Pacto Global, adesão em 2001; Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, adesão em 2009; Protocolo de Sustentabilidade do Carvão Vegetal, adesão em 2012; Minas Pela Paz fundada pela ArcelorMittal Brasil e 10 outras grandes corporações; TI Business Fórum: Grupo Brasil adesão em 2016.
	Comentários:	Em 2018 se noticiou uso de trabalho escravo em MG por empresas fornecedoras de Arcelormittal BioFlorestas.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Fornecimento Responsável
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	3.2. Direitos Humanos
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“A ArcelorMittal respeita todos os direitos humanos de seus funcionários e das comunidades locais e está comprometida em promover esses princípios junto aos seus fornecedores, assim como definido em sua Política de Direitos Humanos. A ArcelorMittal exige de seus fornecedores que desenvolvam e implementem políticas e procedimentos para assegurar o respeito aos direitos humanos em suas empresas e seus negócios e nas empresas de seus respectivos fornecedores. O fornecedor deve sempre cumprir com as mais rigorosas exigências, sejam elas determinadas pela legislação aplicável, pela Política de Direitos Humanos ou por este Código. Onde a legislação local proibir o fornecedor de cumprir determinados aspectos do Código ou da Política de Direitos Humanos, ele deverá cumprir a legislação local buscando, ao mesmo tempo, respeitar os direitos humanos”
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		A fim de implementar este Código, a ArcelorMittal irá: • Colaborar: trabalhar com os fornecedores para aprimorar as práticas de negócio responsável nas áreas ambientais, sociais e de governança, em especial relacionadas à saúde e segurança, direitos humanos, ética e meio ambiente. Esse processo poderá incluir avaliações conjuntas, tais como visitas a unidades industriais, para avaliar a adesão dos fornecedores ao Código. Em relação aos fornecedores de matérias-primas, partilharemos também os nossos conhecimentos sobre certificação independente, de modo a ajudá-los a alcançar o padrão estabelecido. • Apoiar: auxiliar os fornecedores a identificar atividades que estejam aquém dos requisitos exigidos pelo Código e trabalhar para aprimorar essas condições em tempo adequado. • Priorizar: concentrar atenção nas partes da cadeia de fornecimento nas quais o risco de não se atingir os requisitos estipulados pelo Código seja maior e nas quais se possa obter o máximo de melhorias. • Respeitar: conduzir nossos negócios com os fornecedores de forma justa, objetiva, transparente e profissional. Isso inclui tratar os funcionários de nossos fornecedores que estejam trabalhando em nossas instalações com as mesmas práticas locais de trabalho aplicadas aos nossos próprios empregados. [...]
	Gestão / Seguimento:	ArcelorMittal avalia aos fornecedores, aplicando questionários de qualificação e um questionário de autoavaliação baseado no Código de fornecimento responsável A fornecedores devem garantir que os subcontratados cumpram o código.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Política de Direitos Humanos
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Eliminação do Trabalho Forçado ou Compulsório, Tráfico de Pessoas e todas as formas de Escravidão Moderna
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“ArcelorMittal é contrária ao uso de trabalho forçado ou compulsório, tráfico de pessoas e qualquer forma de escravidão moderna, tanto em suas próprias operações quanto em sua cadeia de suprimentos. Nós trabalhamos junto aos nossos subcontratados e fornecedores, incluindo por meio de auditorias em nossa cadeia de suprimentos, para evitar benefícios indiretos advindos da promoção de tais práticas ilegais. A ArcelorMittal também se comprometeu a divulgar anualmente o progresso na eliminação da escravidão e do tráfico de pessoas a partir de suas próprias operações e por meio de sua cadeia de suprimentos. A ArcelorMittal assegurará que os mecanismos operacionais de reclamações permitam que os casos de trabalho forçado sejam submetidos e endereçados”.
