
Reduzindo a lacuna

EVIDÊNCIAS SOBRE COMO EMPRESAS USAM
A DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS
PARA ENFRENTAR O TRABALHO ESCRAVO



PREFÁCIO

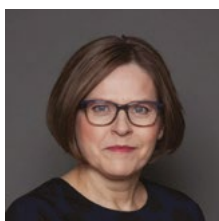
Direitos humanos e a devida diligência ambiental para empresas é um conceito que amadureceu na Europa. Em 2021, temos novas leis de devida diligência em vigor na Alemanha e na Noruega, que se baseiam na atual lei francesa do Dever de Vigilância. As leis sobre devida diligência também estão sendo consideradas na Áustria, Holanda, Bélgica, Finlândia e Luxemburgo. A própria diretiva para Governança Corporativa Sustentável da Comissão Europeia é de imensa importância para o estabelecimento de uma ampla estrutura legal em devida diligência na Europa. O Parlamento Europeu afirmou de forma clara o alto nível de ambição e a necessidade urgente de promover uma conduta comercial sustentável para a Europa e em todas as cadeias de valor globais.

Este relatório traz novas evidências e análises para subsidiar o desenvolvimento de devida diligência **efetiva**. Deve-se prestar uma atenção extra ao documento, uma vez que avalia a conduta empresarial de devida diligência nos casos mais graves de abuso de direitos trabalhistas: trabalho forçado e tráfico de pessoas, concentrando-se em três setores de alto risco: TICs, alimentos e bebidas e vestuário e calçados.

As lições extraídas desses dados, oriundos de nove benchmarks abrangendo um período de mais de cinco anos, são de vital importância. Elas servem para destacar que regras de governança corporativa sustentável em si não são uma panaceia. A eficácia na promoção dos direitos humanos e da regeneração ambiental em operações corporativas e nas cadeias de valor globais das empresas depende, enormemente, de seu formato e implementação.

As conclusões do relatório sobre o atual estado da devida diligência empresarial são muito reveladoras. Mais de um terço das empresas dos setores de alto risco não apresentam nenhuma evidência de que estariam **avaliando os riscos aos direitos humanos**; e quatro delas em cada cinco não oferecem nenhum indício de que estariam **adotando práticas de compra responsável** para mitigar o risco de trabalho forçado em suas cadeias de suprimento. O progresso glacial ao longo de cinco anos também indica a necessidade de que governos e parlamentos insistam na ação por meio de leis, regulamentações e incentivos comerciais. Uma transição sistêmica por meio de diretrizes voluntárias não é viável. Mas também há boas notícias: um pequeno, porém crescente, grupo de empresas líderes demonstra a determinação e a inteligência para, cada vez mais, lidar com esses riscos, evitando contribuir com a miséria e a indignidade de pessoas trabalhadoras mantidas em condições de trabalho forçado.

As recomendações deste relatório ressaltam a necessidade de rigor e determinação no desenho de novas leis e regulamentos, seja para devida diligência ou controle de importação. Lições partem de boas práticas corporativas, da experiência do movimento trabalhista, conjuntamente a meias-medidas que fracassaram. Todas elas enfatizam a necessidade de projetos que evitem o modelo falido de “compliance” por meio de checklists administrativos de empresas. Em vez disso, devemos insistir para que as empresas busquem ativamente atenuar riscos ambientais por meio do envolvimento efetivo com as principais partes interessadas, como pessoas trabalhadoras e comunidades.



Heidi Hautala

Vice-President of the European Parliament



ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	4
Principais conclusões	5
CONTEXTO	8
DESEMPENHO EM DEVIDA DILIGÊNCIA: LIÇÕES A PARTIR DE NOSSOS DADOS	9
ELEMENTOS ESSENCIAIS DE UMA ABORDAGEM DE DEVIDA DILIGÊNCIA EFICAZ	11
Rastreabilidade e transparência na cadeia de fornecimento	11
Avaliação de risco e envolvimento de stakeholders	13
Práticas de compra responsáveis e liberdade de associação	15
Mecanismos de reclamação voltados aos trabalhadores	17
CONCLUSÕES	19
RECOMENDAÇÕES	20
NOTAS	22

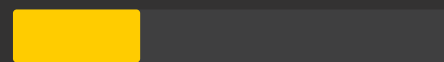
SUMÁRIO EXECUTIVO

O momento é cada vez mais propício para a devida diligência em direitos humanos e meio ambiente (mHREDD, na sigla em inglês), com empresas e investidores se unindo à sociedade civil e a trabalhadores, governos e sindicatos para exigir leis eficazes que permitam fiscalizar e proteger direitos. Os atrasos na proposta legislativa da União Europeia sobre devida diligência, que sinalizará uma mudança de chave em termos de direitos humanos nas empresas, devem ser usados para garantir que se estabeleça um padrão ambicioso, com impactos tangíveis para os trabalhadores. O desenvolvimento de regulamentações sobre **devida diligência**, além de **bens produzidos** com trabalho escravo, estão aumentando em nível global.¹ Governos e órgãos regionais estão reconhecendo cada vez mais que é preciso ter padrões inegociáveis.

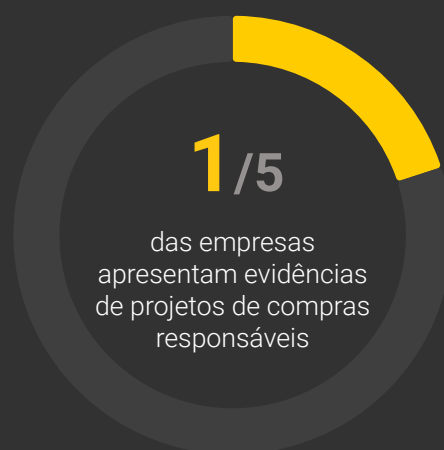
As iniciativas voluntárias para eliminar o trabalho escravo das cadeias de fornecimento globais estão fracassando. Uma década após a introdução dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs, na sigla em inglês), grande parte das maiores empresas do mundo ainda não implementou a mais básica devida diligência em direitos humanos. Em média, mesmo empresas de setores de alto risco, como **tecnologias da informação e comunicação (TIC)**, **alimentos e bebidas** e **vestuário e calçados**, pontuam apenas **29% em função de suas iniciativas de devida diligência em direitos humanos** nos mais recentes benchmarks do **KnowTheChain**. As Leis sobre Escravidão Contemporânea e seus requisitos para divulgação de relatórios sobre trabalho escravo não geraram as mudanças que prometiam e se revelaram bastante **ineficazes para enfrentar os abusos trabalhistas flagrantes** nas cadeias de fornecimentos globais. Por outro lado, as disposições legais sobre devida diligência relacionadas a punições, como a apreensão de mercadorias relacionadas ao trabalho escravo pela Agência de Alfândega e Proteção de Fronteiras dos Estados Unidos, geraram uma rápida transformação em setores e regiões de alto risco.

