

DEVIDA DILIGÊNCIA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

O CASO DAS VINÍCOLAS GAÚCHAS

Lécia Nidia Ferreira Taques¹
Carla Reita Faria Leal²

Resumo: A presente pesquisa toma como ponto de partida o caso de escravização de trabalhadores na cadeia produtiva do vinho em Bento Gonçalves/RS a fim de demonstrar como o processo de governança empresarial, denominado devida diligência em direitos humanos, pode atuar no combate ao trabalho escravo contemporâneo no contexto brasileiro. Ao evidenciar as limitações da atual configuração das políticas públicas de erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, especialmente diante do processo de fragmentação empresarial, o estudo conclui que o estabelecimento de uma normativa cogente voltada para a o dever de prevenção, respeito e promoção dos direitos humanos por empresas, é medida apta a contribuir com a erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

¹ Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT. Mestre e graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente” (GPMAT/PPGD/UFMT)

E-mail: leciataques@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1974632619493558>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2950-4696>

² Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT. Estágio Pós-doutoral pela Universidade de Nottingham (UK). Doutora e Mestra em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professora Associada nos cursos de graduação e mestrado em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Coordenadora de Área do Projeto Ação Integrada (PAI/MT). Líder do grupo de pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente” GPMAT/UFMT.

E-mail: crfleal@terra.com.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3285332159678695>

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6446-650X>

Palavras-chave: trabalho escravo contemporâneo; devida diligência em direitos humanos; cadeia produtiva.

DUE DILIGENCE IN THE FIGHT AGAINST SLAVE LABOUR THE CASE OF THE WINE CELLARS IN RIO GRANDE DO SUL

Abstract: This research takes as its starting point the case of the enslavement of workers in the wine supply chain in Bento Gonçalves/RS. It aims to demonstrate how the corporate governance called human rights due diligence can act in the fight against contemporary slave labour in the Brazilian context. The study concludes that the establishment of cogent regulations aimed at the duty of companies to prevent, respect and promote human rights is a measure that can contribute to the eradication of contemporary slave labour in Brazil, particularly in light of the limitations of the current public policies in Brazil, especially in the face of the process of corporate fragmentation, for the eradication of slave labour.

Keywords: contemporary slave labour; human rights due diligence; supply chain.

Introdução

No Brasil, em 2023, a prática da escravidão contemporânea alcançou número recorde nos últimos 14 anos, com o resgate de 3.240 trabalhadores nesta condição ao longo do ano (Brasil, 2024). Dentre as operações realizadas nesse período, está o resgate de 207 pessoas em condições análogas à de escravo em alojamentos de uma empresa terceirizada que prestava serviços para as vinícolas Salton, Garibaldi e Aurora na cidade de Bento Gonçalves/RS (Ministério Público do Trabalho, 2023). Um caso, similar a tantos outros, que retrata um dos desafios mais relevantes no combate ao

trabalho escravo contemporâneo atualmente: a fragmentação dos processos de produção.

Nesse contexto, o presente artigo, utilizando-se de pesquisa teórica com abordagem dedutiva e das técnicas de pesquisa de estudo de caso, documental e bibliográfica, com análise das normas nacionais e internacionais pertinentes ao tema, tem como finalidade elucidar, por meio de apontamentos teóricos, como o processo de governança empresarial, denominado devida diligência em direitos humanos, pode atuar no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

A pesquisa toma como ponto de partida o Termo de Ajuste de Conduta firmado pelo Ministério Público do Trabalho com as vinícolas Salton, Garibaldi e Aurora, com o estudo do caso e análise dos aspectos circunstanciais que norteiam referido acordo. A fim de enfrentar a problemática central deste estudo, traça o seguinte caminho: inicialmente são avaliadas as limitações da atual configuração das políticas públicas de erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil diante do processo de fragmentação empresarial, além disso, evidencia como a reinterpretação do instituto da responsabilidade civil tem conferido uma resposta mais adequada ao compartilhar a responsabilidade pela integridade da cadeia produtiva com a empresa-líder.