	Gestão / Seguimento:	A ArcelorMittal poderá vir a contratar terceiros independentes para monitorar o cumprimento desta Política pela Companhia

Aço Verde Brasil	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de conduta ética
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	6.3 Integridade na relação com terceiros
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		"A AVB busca a integridade dos relacionamentos com terceiros que agem em seu interesse ou benefício e poderá ser responsabilizada por atos praticados supostamente em seu nome. As áreas responsáveis por essas contratações devem, portanto, adotar procedimentos que inibam e evitem corrupção, fraudes e ilegalidades por parte desses terceiros".
	Certificações ou selos:	Administração da Companhia
	Gestão / Seguimento:	Certificado NBR 16001:2012 Certificado ISO 14001:2015 Certificado ISO 9001: 2015 Certificação GHG Protocol – AVB 2022 (outras)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	6.6 Combate ao trabalho infantil e análogo ao escravo
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		"Fornecedores de produtos e/ou serviços nacionais ou internacionais não devem utilizar o trabalho de menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Os trabalhadores menores de dezoito anos, incluindo os aprendizes, não podem estar expostos a trabalhos noturnos ou situações que sejam perigosas ou insalubres. O trabalho forçado ou análogo ao escravo não é aceito. Os trabalhadores não poderão ter seus documentos retidos ou serem obrigados a fazer depósitos como condição para admissão".
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	8.8 Comunicação com os fornecedores
Gerdau	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Acreditamos que os nossos fornecedores são os nossos maiores aliados para entregar produtos de qualidade aos nossos clientes, por isso nos preocupamos com a integridade, que seja cumprido de forma ética todas as condições comerciais acordadas e a confidencialidade das informações. Selecionamos os nossos parceiros e fornecedores com base em critérios objetivos, considerando as melhores ofertas disponíveis em relação ao custo, prazo, qualidade, segurança, práticas ambientais, responsabilidade social e confiabilidade. Qualquer conduta inadequada de nossos fornecedores poderá gerar um impacto negativo na nossa imagem e reputação, podendo expor a AVB a responsabilidades legais, bem como nossos Empregados, Empregadas, representantes e demais Parceiros de Negócio. Por isso, adotamos procedimentos e parâmetros altos de transparência e de integridade, bem como critérios objetivos e imparciais para a seleção e manutenção de fornecedores. Assim, para proteger a nossa reputação e fortalecer nossa cadeia produtiva, os nossos fornecedores devem atentar no mínimo aos seguintes critérios: a) Situação fiscal regular; b) Capacidade econômica financeira; c) Capacidade técnica; d) Confiabilidade; e) Observância de obrigações legais e requisitos de Saúde, Segurança, Meio Ambiente, Direitos Humanos e Compliance
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de ética e conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	2. Respeito 2.4. Condições humanas de trabalho
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Temos a obrigação e estamos comprometidos com a promoção dos direitos humanos em nossa esfera de influência, incluindo nossa cadeia de produção e no relacionamento com fornecedores, clientes e outros terceiros. Tomamos o devido cuidado para identificar e eliminar qualquer risco contrário às definições dos direitos humanos. A Gerdau exige que suas operações, seus fornecedores e clientes pautem suas práticas de negócios na erradicação do trabalho infantil, trabalho escravo e no cumprimento da legislação vigente. SEM EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA: Não toleramos o trabalho forçado, involuntário, escravo ou análogo à escravidão, bem como a exploração ilegal de mão de obra imigrante ou refugiada. A eventual identificação dessas situações deve ser imediatamente bloqueada e reportada às autoridades.
	Gestão / Seguimento:	Área de Compliance
	Comentários:	No ano 2007 uma ação do DETRAE encontrou um grupo de mais de dez empregados laborando em condições análogas à de escravos na exploração do carvoejamento de mata nativa em MG. Gerdau assinou TAC mas questionou no judiciário, alegando que não tinha relacionamento comercial com as empregadoras dos trabalhadores encontrados na condição de trabalho análogo à escravidão. [Sentença]. Também tem assinado TAC por questões ambientais.