Este relatório apresenta novas evidências sobre a necessidade urgente de que a ação voluntária seja fortalecida com robustas exigências legais para que as empresas identifiquem riscos aos direitos humanos e evitem abusos. Também se destacam aqui os elementos centrais de uma regulamentação eficaz para garantir que a devida diligência não se torne apenas mais um exercício administrativo no qual as empresas “cumprem” exigências formais.

29/100



pontuação média de iniciativas de devida diligência entre empresas avaliadas pelo KnowTheChain



Principais conclusões

Devida diligência em direitos humanos – o estado das coisas

KnowTheChain aplica o seu benchmark a empresas segundo a forma como implementam políticas e práticas para eliminar um dos mais flagrantes abusos dos direitos humanos: o trabalho escravo. Nos últimos cinco anos, avaliamos as iniciativas das maiores empresas dos setores de mais alto risco, para prevenir o trabalho escravo em suas cadeias de fornecimento a partir de uma metodologia baseada nos Princípios Orientadores da ONU (UNGPs). Este relatório reúne evidências de nove benchmarks diferentes do KnowTheChain, para proporcionar uma ampla avaliação do rigor e da eficácia atuais das ações de devida diligência dessas empresas.

Os dados do KnowTheChain revelam que as empresas não estão implementando processos de devida diligência em direitos humanos para identificar e prevenir o trabalho escravo nas cadeias de fornecimento globais. Entre a grupo de **129 empresas globais** dos setores de TIC, alimentos e bebidas, e vestuário e calçados incluídas no benchmark do KnowTheChain, registramos uma tendência a ter políticas escritas que não efetivamente implementadas por meio de práticas como envolvimento com trabalhadores e seus representantes legítimos, compra responsável ou mecanismos de reclamação eficazes em todos os níveis da cadeias de fornecimento. Os dados a seguir são especialmente importantes nesses três setores de alto risco:

Mais de um terço das empresas cobertas pelo benchmark (36%), incluindo as companhias estadunidenses de TIC Analog Devices, Broadcom e Lam Research, ainda não apresentaram evidências de que estejam realizando **avaliações de risco aos direitos humanos** em suas cadeias de fornecimento – um componente importante de um processo de devida diligência em direitos humanos – e apenas 9% informam incluir os trabalhadores em suas avaliações de risco.

A grande maioria (81%) das empresas incluídas no benchmark não apresenta dados que evidenciem a adoção de **práticas de compra responsáveis**, como condições de pagamento justas ou prazos de entrega razoáveis para os fornecedores. Entre elas estão as marcas europeias de produtos de luxo Capri Holdings e LVMH.

Três em cada 10 (29%) empresas, incluindo as companhias asiáticas de alimentos e bebidas Aeon, Seven & i e WH Group, não apresentam evidências de que disponibilizam um **mecanismo de denúncia** para que os trabalhadores de seus fornecedores reportem abusos de direitos trabalhistas, e 93% não divulgam se incluem trabalhadores na elaboração e no funcionamento desses mecanismos, para garantir que eles tenham a confiança dos trabalhadores e sejam eficazes.

Apenas duas empresas (**Adidas e Lululemon**) se destacam por ter tomado medidas e implementado políticas cada vez mais eficazes para eliminar o trabalho escravo. Essas empresas demonstram um forte compromisso e um esforço para eliminar o problema, indicando que isso é possível e comercialmente viável.

Avanços limitados

Os dados do KnowTheChain expõem o ritmo lento das iniciativas de devida diligência por parte das maiores empresas do mundo, que operam nos setores com mais risco de haver trabalho escravo. Das 56 empresas que avaliamos três vezes ao longo de cinco anos,² um quarto (25%) ainda não informa ter dado o passo básico de realizar uma **avaliação de risco aos direitos humanos** em suas cadeias de fornecimento. Menos da metade (45%) ainda não divulgou listas de **fornecedores de primeiro nível**, e 64% ainda não informaram **trabalhar com stakeholders sobre trabalho escravo**, como sindicatos, ONGs locais ou formuladores de políticas em países onde seus fornecedores atuam.

As iniciativas de muitas empresas incluídas no benchmark do KnowTheChain parecem estagnadas em áreas que são fundamentais para melhorar as condições: a adoção de práticas de compra responsáveis e a garantia de que o direito de organização dos trabalhadores seja respeitado. Sessenta e oito por cento das empresas não informam ter implementado sequer a etapa crucial de adoção de **práticas de compras responsáveis**, incluindo planejamento e previsão.

As iniciativas para combater o trabalho escravo são um teste importante: se as empresas não conseguirem identificar e eliminar uma das formas mais flagrantes de abuso, há poucas chances de haver uma agenda mais ampla de direitos humanos. Até agora, as empresas não estão passando nesse teste. A exploração teima em persistir nas cadeias de fornecimento globais, com uma estimativa de **16 milhões de pessoas** envolvidas no trabalho escravo no setor privado e evidências que sugerem que os **níveis de exploração estão mais elevados do que nunca**. Os impactos da pandemia de Covid-19 apenas **exacerbaram** as vulnerabilidades e o sofrimento.

As baixas pontuações médias das empresas e a presença sustentada de abuso nas cadeias de fornecimento destacam a necessidade de leis que incluam responsabilização e punição, para garantir uma devida diligência em direitos humanos que seja eficaz e voltada a atender as **necessidades dos trabalhadores**. Essa abordagem deve incluir o **envolvimento efetivo e seguro de stakeholders** o tempo todo. Os processos de devida diligência em direitos humanos devem envolver os detentores desses direitos, como por exemplo, representantes dos trabalhadores, na identificação de riscos reais e potenciais, bem como no processo de reparação, para que os danos possam ser evitados ou enfrentados. Ao interagir com os trabalhadores, devem-se considerar os riscos de retaliação, assim como as implicações das restrições já existentes aos seus direitos.

A mudança está chegando, conforme indica o impulso global em direção a uma maior regulamentação das iniciativas das empresas em termos de direitos humanos. Onde as empresas não agiram, os governos estão intervindo e exigindo que elas tomem medidas para proteger os trabalhadores, conforme evidenciado pelos recentes desdobramentos legislativos no **Canadá**, na **França**, na **Alemanha**, na **Holanda** e na **Noruega**. O mais recente evento nessa trajetória é a proposta de lei de Devida Diligência da União Europeia, que tem potencial para ser um divisor de águas global. Os formuladores de políticas têm uma oportunidade de ouro para ajudar a definir as respostas das empresas ao trabalho escravo e, assim, dar início à mudança que é necessária para proporcionar maior igualdade aos trabalhadores nas cadeias de fornecimento globais e transformar a maneira como empresas e mercados operam em todo o mundo.