Na sequência, aborda o processo de construção da devida diligência em direitos humanos, aponta os caminhos já percorridos no cenário internacional quanto à obrigatoriedade da devida diligência pelas sociedades empresariais, e demonstra, por fim, que o estabelecimento de uma normativa voltada ao dever de prevenção, respeito e promoção dos direitos humanos pelas empresas, em todos os elos que compõem seu negócio, é medida apta a contribuir com a erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

1 Compreendendo o caso

As Polícias Rodoviárias Federais dos municípios de Caxias do Sul e Porto Alegre/RS receberam, em fevereiro de 2023, denúncias de que trabalhadores safristas, oriundos em sua grande maioria do estado da Bahia, eram mantidos em um alojamento na cidade de Bento Gonçalves/RS e sofriam agressões físicas, espancamento, choque e ameaça de morte. Em decorrência dessas denúncias, foi realizada uma ação conjunta entre Ministério Público do Trabalho (MPT/RS), Polícia Federal (PF), Polícia Rodoviária Federal (PRF) e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que resgatou, em 22 de fevereiro de 2023, 207 trabalhadores em situação de escravidão contemporânea na cidade de Bento Gonçalves/RS (Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 2023, p. 25).

Das narrativas, extrai-se que os trabalhadores, entre 18 e 57 anos, atraídos por falsas promessas, partiram, em sua maior parte, da Bahia para trabalhar na colheita da uva na Serra Gaúcha. Ao chegarem no destino, foram obrigados a arcar com os custos do transporte, bem como com o pagamento dos seus equipamentos de proteção individual (EPI). Já na cidade de Bento Gonçalves, os trabalhadores foram mantidos em um alojamento precário, sob permanente vigilância armada e submetidos a jornadas exaustivas. A comida fornecida era imprópria para consumo, as compras pessoais dos trabalhadores eram vinculadas a um único estabelecimento comercial, com desconto salarial e preços elevados, mantendo-os vinculados ao trabalho por supostas dívidas contraídas com o empregador (Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul, 2023; Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 2023, p. 25-26).

Os trabalhadores foram aliciados pela Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde Ltda., uma empresa terceirizada que prestava serviço de colheita da uva em estabelecimentos rurais do município de Bento Gonçalves para as vinícolas Salton, Garibaldi e Aurora. Dos trabalhadores resgatados, ouviu-se relatos como: “fui violentado no banheiro, me bateram [...] Lá, eles estavam em posse de armas, ameaçando nós (sic). Teve gente que tomou até tiro de bala de borracha”; assim como “a gente trabalhava de 6h da manhã até meia-noite, 1h da manhã [...] do lado do meu quarto era todo dia que batiam nos meninos lá. Choque, bicuda, tudo nos meninos” (Griguol; Foster, 2023).

O Ministério Público do Trabalho, pautado no paradigma jurídico de responsabilização de toda a cadeia produtiva no envolvimento com o trabalho escravo contemporâneo, firmou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com as três vinícolas envolvidas, beneficiárias da força de trabalho.

No TAC, foram assumidas 21 obrigações de fazer e de não fazer, visando ao aperfeiçoamento do processo de tomada de serviços terceirizados na cadeia produtiva do vinho, mediante o monitoramento de cumprimento de direitos trabalhistas. Dentre os compromissos firmados pelas vinícolas, está o de manter uma política de responsabilidade e de respeito com os direitos humanos, especialmente relacionada à legislação sobre o trabalho em condições análogas à de escravo, tráfico de pessoas e saúde e segurança do trabalho (Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 5).