Têxtil		

Zara. Grupo Inditex	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conducta y Prácticas Responsables
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Proveedores
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	<div>Declaração:</div> <p>“Los fabricantes de los productos que comercializa Inditex, están obligados a cumplir el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y el presente Código, en lo que les resulte aplicable. El resto de proveedores de bienes y servicios de Inditex deberán cumplir ambos Códigos en lo que les resulte aplicable.</p> <p>Asimismo, deben permitir que se realice cualquier revisión por parte de Inditex o de terceros autorizados para verificar su cumplimiento”.</p> <p>4.6. Relaciones con proveedores. Los empleados de Inditex se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.</p> <p>[...] Todos los proveedores que trabajen con Inditex deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio. La vulneración de cualquiera de estos principios no será en ningún caso aceptada por Inditex.</p> <p>Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en la compañía. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de Inditex. El personal de Inditex tiene la obligación de proteger la información comercialmente sensible relativa a las condiciones establecidas por la compañía en relación a su cadena de aprovisionamiento”.</p>
	Certificações ou selos:	Pacto Global
	Gestão / Seguimento:	<div>Comité de Ética: conformado por o Secretario General y Diretor de Cumprimiento Normativo; o Diretor de Auditoría Interna; o Diretor de Responsabilidade Social Corporativa e o Director de Recursos Humanos</div> <p>El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado de Inditex, fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe”.</p>
	Comentários:	O código consolida em um só documento, o “Código de Conduta Interno” e a “Directriz Interna de Práticas Responsaveis” aprovadas pelo Conselho de Administração de Inditex, S.A. em 2001 e 2006, respectivamente.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Prohibición de trabajo forzado
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	<div>Declaração:</div> <p>“Inditex no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en sus fabricantes y proveedores. Éstos no podrán exigir a sus trabajadores ningún “depósito” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad.</p> <p>Los fabricantes reconocerán el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable”.</p>
	Gestão / Seguimento:	<p>“Os fabricantes e fornecedores autorizam a Inditex ou terceiras partes para supervisar o adequado cumprimento do Código. Para isso, facilitaram os meios e o acesso as instalações e documentação necessaria para qualquer verificação”</p> <p>O cumprimento do Código é responsabilidade do Comité de Ética.</p>
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	<div>Política de Derechos Humanos</div> <p>(2016)</p>
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Derechos Humanos laborales: Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	<div>Declaração:</div> <p>Inditex rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, según queda éste definido en el Convenio 29 de la OIT. Lo anterior resulta de aplicación tanto a sus propios empleados como a su cadena de suministro y a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con Inditex.</p> <p>Inditex es signatario desde el año 2001 del Pacto Mundial de Naciones Unidas y como tal se adhiere a su principio 4, el cual establece que las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p>
	Gestão / Seguimento:	Comité de Ética: formado pelo Secretario General y Diretor de Cumprimiento Normativo; o Diretor de Auditoría Interna;
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Proveedores
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	<div>Declaração:</div> <p>“Todos los fabricantes y proveedores que trabajen con Inditex deberán comprometerse a respetar los Derechos Humanos y Laborales de todos sus empleados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio.</p> <p>El Código de Conducta y Prácticas Responsables y, en particular, el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores establecen los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben ser observados por todos sus fabricantes y proveedores. Estos están obligados al cumplimiento de las legislaciones laborales de los países en los que opera el Grupo, así como de las Convenciones de la OIT y otros estándares internacionales, con especial énfasis en el cumplimiento de los Derechos Humanos en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</p> <p>Estos Códigos están desarrollados en normas internas y mediante el diálogo permanente con los grupos de interés, que se materializa, entre otros, en el Acuerdo Marco Global entre Inditex e IndustriALL Global Union relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex”.</p>