Usando os cinco anos de evidências coletados pelo KnowTheChain ao avaliar as iniciativas das empresas para enfrentar o trabalho escravo, este documento oferece a legisladores e a quem mais busque impulsionar a transformação, um guia passo a passo sobre elementos essenciais para uma abordagem eficaz à devida diligência em direitos humanos por parte de empresas – um guia que situa os trabalhadores no centro de um processo concebido para gerar uma mudança verdadeira.

RECOMENDAÇÕES AOS GOVERNOS

No mínimo, é essencial que qualquer legislação sobre Devida Diligência exija:

| Transparência nas cadeias de fornecimento das empresas, incluindo seus níveis inferiores.

| Envolvimento eficaz e seguro das partes interessadas com os detentores de direitos, inclusive trabalhadores, na elaboração, na implementação e na avaliação do processo de devida diligência.

| Resultados para os trabalhadores, para além do cumprimento de exigências formais, incluindo normas que obriguem as empresas a enfrentar modelos de negócios irresponsáveis, implementando práticas de compra responsáveis e garantindo que os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva sejam protegidos.

| Que a devida diligência em direitos humanos seja implementada nas cadeias de fornecimento das empresas como um todo, com foco nos riscos importantes que venham a ser identificados.

| Um regime de responsabilização civil forte, para exigir das empresas a prestação de contas e garantir que os trabalhadores tenham acesso à reparação.



CONTEXTO

As medidas exigindo relatórios voluntários e baseadas em conformidade para enfrentar os riscos do trabalho escravo, como as existentes na Califórnia, no Reino Unido e na Austrália, não conseguiram enfrentar as causas de fundo da exploração dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, geraram uma série de relatórios das empresas sobre suas políticas, em vez da implementação de medidas eficazes com mais probabilidades de melhorar as condições para os trabalhadores. Com seu foco estreito na escravidão contemporânea, uma boa parte desses relatórios baseados no cumprimento de normas também tirou o foco de outros abusos trabalhistas vivenciados com frequência, que podem levar, eles próprios, a condições de trabalho escravo se não forem controlados. As medidas baseadas em relatórios não conseguiram dar a proteção adequada aos trabalhadores, e os abusos persistem em todos os setores e regiões, da indústria hoteleira do Catar à pesca de atum do Pacífico. Medidas obrigatórias de devida diligência podem ajudar a enfrentar a lacuna de responsabilização deixada na esteira das exigências de relatórios, gerando obrigações juridicamente vinculativas para as empresas, além de fortes disposições voltadas à responsabilização, para garantir que elas sejam cumpridas.

Os formuladores de políticas devem agir para garantir que o setor de auditoria social, que está em evidência por seu papel na perpetuação de abusos de direitos humanos nas cadeias de fornecimento, não seja usado como um “porto seguro” pelas empresas para se proteger do fracasso na implementação da devida diligência. Para isso, uma abordagem eficaz de devida diligência deve exigir que as empresas vão além de medidas com foco em auditorias e incluam um exame minucioso das consequências de suas próprias práticas.

Os impactos da pandemia de covid-19 pioraram as condições de muitos trabalhadores das cadeias de fornecimento globais. Algumas empresas adotaram práticas nocivas e usaram cláusulas sobre motivos de força maior para se esquivar ainda mais de suas responsabilidades para com fornecedores e trabalhadores em suas cadeias. A pandemia enfatizou ainda mais a necessidade de leis que obriguem as empresas a incorporar a devida diligência em direitos humanos a suas práticas de compras e a agir com responsabilidade.

KnowTheChain: visões sobre devida diligência em direitos humanos baseadas em evidências

Os dados do KnowTheChain sobre empresas que operam nos setores onde há maior risco de trabalho escravo nos dão indicações importantes sobre o que é necessário para estabelecer uma abordagem eficaz de devida diligência em direitos humanos. Em um momento em que os legisladores da União Europeia e de todo o mundo estão elaborando novas leis sobre o tema, as evidências do KnowTheChain definem uma base mínima sobre o que essas leis devem exigir das empresas para que o trabalho escravo seja enfrentado de forma eficaz.

Há cinco anos, o KnowTheChain vem acompanhando e fazendo benchmarking das iniciativas das maiores empresas do mundo para enfrentar os riscos de trabalho escravo em suas cadeias de fornecimento.³ Mais recentemente, na série de benchmarks de 2020/2021, o KnowTheChain examinou **129 empresas**, avaliando não apenas quais processos de devida diligência elas possuem, mas também a forma como esses processos estão sendo implementados na prática – e se isso se traduz em resultados positivos para os trabalhadores.⁴ Nossos dados, concentrados em empresas que atuam em setores com alto risco de trabalho escravo – TIC, alimentos e bebidas e vestuário e calçados – oferecem uma orientação fundamental a formuladores de políticas, empresas e investidores sobre o que é necessário para estabelecer devida diligência em direitos e acabar com o abuso nas cadeias de fornecimento globais.