O acordo prevê que as vinícolas, para além de se comprometerem a firmar contrato de prestação de serviço apenas com empresas que possuam capacidade técnica e econômica compatíveis com a

execução do serviço contratado, devem se responsabilizar em garantir que os termos do contrato de prestação de serviço sejam cumpridos, por meio de visitas de averiguação periódica de seus prestadores de serviço, em questões atinentes ao meio ambiente de trabalho, à saúde e à segurança dos trabalhadores terceirizados, cumprimento da legislação trabalhista e pagamento dos salários. As vinícolas devem, ainda, prestar contas dessas visitas, por meio de relatórios técnicos e registros fotográficos dos fatos observados, ou seja, dar transparência às ações realizadas com fito de assegurar que situações de escravidão do trabalhador voltem a ocorrer (Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 6-12).

As responsabilidades das vinícolas também abarcam o dever de promoção, entre outras empresas do setor vinícola e entre associados de suas cooperativas, de estratégias de conscientização e orientação, voltado para boas práticas e cumprimento de legislação sobre direitos trabalhistas e direitos humanos, inclusive abordando o tema do trabalho em condições análogas à de escravo. O descumprimento das cláusulas acordadas é passível de punição com multa de até R\$ 300 mil reais, cumulativas, a cada constatação (Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 12-14).

Vale destacar que o TAC, ao fixar as responsabilidades das empresas no monitoramento de toda cadeia produtiva, toma como esteio as Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2011) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (United Nations Human Rights, 2011). Esses instrumentos de instrumentos de *soft law* que consolidaram no cenário internacional o conceito de devida diligência em

direitos humanos (DDDH) como mecanismo de gerenciamento dos riscos relacionados às empresas e aos direitos humanos (Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 2).

2 Endereçando responsabilidades

O largo arcabouço jurídico brasileiro de combate à escravidão contemporânea, construído desde 1995, já foi referência no contexto global. A definição de trabalho escravo adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro, considerado de vanguarda pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem escopo abrangente e compreende tanto a garantia de dignidade humana quanto as medidas de proteção aos direitos trabalhistas presentes na Constituição Federal de 1988 (Scott, 2013, p. 137). Além disso, os mecanismos de fiscalização e combate à escravidão contemporânea, instituídos pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) e complementados pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), já foram considerados um modelo a ser seguido (International Labour Office, 2010, p. 7-9).

A política nacional de erradicação do trabalho escravo contemporâneo é pautada, sobretudo, na atuação estatal, sendo a fiscalização o principal pilar das políticas enfrentamento a essa prática. Ela é base da lista suja, dos resgates ou de qualquer outra medida de combate. Isto porque os desafios na atuação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel são evidentes.

É notória a necessidade de recomposição dos cargos de, já que, os auditores fiscais do trabalho desempenham um papel de destaque nas ações voltadas para a erradicação do trabalho escravo contem-

porâneo no Brasil e são responsáveis por uma parte significativa das ações delineadas nos Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo.³ Diante da defasagem desses servidores, as ações são realizadas basicamente a partir de denúncias. Um auditor fiscal do trabalho do Rio Grande do Sul relata que diante da falta de servidores muitas vezes “se faz a ‘escolha de Sofia’, optando-se pela situação com maiores indícios e possibilidade de um resgate efetivo” (Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 2023, p. 32-33).

Num país de dimensões continentais como o Brasil e diante do avanço da interiorização da produção primária (agricultura, mineração, pecuária e extração vegetal), onde ocorrem os números mais vultosos de escravização do trabalhador,⁴ a mera recomposição desses servidores não seria suficiente.

Para se ter uma ideia, segundo o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (2013), o cenário ideal previsto pela OIT é que se tenha um agente de inspeção do trabalho para cada 20 mil pessoas economicamente ativas. Em 2013, ano de realização do último concurso para provimento de vagas para o cargo de auditor fiscal do trabalho, havia 3.644 vagas para o cargo. Passados dez anos,

³ O levantamento realizado pelas autoras, com base nos Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo, apontou que, embora os números exatos possam variar ano a ano, estima-se que os auditores fiscais do trabalho sejam responsáveis por uma parcela substancial das ações do governo voltadas para a erradicação do trabalho escravo no Brasil, com um percentual próximo de 40%, especialmente quando se leva em conta as fiscalizações diretas e o impacto dessas ações no resgate de trabalhadores e na interrupção de redes de exploração.