Casa	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Política de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	3. Princípios
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	<div>Declaração:</div> <div>As ações são pautadas em uma postura ética e transparente com todas as partes interessadas:</div> <div>Relações baseadas no respeito aos Direitos Humanos e manter compromisso público contra o trabalho infantil, o trabalho análogo ao escravo e a exploração sexual de menores.</div> <div>Comprometimento com práticas que visam à diminuição do impacto ambiental e que permitam o desenvolvimento sustentável.</div> <div>Assim, não são aceitas condutas e ações contrárias a esses princípios, como:</div> <div>[...] Condições inadequadas de trabalho, tampouco, utilização de trabalho forçado, mão de obra escrava e trabalho infantil.</div> <div>Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):</div> <div>“É obrigatório que os fornecedores tenham a certificação ABVTEX (atualizada anualmente) para ser homologado. Além disso, Pernambucanas realizara auditorias próprias, não anunciadas, sempre que necessário, com base na Matriz de risco da companhia, o na averiguação de denúncias recebidas”. Nas auditorias se avalia Trabalho forçado ou análogo ao escravo: “É verificado a ocorrência dos quatro fatores que caracterizam o trabalho forçado ou análogo ao escravo que são: condições degradantes de trabalho, jornada exaustiva, trabalho forçado e servidão por dívida. Essa verificação é realizada principalmente através de entrevistas, registro das horas trabalhadas e registro dos pagamentos de salários. É verificado também se ocorre o pagamento por produtividade, prática proibida em nossa cadeia”.</div> <div>“Diante de situações de não conformidade com as premissas estabelecidas, questões consideradas inadmissíveis como trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil, abuso, assédio e discriminação, quando identificadas, resultam na inativação imediata do fornecedor”.</div> <div>Tambem tem workshops para os fornecedores e seus subcontratados sobre os temas abrangidos pelo Programa ABVTEX. Se o fornecedor tem avaliação destacada (em todos os ítemse não só nos sociais) recebe incentivos que incluem descontos aumento do volume, redução de auditorias</div> <div>[Revisar: Guia de Procedimentos e Regras]</div>
	Certificações ou selos:	<div>Certificação ABVTEX - Associação Brasileira do Varejo Têxtil</div> <div>SEDEX - Supplier Ethical Data Exchange,</div> <div>BSCI - Business Social Compliance Initiative</div> <div>WRAP – Worldwide Responsible Accredited Production</div> <div>InPacto</div>
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Estratégia de sustentabilidade: Cadeia de Valor
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	<div>Declaração:</div> <div>“Selecionar os fornecedores considerando fatores como: idoneidade, qualidade, preço, eficiência e credibilidade, dando oportunidade a todos.</div> <div>Que não se envolvam, apoiem ou utilizem de trabalho infantil, trabalho forçado ou quaisquer outras formas de exploração ilícita de mão de obra ou, ainda, outras atividades que, de maneira direta ou indireta, atinjam os princípios básicos da dignidade humana, devendo observar todas as normas jurídicas internas e as convenções internacionais que tratam da matéria, em especial as Convenções OIT 29 e 105 (Trabalho Forçado e Trabalho Escravo), Convenção OIT 182 (As Piores Formas de Trabalho Infantil) e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança”.</div>

Marisa	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta Ética (2010)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Áreas de Relacionamento: Fornecedores
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Nossas negociações são pautadas pelo sentido ético de nossos relacionamentos, baseados no respeito à igualdade de condições, na justiça, no cumprimento das leis, normas e diretrizes estabelecidas pela empresa, não sendo aceita qualquer transação comercial em que práticas impróprias, como trabalho infantil e/ou escravo, propina, suborno ou uso indevido de cortesia, possam comprometer a integridade dos negócios”
	Certificações ou selos:	Assinante do Pacto Global (2022) Associada ao Instituto Ethos (2022) ABVTEX (2018)
	Gestão / Seguimento:	Comitê de Ética é responsável por “analisar, avaliar e implementar ações, medidas e programas voltados para o desenvolvimento da Educação Ética na empresa, bem como acompanhar, assessorar e instruir as decisões de ordem ética relativas à sustentação dos princípios, valores e orientações” do Código de Conduta.