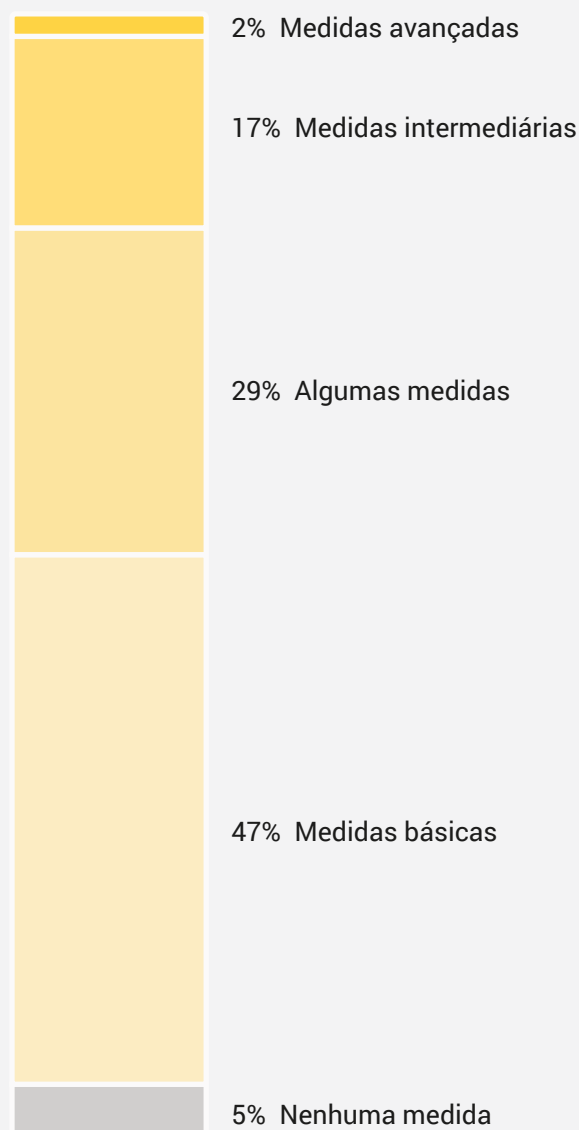
DESEMPENHO EM DEVIDA DILIGÊNCIA: LIÇÕES A PARTIR DE NOSSOS DADOS

Nas 129 empresas avaliadas pelo KnowTheChain, a pontuação média das iniciativas de devida diligência é de apenas **29/100**,⁵ e 52% delas pontuam abaixo de 25/100. Nossos dados evidenciam um lento avanço nas iniciativas das empresas na área de devida diligência em direitos humanos e destacam a falta de preparação para a legislação que será implementada. Enquanto o ambiente regulatório foi voluntário, a maioria das empresas simplesmente não implementou a devida diligência em direitos humanos e, entre as que o fizeram, as melhorias ano a ano foram muito lentas.

Mudanças lentíssimas nas iniciativas de devida diligência por parte de empresas

As evidências revelam que um número insuficiente de empresas está tomando medidas e implementando a devida diligência em direitos humanos, e um número ainda menor a está implementando de maneira eficaz, que possa trazer resultados positivos para os trabalhadores. Apenas 17% das empresas que analisamos com a metodologia de benchmark informaram incluir os trabalhadores nos processos de devida diligência, seja na avaliação de risco, na elaboração e no funcionamento de mecanismos de reclamação, ou no monitoramento. Nos últimos cinco anos, as iniciativas das empresas para fortalecer suas abordagens à devida diligência em direitos humanos foram lentas:

DESEMPENHO EM DEVIDA DILIGÊNCIA PARA 2020-2021



Quase metade (45%) das empresas avaliadas desde 2016 ainda não divulgou **listas de fornecedores de primeiro nível** até 2021.

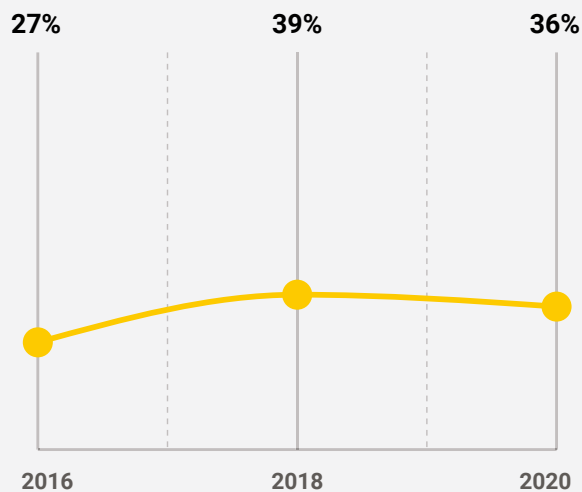
Dois terços (64%) das empresas avaliadas desde 2016 ainda não informam sobre **envolvimento com stakeholders com relação ao trabalho escravo** – como sindicatos, ONGs locais ou formuladores de políticas nos países onde seus fornecedores atuam.

Um quarto (25%) das empresas avaliadas desde 2016 ainda não informa ter realizado a etapa básica para uma **avaliação de risco aos direitos humanos** de suas cadeias de fornecimento como parte de seu processo mais amplo de devida diligência em direitos humanos.

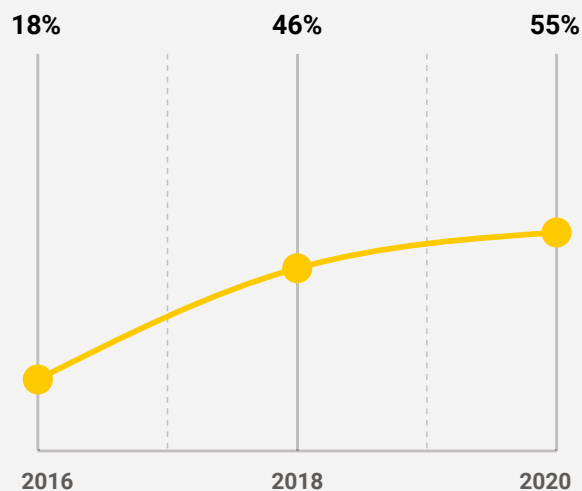
Essas etapas são pré-requisitos básicos para que as empresas desenvolvam uma abordagem à devida diligência em direitos humanos no sentido de identificar e avaliar riscos de forma eficaz. É preocupante o fato de que, ao avaliar os avanços nos últimos cinco anos, as melhorias caem ou diminuem ao longo do tempo (conforme ilustrado nos gráficos abaixo). É igualmente inquietante que a porcentagem de empresas que informam realizar essas etapas básicas permaneça baixa, em termos gerais. A regulamentação deve implementar padrões mínimos inegociáveis para fazer com que as empresas vão além dos processos básicos, e obrigar a que se implemente a devida diligência eficaz.




PERCENTAGEM DE EMPRESAS ENVOLVIDAS COM AS PARTES INTERESSADAS SOBRE TRABALHO FORÇADO, AO LONGO DO TEMPO



PORCENTAGEM DE EMPRESAS QUE DIVULGAM LISTA DE FORNECEDORES DE PRIMEIRO NÍVEL, AO LONGO DO TEMPO





ELEMENTOS ESSENCIAIS DE UMA ABORDAGEM DE DEVIDA DILIGÊNCIA EFICAZ

Rastreabilidade e transparência na cadeia de fornecimento

Os stakeholders devem poder acessar informações “**verdadeiras e completas**”. Isso inclui **transparência** com relação à lista de todos os países onde a empresa tem fornecedores, para que possam conectá-la a abusos enfrentados pelos trabalhadores em sua cadeia de fornecimento. O papel da lei em obrigar as empresas a agir em termos de devida diligência é criar condições de igualdade na atuação das empresas, independentemente do setor. Por exemplo, as obrigações das empresas de TIC de fazer relatórios para a compra dos chamados “minérios de conflito” as colocam muito à frente de outros setores na divulgação de informações sobre **fornecedores abaixo do primeiro nível**. Deve-se exigir visibilidade semelhante de todas as empresas em outros os setores.