⁴ Os dados divulgados no Portal da Inspeção do Trabalho, apontam que no período compreendido entre 1995 e 2023, 57.041 trabalhadores foram encontrados pela inspeção do trabalho em situação de trabalho escravo rural, enquanto os números de resgates realizados no meio urbano totalizaram 6.475 (Brasil, 2024).

tendo sido registrado em fevereiro de 2023 um número superior a 98 milhões de pessoas ocupadas no Brasil (Brasil, 2023b), seriam necessários, ao menos, 4.900 servidores ativos. Contudo, o número atual de 1.949 vagas ocupadas (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, 2023), está muito aquém dessa necessidade.

A desarticulação nacional dos mecanismos de combate ao trabalho escravo nos últimos anos está refletida no relatório *Global Slavery Index 2023*. O estudo revela que o Brasil – um país que já foi referência no combate ao trabalho escravo contemporâneo – ocupa a nona posição no *ranking* dos países do continente americano no que tange à adoção de medidas concretas pelos Estados de combate e erradicação do trabalho escravo. Em contrapartida, o relatório aponta que o Brasil ocupa a segunda posição no *ranking* do número total de pessoas escravizadas no continente americano, com uma estimativa de que haja 1.053.000 de pessoas nessa situação atualmente, atrás apenas dos Estados Unidos (Walk Free, 2023, p. 90-93).

Somando a essas dificuldades, a fragmentação dos processos de produção revela-se como um dos desafios mais relevantes no combate ao trabalho escravo contemporâneo no contexto global.

Esse modelo produtivo em cadeias, que cresceu exponencialmente com o processo de globalização, é marcado por uma sucessão de operações econômicas que envolvem diversas empresas, em todas as etapas da produção de um produto ou serviço, desde a fase inicial de planejamento e fornecimento de insumos até a chegada do produto ou serviço ao consumidor final. Esse movimento de externalização da produção, que propõe uma relação não hierarquizada entre diversas empresas que combinam suas atividades para fabricação de determinado produto, foi se expandindo com as inovações de transporte e lo-

gística e permitiu reduzir sobremaneira o custo e o risco de coordenar a distância as diferentes etapas interdependentes. Contudo, esse modelo de produção trouxe implicações negativas nas condições de trabalho, levando à precarização das relações trabalhistas especialmente nos pontos mais frágeis e vulneráveis das cadeias produtivas.⁵

O relatório da Walk Free (2023, p. 5) aponta que as nações do G20, incluindo o Brasil, são responsáveis por mais de 75% do comércio mundial e consomem, coletivamente, US\$ 468 bilhões, por ano, em produtos com risco de existência de trabalho escravo contemporâneo em suas cadeias produtivas. Ainda segundo o relatório, os trabalhadores são explorados em uma ampla gama de setores e em todos os estágios da cadeia produtiva, com grande concentração, frise-se, nas bases dessas cadeias, tais como a extração de matérias-primas e nos estágios de produção.

A OIT dá relevo às implicações desse fenômeno no emprego, nas condições de trabalho e nos direitos laborais, demonstrando que a pressão exercida pelas empresas que estão no topo da cadeia produtiva, referente às condições de pagamento, preços e prazos de entrega, aumentam os riscos de violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos nestas cadeias, precarizando as relações trabalhistas e levando os fornecedores a optarem por formas de emprego em desconformidade com a regulamentação laboral, chegando até mesmo à utilização do trabalho escravo e infantil (International Labour Office, 2016).

⁵ Cadeias produtivas designam o conjunto integrado de etapas, processos e agentes responsáveis pela produção, transformação, distribuição e comercialização de bens ou serviços, abrangendo desde a extração de matérias-primas até a entrega ao consumidor final.