	Comentários:	Em 2010, deram início ao Programa de Auditoria de Fornecedores, após a assinatura de um TAC sobre trabalho escravo.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Programa de Auditoria de Fornecedores
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		O Programa de Auditoria de Fornecedores, implica “o monitoramento da cadeia de fornecimento da marca, englobando ações com o intuito de coibir qualquer tipo de mão de obra irregular, ampliar as condições dignas e adequadas de trabalho e reduzir os impactos ambientais na cadeia de fornecimento”
Café		
Grupo 3 corações	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Carta de Conduta (2009, terceira revisão em 2022)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Relação com os fornecedores
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Assim como respeitamos nossa propriedade intelectual, também zelamos pela propriedade intelectual de terceiros. Exigimos que nossos fornecedores adotem as melhores práticas trabalhistas, obedeçam a lei, recolham tributos e promovam o meio ambiente saudável. A nossa Empresa amplia o relacionamento com fornecedores internacionais, o que nos exige um cuidado especial com a cultura de negócios e a legislação dos países onde atuamos”.
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		Os fornecedores são submetidos a um processo de homologação, que se formaliza em um documento de uso interno. Além disso, os fornecedores são avaliados semestralmente. O objetivo é identificar a conformidade no fornecimento e o cumprimento do contrato e a documentação trabalhista, fiscal, financeira. Pode consultar o relatorio de sustentabilidade .
	Certificações ou selos:	Assinante do Pacto Global (2014) Associada do Instituto Ethos ISO 9001 (2015)
	Gestão / Seguimento:	Comissão de Integridade: Garante que a apuração das manifestações registradas pela Ouvidoria. É liderada pela presidência do Grupo e formada por Diretora de Gente, Gerente de Compliance, Gerente Jurídico e Gerente de Responsabilidade Social.
	Comentários:	É a maior companhia de café do Brasil (2020)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Práticas interligáveis
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Não somos tolerantes com atitudes e comportamentos que gerem constrangimento, desigualdade social ou prejuízo, tanto dentro quanto fora da empresa, tais quais: [...] – Não aceitamos o trabalho infantil e o trabalho forçado, inclusive em nossos fornecedores;

Mellita do Brasil	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta Mellita Group (2018)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Rules of conduct
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“III. We adhere to InternatIonally valId labor and socIal standards. Zero tolerance for all forms of forced labor, i.e. - absolute ban on forced labor and slavery - no use of prison labor”
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
	Certificações ou selos:	
	Gestão / Seguimento:	“Chief Corporate Management ensures that the principles and ethical values set forth in this Code are communicated to all employees and partners of the Group in an appropriate and regular manner. It shall also revise the Code of Conduct at regular intervals; with the possible involvement of the Legal Affairs and HR departments”. “Violations of the Code of Conduct can be reported confidentially to the supervisor or - where applicable - to the works council”
	Comentários:	É a terceira maior companhia de café do Brasil (2020). No ano 2019 uma pesquisa de Reporter Brasil indicou que fazendas flagradas com o trabalho escravo vendiam o grão para a Exportadora de Café Guaxupé (empresa certificada) que abasteceu os grupos NKG, Melitta e UCC Coffee.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta de Fornecedores
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	II. Normas trabalhistas e sociais
Exportadores de café associados ao Cecafé – Conselho dos Exportadores de Café do Brasil	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“3. TRABALHO FORÇADO O trabalho forçado não é permitido. Isso vale também para o trabalho escravo e práticas de trabalho sob a forma de cárcere privado”.
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		A violação do Código de Conduta “pode” resultar na rescisão do contrato.
	Gestão / Seguimento:	A Melitta reserva-se o direito de verificar o cumprimento do Código de Conduta dos Fornecedores.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Ética (2016)
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Compromissos dos associados
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Art.11 º – Com relação ao corpo funcional, os associados se comprometem a:
		[...] IV. Garantir que não haja, sob nenhuma forma, trabalho análogo ao de escravo e/ou infantil em suas atividades, de acordo com a definição contida no Código Penal Brasileiro.