A devida diligência eficaz exige que as empresas compreendam os fatores de risco sentidos mais intensamente pelos trabalhadores que enfrentam abusos, como discriminação, pagamento de taxas de recrutamento e restrições dos direitos à liberdade de associação e negociação coletiva. Para as iniciativas das empresas no sentido de entender os riscos, é fundamental que elas tenham uma **visão geral sobre os trabalhadores** que compõem sua força de trabalho na cadeia de fornecimento. Isso incluiria informações sobre gênero e proporção de migrantes, bem como o nível de sindicalização por fornecedor. Essas informações são necessárias para que as empresas tomem as medidas certas para enfrentar os riscos específicos presentes em diferentes contextos e entre diferentes grupos de trabalhadores.

Nossos dados de benchmark revelam que ainda existem lacunas importantes na visibilidade que as empresas dão a suas cadeias de fornecimento. Isso sugere que muitas não estão preparadas para começar a identificar os riscos e abusos dos direitos trabalhistas que podem estar presentes nessas cadeias.

Terceirização:

No setor de vestuário, existem riscos importantes associados à **terceirização não autorizada**. Quanto mais as empresas conhecerem suas cadeias de fornecimento, mais esses riscos podem ser reduzidos. Um exemplo de boa prática é a **VF**, que divulga nomes e endereços de seus fornecedores de primeiro nível e dos fornecedores terceirizados destes, bem como alguns dados sobre fornecedores de terceiro e quarto níveis, e dos países onde compra borracha, lã e algodão. No entanto, 81% das empresas incluídas no benchmark não divulgam listas detalhadas de fornecedores de segundo nível. Considerando os riscos inerentes ao modelo de terceirização em que se baseia o setor do vestuário, é preocupante que apenas 14% das empresas analisadas incluam fornecedores terceirizados em suas listas. Essa lacuna de visibilidade gera uma distância entre os abusos enfrentados pelos trabalhadores e a possibilidade de responsabilizar as empresas por criar condições em que os abusos trabalhistas prosperem. Isso dificulta que grupos de trabalhadores e organizações da sociedade civil identifiquem e responsabilizem as empresas por danos.



REQUISITOS BÁSICOS PARA A LEGISLAÇÃO DE MHREDD

As empresas devem ser obrigadas por lei a:

- Divulgar listas de fornecedores inclusive para níveis inferiores de suas cadeias;
- Divulgar os países de origem de commodities ou matérias-primas de alto risco para demonstrar que têm condições de saber e comprovar de onde vêm suas matérias-primas e que estão cientes dos riscos associados; e
- Divulgar dados sobre a composição da força de trabalho na cadeia de fornecimento, que demonstrem que as empresas sabem quem está fabricando seus produtos e entendem os riscos que enfrentam.

LACUNAS NO DESEMPENHO DAS EMPRESAS AVALIADAS PELO KNOWTHECHAIN

- 62%** das empresas não divulgam **listas de fornecedores de primeiro nível**, com nomes e endereços
- 51%** das empresas não divulgam os **países dos fornecedores** abaixo do primeiro nível
- 44%** das empresas não divulgam os **países de origem das matérias-primas** (pelo menos três matérias-primas)
- 69%** 69% das empresas não divulgam dados **demográficos sobre a força de trabalho de suas cadeias de fornecimento**

Avaliação de risco e envolvimento de stakeholders

Um diagnóstico das **ameaças potenciais para os trabalhadores**, bem como dos **impactos reais**, feito por meio de avaliações de risco relacionadas aos direitos humanos deve considerar o espectro de fatores de risco e abusos que levam ao trabalho escravo. Os processos de avaliação também devem envolver stakeholders locais, especialistas em direitos trabalhistas e, fundamentalmente, os próprios trabalhadores, para que os riscos sejam efetivamente identificados. Os processos podem envolver a avaliação de riscos associados a matérias-primas, regiões ou grupos de trabalhadores específicos, como os migrantes. Eles também devem se concentrar na identificação de restrições ao direito dos trabalhadores de se organizarem em locais de produção, que afetem a capacidade de fazer reclamações e negociar melhores condições. As desigualdades de poder em jogo entre empresas e trabalhadores não podem ser enfrentadas sem que antes se garanta o engajamento dos trabalhadores e a inclusão de abordagens populares e **lideradas pelos trabalhadores** nos processos de avaliação de riscos para permitir que eles exerçam seu poder coletivo.

Nossa avaliação das iniciativas das empresas nos três setores analisadas no benchmark revela que as empresas são mais propensas a informar que realizam avaliações de risco aos direitos humanos do que a divulgar os riscos concretos, principalmente quando se trata de níveis inferiores da cadeia de fornecimento.

Nossos dados revelam uma grande falta de envolvimento com os stakeholders dos países de origem, principalmente com sindicatos ou organizações de direitos dos trabalhadores. Esse é um alerta importante: a falta de envolvimento indica que as empresas não estão incorporando adequadamente os interesses dos trabalhadores aos processos vitais que os afetam.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA A LEGISLAÇÃO SOBRE MHREDD

As empresas devem ser obrigadas por lei a:

- Realizar uma avaliação completa dos riscos aos direitos humanos em todos os níveis de suas cadeias de fornecimento;
- Empreender um envolvimento efetivo dos stakeholders ao longo de todo o processo de avaliação de risco; e
- Demonstrar o impacto e os resultados positivos de seu envolvimento.

LACUNAS NO DESEMPENHO DAS EMPRESAS AVALIADAS PELO KNOWTHECHAIN

- 36%** das empresas não informam sobre a realização de **avaliações de risco aos direitos humanos** como parte de sua abordagem geral de devida diligência em direitos humanos
- 55%** das empresas não informam sobre os **riscos de trabalho escravo** identificados
- 72%** das empresas não informam sobre um exemplo de **envolvimento com stakeholders** (como formuladores de políticas, organizações de direitos dos trabalhadores ou ONGs locais) sobre trabalho escravo em contextos em que compram de fornecedores locais
- 63%** das empresas não informam se garantem que **stakeholders importantes se envolvam e informem os trabalhadores da cadeia de fornecimento** sobre seus direitos trabalhistas
- 94%** das empresas apresentam **evidências do impacto positivo** do envolvimento dos trabalhadores⁶
- 89%** das empresas não informam sobre **iniciativas de engajamento dos trabalhadores**

AVALIAÇÕES DE RISCO FEITAS PELAS EMPRESAS SOBRE AS CADEIAS DE FORNECIMENTO 2020-2021

Empresas que dizem fazer avaliação de risco



64%

Empresas que incluem os trabalhadores na avaliação de risco



9%

E quanto ao envolvimento dos trabalhadores?

No geral, em todos os setores, o nível em que as empresas dizem que estão realizando avaliações de risco aos direitos humanos é muito diferente do número de empresas que **incluem trabalhadores nesse processo de avaliação**. Embora 64% das empresas informem a realização de avaliações de risco aos direitos humanos em suas cadeias de fornecimento, a grande maioria (91%) não inclui os trabalhadores nesses processos, indicando uma ausência significativa das vozes e das perspectivas desses trabalhadores na identificação das condições que eles próprios enfrentam.

