

## Resumo da pesquisa com empresas de carne bovina e madeira sobre devida diligência e trabalho forçado

Um [número](#) estimado de 369.000 pessoas no Brasil estão vivendo em condições de escravidão moderna. Desde [1995, quando o governo reconheceu a existência da escravidão moderna](#) e criou o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, mais de 52.000 trabalhadores foram resgatados. As indústrias de carne bovina e madeira são consideradas dentre as com maior risco de trabalho forçado. Ambas têm cadeias de fornecimento de longo alcance que abrangem o mundo todo.

Nos últimos anos, o Brasil tem sido aplaudido por seus esforços significativos para combater o trabalho escravo, adotando [estratégias](#) como a criação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), o Grupo Especial de Fiscalização Móvel do antigo Ministério do Trabalho; tribunais do Trabalho nas áreas mais afetadas pelo trabalho forçado, a Lista Suja, o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo e sua instituição de monitoramento, o InPacto, dentre outras iniciativas. A Lista Suja é uma lista pública de empresas que se beneficiaram do trabalho escravo. As empresas nesta lista estão proibidas de contratos com o governo, seu acesso ao crédito e financiamento público são limitados, e outras empresas são desencorajadas de fazer negócios com elas.

O governo brasileiro, a ONU e muitas empresas mantiveram a Lista Suja e outras medidas como uma ferramenta eficaz para prevenir o trabalho forçado, monitorar as empresas e responsabilizá-las pelo uso do trabalho escravo. Apesar disso, há muitas tentativas de enfraquecer a definição de trabalho forçado no Brasil, minar a Lista Suja ao não publicá-la, por exemplo, e cortes no financiamento para departamentos responsáveis pelo monitoramento das condições de trabalho e resgate de vítimas de trabalho forçado.

Há também nova legislação que ameaça o trabalho decente, por exemplo, permitindo que os trabalhadores rurais trabalhem por dias sem salário, apenas com moradia e alimentação. E a nova [legislação de terceirização](#) dificulta a responsabilização das empresas pelas violações dos direitos trabalhistas.

Por outro lado, legislações como a Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido requerem que as empresas informem sobre os riscos de trabalho forçado em suas cadeias globais de fornecimento e tratem também dos esforços que estão empreendendo para erradicar a escravidão. Isso inclui entender o que seus fornecedores brasileiros estão fazendo para impedir o trabalho forçado e a escravidão moderna.

Em outubro de 2018, o Centro de Informações sobre Empresas e Direitos Humanos convidou 9 empresas brasileiras de madeira e carne bovina a responder [questionário](#) sobre suas ações para prevenir o trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento. Sete empresas responderam representando uma taxa de resposta de 77% (a taxa de resposta global do Centro é de cerca de 75%). Estas empresas foram escolhidas porque são grandes empresas de madeira ou carne bovina com exportações para o Reino Unido. Respostas completas estão disponíveis em português [aqui](#).

Nome da empresa	Setor
● BRF	Carne
● JBS Global	Carne
● Marfrig	Carne
● Minerva	Carne
● Grupo Sudati	Madeira

● Grupo Tramontina (resposta da Tramontina Belém)	Madeira
● Klabin	Madeira
● Suzano Papel e Celulose (incorporada à Fibria Celulose durante esse processo e resposta pelas duas empresas)	Madeira
● Tradelink Madeiras	Madeira

● Respondido ● Ainda não respondeu

## Resumo dos pontos principais analisados:

- **Devida Diligência limitada em grande parte a verificações por terceiros:** todas as empresas trouxeram referências para compromissos políticos que fazem menção a questões trabalhistas e trabalho forçado. A maioria das empresas conta com ferramentas de terceiros, como a Lista Suja, auditorias e certificações para avaliar os riscos de trabalho forçado de seus fornecedores. Duas empresas descreveram uma abordagem mais detalhada sobre suas ações. Uma empresa mencionou que seu processo incluía visitas a fornecedores em potencial, com verificações específicas das condições de trabalho e relações de trabalho. Outra empresa disse que desenvolveu uma ferramenta de gerenciamento de risco de trabalho forçado que considera informações não apenas da Lista Suja, mas também de outras fontes. Uma empresa promove treinamentos para seus fornecedores.
- **Apenas uma empresa divulga publicamente seus fornecedores:** todas as empresas disseram que monitoram seus fornecedores, 5 delas monitoram 100% de seus fornecedores. No entanto, apenas uma empresa divulga essas informações publicamente e três empresas afirmaram não ter intenção de divulgar essas informações. Divulgar esta informação publicamente é importante para a transparência e monitoramento público.
- **As empresas estão detectando algum trabalho forçado:** apenas uma empresa afirmou claramente que nunca encontrou trabalho forçado em sua cadeia de fornecimento. Dada a prevalência do trabalho forçado nessas indústrias no Brasil, é positivo que essas empresas tenham mecanismos que possam identificar pelo menos alguns casos de trabalho forçado.
- **Havia um entendimento comum do conceito de trabalho forçado:** todas as empresas que responderam à pesquisa fizeram referências claras às principais leis internacionais e nacionais. Algumas respostas mencionaram as principais características do trabalho forçado, incluindo jornadas de trabalho exaustivas (mencionadas três vezes em todas as respostas), condições de trabalho degradantes (mencionadas duas vezes), horas de trabalho exaustivas (duas vezes), retenção no local de trabalho (duas vezes), retenção de documentos pessoais (duas vezes).
- **A Lista Suja está sendo usada pelas empresas:** todas as empresas disseram que suspenderam imediatamente os contratos com as empresas presentes na Lista Suja, algumas retomaram os contratos depois que os fornecedores atenderam aos requisitos legais para operar novamente. Todas relataram a verificação da Lista Suja antes de escolher um novo fornecedor.
- **Engajar-se com trabalhadores/as e outras partes interessadas:** Cinco das seis empresas entrevistadas afirmaram que o fazem por meio de canais de comunicação para trabalhadores/as relatarem problemas, no entanto, na maior parte das vezes restritos a telefone e e-mail. Uma empresa mencionou sindicatos e um comitê interno de segurança formado por trabalhadores/as. Quatro entre seis entrevistadas disseram claramente que se envolvem com outras partes interessadas, como membros da comunidade, organizações da sociedade civil e sindicatos.
- **Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido e certificação:** Uma empresa informou que está melhorando seus esforços de devida diligência em resposta à Lei de Escravidão Moderna do Reino

Unido. Quatro empresas responderam claramente que foram influenciadas por processos de certificação para combater o trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento. Quatro em cada seis empresas disseram ter fornecedores certificados.

- **Remediação:** Apenas três empresas mencionaram claramente que possuem um processo de remediação para lidar com casos de trabalho forçado. Uma das empresas disse que nunca teve nenhum problema de trabalho forçado em sua cadeia de fornecimento.

### **Sobre este projeto**

A Universidade de Nottingham, o Centro de Estudos e Pesquisas BRICS da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, o Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos, a Repórter Brasil e o Coalition of Corporate Responsibility (CORE) realizaram pesquisa sobre as cadeias de fornecimento de carne e madeira no Brasil, no ano de 2018. O projeto *“The interaction of law and supply chain management in cross-judicial supply chains: supply chain effectiveness of modern slavery legislation”* teve apoio da British Academy.

O Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos foi responsável por conduzir parte da pesquisa. Convidou as empresas a responder questionário sobre devida diligência e questões trabalhistas. Os principais objetivos dessa parte da pesquisa foram entender melhor como as empresas entendem a questão do trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento bem como suas abordagens para prevenir o trabalho forçado e conduzir processos de devida diligência em direitos humanos.