	Comentários:	É uma associação de empresas exportadoras, cuja missão é “defender e promover os interesses do setor exportador de café de forma íntegra e profissional, com reconhecimento, liderança, competitividade e sustentabilidade”
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Fornecedores
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		Art.13º – Com relação aos fornecedores de café, os associados se comprometem a: I. Solicitar de todos os seus fornecedores o compromisso ético de trabalhar continuamente para eliminar qualquer forma de trabalho análogo ao de escravo e/ou infantil, conforme definição contida na legislação atual, em suas atividades e na de seus parceiros e/ou associados, comprometendo-se a terminar o relacionamento com entidades que comprovadamente possuam esse tipo de ilegalidade em seus negócios.

Cooperativa Regional 1 de Cafeicultores em Guaxupé LTDA.	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta Ética
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	5.4 – Parceiros de Negócio
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		”Os parceiros de negócio devem atuar em conformidade com as leis e regulamentos vigentes e aplicáveis, compactuarem com os princípios estabelecidos neste Código e cumprirem com os termos contratuais”
	Certificações ou selos:	Rainforest Alliance
	Gestão / Seguimento:	O Comitê de Ética é um grupo multidisciplinar, definido pela Alta Direção, responsável por fiscalizar o cumprimento do Código de Conduta Ética, assegurar a independência das análises e avaliar o atendimento das ações corretivas e de controle às infrações comprovadas.
	Comentários:	É a sexta maior produtora de café do Brasil e é conhecida como a maior cooperativa de café do mundo. Tem mais de 15 mil associados e vende café para grandes marcas internacionais, como Nespresso e Starbucks. No ano de 2019, a Reporter Brasil noticiou que, durante a pandemia, foi flagrada com trabalho escravo. Uma das fazendas flagradas (Fazenda Pedreira -MG) era propriedade do presidente da Cooxupé.
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	6. Ambiente de trabalho
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração: ”Reconhecemos a importância de adotar e promover as operações seguindo os princípios dos direitos humanos e da legislação trabalhista para construção de um ambiente ético, em que haja respeito às condições individuais de trabalho, à dignidade e à diversidade do ser humano, garantindo tratamento igualitário a todos. Por isso: [...] · Não utilizamos e não compactuamos com qualquer forma de trabalho forçado, infantil ou escravo ou fora das diretrizes definidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.
Carne		
JBS Friboi	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta e Ética
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	2.5. Direitos Humanos
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		”A JBS proíbe o uso de trabalho infantil ou forçado e não tolerará a exploração de crianças, punição física, qualquer forma de abuso ou condição análoga à escravidão. Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação ou incitamento que viole a Declaração Universal dos Direitos Humanos”.
	Certificações ou selos:	Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)
	Gestão / Seguimento:	Líder, área de Compliance, área Jurídica ou Recursos Humanos
	Comentários:	O website da empresa indica o seguinte: “desde 2009, o Sistema de Monitoramento da JBS avalia diariamente quase 85 mil fazendas fornecedoras de gado no Brasil para prevenir desmatamento ilegal, uso de trabalho escravo [...] O monitoramento é georreferenciado por imagens via satélite. Em maio de 2023, o Sindicato de dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados denunciou práticas do trabalho escravo na SEARA com trabalhadores de empresas terceirizadas. SEARA é provedor da JBS. Segundo Reporter Brasil , a ‘Lista Suja’ do trabalho escravo do 2023 (outubro) trouxe 5 fornecedores da JBS e 13 garimpos. JBS respondeu que os fornecedores foram bloqueados assim que foi divulgada a atualização da Lista Suja do Trabalho Escravo
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Conduta de Parceiros de Negócios
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Direitos Humanos
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		”Os Parceiros de Negócios não devem usar mão de obra escrava, infantil ou forçada e reconhecem que todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação ou incitamento que viole a Declaração Universal dos Direitos Humanos”.
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Subcontratação
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		”Os Parceiros de Negócios podem efetivar uma subcontratação somente se houver previsão contratual que a permita. Se efetivada, as diretrizes do CCPN devem ser aceitas e cumpridas por seus subcontratados, sendo responsabilidade dos Parceiros de Negócios assegurar o devido cumprimento”.