Casos recentes de exploração do trabalho escravo contemporâneo no Brasil reforçam a preocupação externada pela OIT.

Na indústria têxtil, por exemplo, a Zara e M. Officer já foram responsabilizadas por manter em sua cadeia produtiva oficinas de costura que exploravam mão de obra escrava. A pulverização da cadeia produtiva da indústria da moda é descrita pelo Luiz Fabre (2012, p. 56) da seguinte forma: as empresas que estão no topo da produção (primeiro escalão) restringem suas atividades à administração da marca e não possuem oficinas destinadas à produção de peças de roupas próprias; entretanto, exercem poder de direção em toda sua cadeia produtiva, definindo os modelos das roupas, tamanhos, tecidos, estipulando os prazos etc. Para fins de produção das suas peças, terceirizam essa atividade para empresas de médio porte, situadas no segundo escalão, estas que, por sua vez, subcontratam pequenas oficinas de costuras (terceiro escalão), as quais chegam aos fornecedores que operam na informalidade, sem respeito à legislação trabalhista.

Na cadeia produtiva do sisal, a empresa Sisalândia Fios Naturais, que industrializa e exporta fibras, fios e cordas de sisal, foi igualmente condenada, em primeira instância, em indenização por danos morais coletivos e pela prática de *dumping social*, por conscientemente e de forma reiterada optar por “efetuar compra de matérias-primas com fornecedores que deixam de cumprir direitos trabalhistas com intuito de diminuir os custos com a produção e, assim, tornar os valores de suas mercadorias mais atraentes e competitivos no mercado de consumo” (Brasil, 2022, p. 131).

Além das empresas já citadas, outras grandes marcas brasileiras já foram acusadas de envolvimento com o trabalho es-

cravo contemporâneo em suas cadeias produtivas. Toma-se como exemplo a Cutrale, Citrosuco, Cosan, JBS, Marfrig e Minerva (Sakamoto, 2023).

Nesse o encadeamento sistemático de ciclos produtivos sob controle de uma empresa, aqui denominada empresa-líder⁶, o envolvimento com o trabalho escravo contemporâneo vem, não raro, acompanhado de negativa de responsabilidade pela situação de exploração da mão de obra escrava. Leonardo Sakamoto (2023) lembra que os representantes da Zara afirmaram que “não tinham conhecimento do que acontecia em seus fornecedores na época dos resgates”; já a Cutrale disse que “seus contratos têm cláusulas sobre a necessidade de cumprir a lei e pode interromper relações comerciais”; a Citrosuco assegurou que “repudia trabalho escravo em seus fornecedores”; e, a Cosan pontuou que “as irregularidades foram cometidas por uma prestadora de serviços”.

Essa escusa de responsabilidade advém do fato de que, no modelo de produção em cadeias, “o trabalhador fica cada vez mais distante da empresa para a qual produz, e esta cada vez mais distante da responsabilização pelos danos que causa” (Matos; Matias, 2018, p. 257), verificando, portanto, a presença de vários atores e concausas que concorrem para a escravização do trabalhador.

Esse obstáculo foi superado, no cenário acadêmico e jurisprudencial, pela releitura dos mecanismos tradicionais de responsabilização civil-trabalhista, reinterpretando o sistema normativo da

⁶ Para fins deste estudo, utiliza-se o termo empresa-líder para conceituar a organização que detém capacidade e o poder de definir e impor os parâmetros de contratos e subcontratos em sua cadeia produtiva. Essas empresas definem os padrões de produtos e processos, quantidades e condições de entrega em toda a cadeia produtiva.

responsabilidade civil que antes era baseado na estrita bilateralidade do contrato de trabalho e no binômio dano e nexa causal.