Monitoramento conduzido pelos trabalhadores

Uma alternativa ao modelo de auditoria social é o monitoramento conduzido pelos trabalhadores. Essa abordagem é baseada na participação dos trabalhadores e na garantia de que eles estejam totalmente engajados nos processos de monitoramento. Ela reconhece que os próprios trabalhadores são os que mais conhecem os riscos e os impactos potenciais no cotidiano e, portanto, devem cumprir um papel essencial na avaliação de riscos, no monitoramento do desempenho dos fornecedores e na elaboração de mecanismos de reclamação. O **Modelo de responsabilidade social conduzida pelos trabalhadores** demonstra o impacto positivo de programas nos quais trabalhadores e suas organizações são a força motriz (como criadores, monitores e executores) com relação a questões relativas a salários e condições de trabalho. No entanto, em todos os setores de alto risco que avaliamos, há uma grande ausência de processos de devida diligência liderados pelos trabalhadores:

No setor de TIC, nenhuma empresa informa ter iniciativas para proporcionar o monitoramento conduzido pelos trabalhadores em suas cadeias de fornecimento;

Duas empresas do setor de alimentos e bebidas informaram usar monitoramento conduzido pelos trabalhadores; e

Uma empresa do setor de vestuário e calçados, a **H&M**, informa que é membro de um acordo-marco global por meio do qual criou comitês nacionais de monitoramento em vários países fornecedores. Esses comitês incluem representantes sindicais e visam capacitar os trabalhadores a levantar questões em áreas como revisão salarial, discriminação e assédio, liberdade de associação e negociação coletiva, e jornada de trabalho.

Práticas de compra responsáveis e liberdade de associação

Práticas de compras responsáveis, como pagamento imediato, previsão exata e tempos e provisionamento razoáveis, são uma necessidade básica para empresas responsáveis. Sem essas práticas, elas correm o risco de criar condições que **difícultem ou impossibilitem que os fornecedores cumpram** as políticas da cadeia de fornecimento sobre direitos humanos e condições de trabalho.

Para que sejam eficazes, os processos de devida diligência das empresas devem abordar os riscos identificados em suas avaliações, fazendo as mudanças necessárias em suas próprias práticas, com vistas a garantir que os direitos dos trabalhadores possam ser respeitados no futuro.

A **HP** é um ótimo exemplo, revelando que apoiou seus fornecedores para que melhorassem sua capacidade de previsão e registrassem as horas trabalhadas com mais precisão. A empresa afirmou que, depois de aumentar os tempos de provisionamento para um prestador de serviços de montagem final e melhorar a comunicação, os trabalhadores passaram a trabalhar turnos de oito horas em vez de 12.

É necessário que as empresas implementem e divulguem dados sobre práticas de compra responsáveis, que incluam planejamento e previsão, além de condições de pagamento justas para garantir que os trabalhadores recebam salários dignos e possibilitar que os fornecedores os paguem.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA A LEGISLAÇÃO DE MHREDD

As empresas devem ser obrigadas por lei a:

Adotar práticas de compra responsáveis (como pagamento imediato, previsão exata e tempos de provisionamento razoáveis), de forma a garantir que não estejam contribuindo para danos em suas cadeias de fornecimento;

Trabalhar com sindicatos locais ou globais para apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva nas cadeias de fornecimento e

Aderir a acordos fiscalizáveis sobre direitos trabalhistas, com sindicatos relacionados às suas cadeias de fornecimento.

LACUNAS NO DESEMPENHO DAS EMPRESAS AVALIADAS PELO KNOWTHECHAIN

68% das empresas não informam sobre a adoção de práticas de compras responsáveis no primeiro nível de suas cadeias de fornecimento, incluindo **planejamento e previsão**

81% das empresas não informam sobre qualquer **evidência** que demonstre que possuem práticas de compra responsáveis

90% das empresas não informam ser membros de acordos-marco globais ou **acordos de direitos trabalhistas fiscalizáveis nas cadeias de fornecimento** que incluam as suas cadeias

79% das empresas não informam trabalhar com sindicatos independentes locais ou globais para apoiar a liberdade de associação em suas cadeias de fornecimento

89% das empresas não informam exemplos de como melhoraram a **liberdade de associação e negociação coletiva** para os trabalhadores de seus fornecedores.

Da mesma forma, a liberdade de associação e a negociação coletiva estão possibilitando a garantia dos direitos dos trabalhadores da cadeia de fornecimento, o que situa os trabalhadores em uma posição melhor para conquistar coletivamente suas reivindicações. Além disso, a presença de **amplas evidências** de que as iniciativas voluntárias para respeitar e facilitar a negociação coletiva não atendem aos trabalhadores é um indicador da necessidade de acordos vinculativos e fiscalizáveis entre sindicatos, fornecedores e empresas, para garantir que as necessidades dos trabalhadores se tornem um elemento central na forma como as empresas fazem negócios.

A liberdade de associação e a negociação coletiva são **direitos empoderadores fundamentais**, que permitem aos trabalhadores questionar condições abusivas e negociar melhores salários. **Acordos formais** entre empresas e sindicatos também são um passo importante nos processos de devida diligência das empresas, gerando obrigações juridicamente vinculativas para garantir que elas implementem e atuem sobre os riscos aos direitos dos trabalhadores.

Embora muitas empresas demonstrem ter alguma consciência do impacto que suas práticas de compra podem ter nas condições de trabalho em suas cadeias de fornecimento, apenas uma pequena minoria está assimilando e atuando sobre esse impacto ao fazer mudanças em suas práticas de compra. Além disso, as iniciativas para apoiar a liberdade de associação nas cadeias de fornecimento das empresas continuam atrasados. A regulamentação deve obrigar as empresas a avançar nessas áreas fundamentais, onde os dados de benchmark do KnowTheChain revelam que as transformações continuam limitadas.



Mecanismos de reclamação voltados aos trabalhadores

Os mecanismos de reclamação disponíveis, confiáveis e usados pelos trabalhadores das cadeias de fornecimento e seus representantes legítimos têm um papel central na identificação dos riscos e são, como os UNGPs deixam claro, um instrumento necessário para garantir que os trabalhadores tenham **acesso a reparação**. Para mostrar que os trabalhadores conhecem, sabem como usar e confiam em um determinado mecanismo de reclamação, as empresas devem demonstrar sua eficácia divulgando dados sobre uso, tanto no primeiro nível quanto nos níveis inferiores de suas cadeias de fornecimento. As empresas devem envolver os trabalhadores na elaboração, na implementação e no monitoramento de mecanismos de reclamação para garantir que eles tenham um dispositivo confiável e sejam um aspecto importante do modelo de **responsabilidade social conduzida pelos trabalhadores**.