Minerva Foods	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Ética – Guia de Conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Princípios
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“Respetar a sus colaboradores, rechazando toda forma de discriminación, trabajo forzoso e infantil, con la creación de condiciones para su crecimiento, a través de la educación por y para el trabajo, promoviendo la participación y desarrollo de la Compañía con las comunidades locales, especialmente vecinas a los emprendimientos de la empresa, con acciones que benefician y fortalezcan su imagen”.
	Certificações ou selos:	Obrigação ou consequ�ncia específica derivada de compromisso (obriga�o ou compromisso de fazer):
		Instituto Pacto Nacional pelo Fim do Trabalho Escravo (InPACTO)
	Gestão / Seguimento:	Comit� de ética e Integridad de la Compañía. El Comit� es conformado por por 5 miembros, elegidos por el Presidente de la Compañía, y que representan a las (i) �reas Administrativas; (ii) Jurídica; (iii) de Planificación y Control; (iv) de Recursos Humanos; y (v) Financiera.
	Comentários:	No ano 2017 a m�dia reportou que 3 trabalhadores forma resgatados pela Polícia Militar após denunciarem condições análogas a trabalho escravo.
		Segundo a média, no ano 2022 o Ministério Público Federal realizou auditoria e comprovou a conformidade em compras e fornecedores aprovados em critérios socioambientais da Minerva Foods.
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Embora a lista suja publicada no outubro de 2023 incluiu a Fazenda Nossa Senhora Aparecida (GO), que � fornecedora de Minerva Foods. A fornecedora foi bloqueada da lista de fornecedoras.
		8.2. Relación con proveedores y prestadores de servicios
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“La contratación y la relación de Minerva Foods con sus proveedores y prestadores de servicios deben estar guiadas y conducidas por los más altos estándares éticos y de transparencia, y deben basarse en los principios de igualdad y justicia, y también cumplir las reglas y políticas internas vigentes, con total integridad, para evitar cualquier acto de discriminación.
		[...]
		8.2.2. Además, la Compañía solo se relaciona con proveedores que est�n obligados, entre muchas otras normas, a:
		<ul style="list-style-type: none">Confidencialidad;No utilizar trabajo ilegal;
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	<ul style="list-style-type: none">No utilizar prácticas laborales análogo al trabajo esclavo o mano de obra infantil;
		Obriga�o ou consequ�ncia específica derivada de compromisso (obriga�o ou compromisso de fazer):
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	“8.2.3. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones enumeradas en el �tem anterior autoriza a Minerva Foods a rescindir inmediatamente la respectiva contratación”.
		Código de Conduta de Parceiros de Negócios
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	6.8. Subcontratações
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Declaração:
		“A Minerva Foods não permite que o parceiro de negócio terceirize e/ou subcontrate sem que haja expressa autorização prévia por escrito da Companhia, formalizada através do Termo de Responsabilidade de Subcontratação a ser disponibilizado pela Minerva Foods, hipótese na qual ficam mantidas as condi���es”
	Tipos de abordagem de cadeia produtiva:	6.12. Trabalho escravo e infantil
		Declaração:
		“O parceiro de negócio não deve utilizar, apoiar, permitir ou participar de qualquer forma de trabalho que possa ser considerado forçado ou análogo a escravidão, tais como, restringir de alguma forma a liberdade do funcionário, reter documentos pessoais, condicionar a jornada de trabalho exaustiva, suprimir direitos trabalhistas legalmente previstos, aplicar punição física ou qualquer outra conduta degradante de trabalho.
		A Minerva Foods consulta e incentiva seus parceiros a utilizar a “Lista Suja” referente ao cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condi���es análogas � escravo disponível no site do Ministério do Trabalho e Previdência, Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, antes de estabelecer qualquer relação comercial, a fim de garantir que não utilizarão unidades produtivas que usam mão de obra escrava ou não remunerada em suas cadeias de fornecedores.
		O parceiro de negócio e seus respectivos fornecedores também não podem estar inseridos na “Lista Nacional de Condenações por Tráfico de Pessoas ou por Submissão de Trabalhadores a Condi���es Análogas � de escravo”, do Ministério Público do Trabalho ou outras que venha a substituir.
	Obriga�o ou consequência específica derivada de compromisso (obriga�o ou compromisso de fazer):	[...]
		� recomendável ao parceiro de negócio que mantenha um departamento estruturado e dedicado ao tema”
		Obriga�o ou consequência específica derivada de compromisso (obriga�o ou compromisso de fazer):
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	“Eventuais descumprimentos de quaisquer das disposições descritas neste Código podem implicar o encerramento do contrato estabelecido entre as partes e/ou demais san���es nele previstas, sem qualquer �nus ou penalidade para a Minerva Foods, além do bloqueio cadastral para eventuais possibilidades de novas contrata���es até comprovação de regularização, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.
		Caso o descumprimento cause danos à Companhia, o parceiro de negócio será obrigado a indenizar todos os prejuízos que a Minerva Foods venha a sofrer ou incorrer, direta ou indiretamente”.

Marfrig	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Ética e Conduta
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Trabalho infantil e trabalho forçado
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“A Marfrig repudia qualquer tipo de trabalho em desacordo com as leis trabalhistas brasileiras e dos países em que atua, assim como exige o mesmo posicionamento de seus fornecedores e terceiros. Somos signatários do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, que contempla o compromisso de não comercializar com pessoas físicas ou jurídicas que figurem no Cadastro de Empregadores Instituído pela Portaria nº 540/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego (“lista suja” do trabalho escravo).
		Portanto, a Companhia não admite a violação dos direitos e condições humanas de trabalho e não firmará e/ou manterá relações negociais com terceiros que utilizem práticas irregulares e/ou ilegais de trabalho envolvendo crianças e adolescentes e práticas semelhantes ao trabalho forçado, além de exploração sexual infanto-juvenil e tráfico de pessoas”.
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Relação com terceiros
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“A Marfrig possui, em seu pacote de Políticas de Compliance, documento denominado “Código de Ética e Conduta de Terceiros”, o qual traz as orientações sobre a postura adequada e esperada dos seus parceiros na condução dos negócios. Com este documento a Marfrig busca garantir que seus terceiros estejam alinhados à suas diretrizes.
		A entrega deste Código a todos os terceiros com os quais firmamos contrato é mandatória. Além disso, a Marfrig inclui em todos os seus contratos, cláusulas de compliance, por meio das quais reforça o compromisso com a integridade”
		Obrigação ou consequência específica derivada de compromisso (obrigação ou compromisso de fazer):
		“Nossos terceiros devem cumprir as políticas da Marfrig, bem como agir conforme as orientações deste Código de Ética e Conduta. Os nossos terceiros também estão sujeitos a sanções em caso de descumprimento das referidas expectativas éticas e de políticas e diretrizes, que vão desde rescisão contratual até abertura de processo civil”.
	Denominação do mecanismo de autorregulação:	Código de Ética e Conduta de Terceiros
	Temas abordados relacionados com a pesquisa:	Trabalho infantil e trabalho forçado
	Típos de abordagem de cadeia produtiva:	Declaração:
		“A Marfrig repudia qualquer tipo de trabalho em desacordo com as leis trabalhistas brasileiras e dos países em que atua, assim como exige o mesmo posicionamento de seus fornecedores e terceiros. Somos signatários do Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, que contempla o compromisso de não comercializar com pessoas físicas ou jurídicas que figurem no Cadastro de Empregadores instituído pela Portaria nº 540/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego (“lista suja” do trabalho escravo).
		Portanto, a Companhia não admite que terceiros violem os direitos e as condições humanas de trabalho e não firmará e/ou manterá relações negociais com terceiros que utilizem práticas irregulares e/ou ilegais de trabalho envolvendo crianças e adolescentes e práticas semelhantes ao trabalho forçado, exploração sexual infanto-juvenil e tráfico de pessoas”