Embora um grande número de empresas agora disponibilize mecanismos de reclamação aos trabalhadores em suas cadeias de fornecimento, muito poucas conseguem demonstrar que os trabalhadores usam ou confiam nesses mecanismos.



REQUISITOS MÍNIMOS PARA A LEGISLAÇÃO DE MHREDD

As empresas devem ser obrigadas por lei a:

- Estabelecer mecanismos de reclamação eficazes para os trabalhadores da cadeia de fornecimento e seus representantes legítimos, tanto no primeiro nível como nos níveis inferiores das cadeias;
- Divulgar dados de boa qualidade sobre o uso de mecanismos de reclamação e
- Assegurar que os trabalhadores ou seus representantes legítimos estejam envolvidos na elaboração, na implementação e no funcionamento desses mecanismos.

LACUNAS NO DESEMPENHO DAS EMPRESAS AVALIADAS PELO KNOWTHECHAIN

- 29%** das empresas analisadas no benchmark não informam ter **mecanismos de reclamação** disponíveis para os trabalhadores dos fornecedores
- 77%** das empresas **não apresentam evidências do funcionamento prático** do mecanismo
- 54%** das empresas não informam sobre medidas para garantir que se **comunique aos trabalhadores de seus fornecedores** sobre a existência do mecanismo
- 88%** das empresas não têm evidências de que os mecanismos de reclamação **estejam disponíveis e sejam usados por trabalhadores abaixo do primeiro nível**

MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO DAS EMPRESAS 2020-2021

Não divulgam ter mecanismos de reclamação disponíveis aos trabalhadores dos fornecedores

29%

Não apresenta evidências da operação prática do mecanismo

77%

Não apresentam evidências de que os mecanismos estejam disponíveis a trabalhadores abaixo do primeiro nível

88%

Incluindo trabalhadores na elaboração e no funcionamento dos mecanismos de reclamação

Os trabalhadores devem participar da avaliação dos riscos nas cadeias de fornecimento das empresas, **inclusive na elaboração e no funcionamento dos mecanismos de reclamação**, para ajudar a garantir que os usuários-alvo confiem nos mecanismos resultantes. Apenas **8 das 129 empresas** nos três setores que avaliamos informam tomar medidas para garantir que os trabalhadores de seus fornecedores ou seus representantes legítimos estejam envolvidos na elaboração ou no funcionamento do mecanismo.

Como um exemplo importante, o **Walmart** é membro do Fair Food Program, que oferece aos trabalhadores rurais acesso a um mecanismo dentro do qual as reclamações são investigadas e resolvidas. Nesse mecanismo, sempre que possível, a solução de reclamações inclui um componente educativo que consiste em reuniões com os respectivos supervisores e equipes, para que todos os trabalhadores da propriedade rural possam ver que as reclamações são ouvidas e resolvidas sem retaliações.



CONCLUSÕES

Com base nos dados do KnowTheChain, fica claro que não é mais possível continuar fazendo negócios como se nada estivesse acontecendo se quisermos eliminar o trabalho escravo. Os avanços no combate ao trabalho escravo entre a maioria das empresas no benchmark do KnowTheChain estão ocorrendo em um ritmo lentíssimo. Se as maiores empresas do mundo não estão atuando para combater o trabalho escravo, os formuladores de normas devem agir para insistir que as empresas e seus fornecedores implementem medidas para proteger os trabalhadores em todo o mundo.

As limitações da legislação sobre transparência como ferramenta para enfrentar o trabalho escravo nas cadeias de fornecimento globais são visíveis, e é necessária uma abordagem mais rigorosa para insistir em ações efetivas que previnam abusos: a devida diligência em direitos humanos. As empresas devem ir além das medidas cosméticas e da dependência excessiva em relação às auditorias sociais. Elas devem tratar de suas próprias práticas de compra, apoiar a liberdade de associação em suas cadeias de fornecimento e consultar integralmente os stakeholders, incluindo organizações locais especializadas e trabalhadores. Os trabalhadores devem ocupar um lugar central nos processos de devida diligência das empresas para que eles sejam eficazes.

Com os crescentes apelos legislativos em todo o mundo por uma maior regulamentação das abordagens das empresas aos direitos humanos, é hora de os formuladores de políticas agirem de forma decisiva, com leis novas e firmes. As empresas que não conseguirem fortalecer suas abordagens e adotar processos voltados aos trabalhadores logo estarão do lado errado da história, em termos não apenas jurídicos, mas também morais.

Novas leis que tornem obrigatória a devida diligência em direitos humanos devem, no mínimo, incorporar os seguintes princípios para garantir que as abordagens das empresas sejam adequadamente estruturadas:

Rastreabilidade e transparência nas cadeias de fornecimento: As empresas devem divulgar listas de fornecedores, inclusive em níveis inferiores de suas cadeias de fornecimento, para garantir que conheçam e possam comprovar a estrutura de suas cadeias.

Avaliação de risco e envolvimento de stakeholders: As empresas devem adotar uma abordagem baseada em risco e não em conformidade ou auditoria com relação ao entendimento dos riscos importantes aos direitos humanos que enfrentam e tomar medidas decisivas para mitigá-los ou eliminá-los. Uma abordagem baseada em risco deve levar em consideração toda a cadeia de fornecimento da empresa, pois alguns dos riscos mais graves de trabalho escravo podem estar presentes nos **níveis inferiores** das cadeias globais. A devida diligência eficaz deve ser **centrada no trabalhador**, ou seja, baseada no envolvimento e na participação dos trabalhadores. Essa abordagem apresenta as informações mais confiáveis sobre as condições enfrentadas pelos trabalhadores para que as empresas possam avaliar e fazer mudanças em suas práticas.

Práticas de compra responsáveis e liberdade de associação: A legislação deve garantir que as empresas enfrentem a contribuição que elas próprias dão aos problemas, inclusive examinando se suas práticas de compra estão contribuindo para eles em suas cadeias de fornecimento, além de apresentar evidências da adoção de práticas de compra responsáveis e garantir os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e à negociação coletiva.

Mecanismos de reclamação voltados aos trabalhadores: As empresas devem ter mecanismos de reclamação eficazes, tanto como forma de identificar abusos aos direitos humanos que ocorrem em suas cadeias de fornecimento quanto para garantir que os trabalhadores tenham acesso a reparação. As empresas devem incluir representantes dos trabalhadores na elaboração e no funcionamento desses mecanismos e divulgar dados para demonstrar seu uso pelos trabalhadores da cadeia de fornecimento.



RECOMENDAÇÕES

Para governos

- Introduzir a devida diligência em direitos humanos firme e eficaz, que exija:
 - Transparência** nas cadeias de fornecimento das empresas, inclusive nos níveis inferiores.
 - Envolvimento efetivo e seguro de stakeholders**, inclusive dos trabalhadores. Esse envolvimento deve informar todas as etapas do processo de devida diligência e abordar os riscos de retaliação aos detentores de direitos.
 - Resultados para os trabalhadores**, indo além de uma abordagem baseada no cumprimento de normas formais: incluir regras que obriguem as empresas a corrigir modelos de negócio irresponsáveis, implementando práticas de compra responsáveis e garantindo que os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva sejam protegidos.
 - Devida diligência em direitos humanos a ser realizada em todas as cadeias de fornecimento das empresas.
 - Um forte regime de **responsabilidade civil** para que as empresas tenham que prestar contas e garantir o **acesso à reparação** para os trabalhadores.
- Facilitar uma abordagem em que empresas de diferentes indústrias e regiões colaborem para investigar e reparar abusos aos direitos humanos nos seus fornecedores e nas cadeias de fornecimento globais que tiverem em comum.
- Implementar proibições à importação de bens vinculados à suspeita de uso de trabalho escravo, até que os importadores possam demonstrar que não há abusos em suas operações.
- Realizar capacitação e conscientização, por exemplo, publicando orientações abrangentes sobre devida diligência em direitos humanos para empresas que operem em contextos de alto risco.
- Publicar listas, atualizadas anualmente, de bens que correm alto risco de ser produzidos por meio de trabalho escravo.
- Garantir que os contratos públicos sejam concedidos apenas a empresas que consigam demonstrar que têm processos eficazes de devida diligência em direitos humanos e reparação.

Para empresas

- Realizar devida diligência em direitos humanos firme e centrada nos trabalhadores, com forte engajamento de stakeholders, envolvendo os trabalhadores nos processos de avaliação de risco, na elaboração e no funcionamento dos mecanismos de reclamação e no monitoramento conduzido pelos trabalhadores.
- Divulgar listas de fornecedores para além do primeiro nível.
- Usar as conclusões relacionadas à devida diligência em direitos humanos para informar e desenvolver práticas de compra responsáveis que mitiguem os riscos aos direitos humanos. Isso deve garantir os direitos dos trabalhadores da cadeia de fornecimento à liberdade de associação e negociação coletiva, além de trabalho decente e salários dignos.
- Usar sua influência e seus recursos para apoiar os trâmites legislativos de devida diligência em direitos humanos e outras iniciativas dos formuladores de políticas para criar condições de igualdade na atuação das empresas.

Para investidores

- Ao decidir investir em empresas individuais, avaliar se as candidatas a receber investimentos têm compromissos em termos de políticas de direitos humanos, processos de devida diligência (que incluam o enfrentamento aos riscos de trabalho escravo) e mecanismos de reclamação adequados.
- Revisar os processos de devida diligência em direitos humanos das empresas da carteira de investimentos para informar sua visão sobre a eficácia da gestão dos riscos de trabalho escravo.
- Trabalhar com as empresas para examinar como elas estão garantindo que os trabalhadores sejam consultados efetivamente em todos os processos de devida diligência em direitos humanos, por exemplo, na avaliação e no monitoramento de riscos de trabalho escravo e no envolvimento dos trabalhadores na elaboração ou no funcionamento dos mecanismos de reclamação.
- Atuar junto aos trabalhadores e seus representantes, e diretamente com as empresas da carteira, em relação a alegações de trabalho escravo e outros abusos dos direitos trabalhistas.
- Apoiar as resoluções de devida diligência em direitos humanos e/ou votar (nas assembleias gerais anuais) contra as administrações de empresas que constantemente deixem de demonstrar respeito aos direitos humanos nas cadeias de fornecimento.

NOTAS

- 1 As proibições de importação de bens produzidos com trabalho escravo estão em vigor desde 2016 nos Estados Unidos e desde 2020 no Canadá, e a União Europeia está discutindo sua implementação em nível regional. O Senado australiano também aprovou um projeto de lei que proíbe a importação de produtos feitos com trabalho escravo. Além disso, o governo do Reino Unido anunciou medidas que incluem sanções monetárias contra empresas que não consigam garantir produtos livres de trabalho escravo.
- 2 Referente a 56 empresas incluídas no benchmark em 2016, 2018 e 2020/2021.
- 3 As empresas são avaliadas de acordo com uma metodologia baseada nos Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, que abrange amplamente os três pilares dos princípios: compromissos políticos, devida diligência e reparação.
- 4 Isso incluiu 49 empresas de TIC, 43 de alimentos e bebidas, e 37 de vestuário e calçados. Outras 50 foram avaliadas apenas em relação a um subconjunto de indicadores, e não à metodologia de benchmark completa, o que significa que o número total de empresas avaliadas em 2020/2021 foi de 179. Para os fins desta análise, o KnowTheChain se concentrará apenas nas 129 empresas totalmente avaliadas. A lista completa de empresas avaliadas pelo KnowTheChain pode ser encontrada em nosso site.
- 5 Baseado nas pontuações das empresas nos temas 2 a 6 da metodologia de benchmark.
- 6 Por exemplo, agindo onde os fornecedores dificultam o respeito pelos direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e/ou negociação coletiva ou envolvendo formuladores de políticas para melhorar o respeito a esses direitos.



KnowTheChain é um recurso para empresas e investidores que precisam entender e enfrentar violações de trabalho forçado dentro de suas cadeias de fornecimento. Faz benchmarks das práticas corporativas atuais, desenvolve insights e fornece recursos práticos que informam as decisões dos investidores e permitem que as empresas cumpram com as crescentes obrigações legais enquanto operam de forma mais transparente e responsável.



O Business & Human Rights Resource Centre é uma ONG internacional que acompanha os impactos dos direitos humanos (positivos e negativos) de mais de 10.000 empresas em mais de 180 países disponibilizando informações em sua plataforma de trabalho digital em 10 idiomas. Procuramos respostas das empresas quando as preocupações são levantadas pela sociedade civil e fizemos mais de 6.000 abordagens a empresas pedindo pra responder a alegações específicas de direitos humanos. Nossa taxa de resposta global é de 55-60%.

Apoiadora



A Oxfam Brasil é uma organização da sociedade civil brasileira criada em 2014 para a construção de um Brasil mais justo, sustentável e solidário, eliminando as causas da pobreza, as injustiças sociais e as desigualdades. A Oxfam Brasil faz parte da rede Oxfam, que é uma confederação formada por 20 organizações nacionais que trabalham juntas em cerca de 90 países, como parte de um movimento global para a mudança e construção de um futuro livre da injustiça, da pobreza e das desigualdades.