Essas construções teóricas flexibilizaram o pressuposto do nexa causal e utilizaram de elementos no ordenamento jurídico que permitem a responsabilização objetiva não só do causador imediato da lesão jurídica, mas também daqueles que demandam os serviços. Desse modo, a responsabilidade objetiva das empresas-líderes na cadeia produtiva, tais como as vinícolas Garibaldi, Aurora e Salton, tem sido ancorada na releitura de correntes **teóricas** como da cegueira deliberada (*willful blindness doctrine*) e da *ajenidad* (ou alteridade).

A teoria da cegueira deliberada, oriunda do direito anglo-saxão e utilizada no campo do direito penal, de acordo com Rui Aido (2018, p. 76), em seu sentido original, configura-se diante dos seguintes fatores: da suspeita de que a conduta pode resultar um ilícito; de que a informação necessária para confirmar a suspeita esteja disponível a todo o tempo, sem qualquer limitação de acesso; de que haja o dever de obter a informação; e de que o agente adote a decisão de ignorar a informação.

No âmbito da responsabilidade civil-trabalhista, essa teoria imputa responsabilidade àquela empresa que fecha os olhos deliberadamente para os fatos que ela tinha um dever mínimo de conhecer, respondendo pela omissão culposa (negligência). No contexto das cadeias produtivas, essa teoria alcança a empresa controladora da cadeia, estabelecendo responsabilidade direta pelas lesões sofridas pelo trabalhador, independente do vínculo de emprego. A sentença condenatória da Zara, por exemplo, teve como arrimo a teoria da cegueira deliberada (Brasil, 2017a, p. 24).

Doutro norte, o princípio da *ajenidad*, ou da alteridade – originário do direito espanhol como elemento central de uma relação de emprego – pressupõe que aquele que afere ônus possui, também, imputação de ônus. Em outras palavras, a empresa que se beneficia de algum modo de um trabalho humano deve razoavelmente responder pelos riscos deste decorrentes, ao menos na medida do proveito extraído. No sistema jurídico brasileiro, essa nova abordagem teórica propõe uma interpretação conjunta com o *caput* do art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que dispõe sobre a assunção de riscos da atividade econômica.

Essa teoria, no contexto brasileiro, fixa o entendimento de que a empresa-líder da cadeia produtiva, ao controlar a qualidade e o resultado do trabalho e estabelecer os padrões esperados, é responsável por eventuais mitigações dos direitos dos trabalhadores, ainda que a ordem não advenha de forma direta. Esse princípio norteou a condenação da M. Officer pela utilização de mão de obra em condições de escravidão contemporânea em sua cadeia produtiva (Brasil, 2017b, p. 7).

Essas posturas hermenêuticas, que têm dado respaldo às condenações na esfera trabalhista, sinalizam que a responsabilidade pela integridade da cadeia produtiva é compartilhada pela empresa-líder, imputando a ela o dever de fiscalizar e diligenciar em todos os seus níveis de subcontratação. Não trata, dessarte, de mera recomendação ou atitude voluntária de responsabilidade social da empresa, mas sim de um critério de observância necessária que pode dar ensejo à responsabilização da empresa na esfera civil-trabalhista.

Ao propor uma leitura constitucional adequada do meio ambiente do trabalho, o princípio do poluidor-pagador também vem

ganhando corpo no cenário da responsabilização civil-trabalhista, reconhecendo um sistema de responsabilidade civil objetiva “apto a responsabilizar o empregador-poluidor quando se verificar a prática de poluição labor-ambiental” (Leal; Zwicker, 2019, p. 179). Fundamentada no artigo 225 da Constituição Federal (Brasil, 1988), essa corrente teórica defende a solidariedade entre todos aqueles que, no exercício de suas atividades, causem danos ou potencializem riscos ao meio ambiente, incluindo nesse escopo o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Carla Reita Faria Leal e Gabriela de Andrade Nogueira Gonçalves (2022, p. 175-176) alertam que o trabalho escravo se afigura como uma violação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. As autoras elucidam que a responsabilidade objetiva, nesse caso, deriva da leitura conjunta do artigo 225, § 3º, da Constituição Federal de 1988, com o artigo 14, § 1º da Lei n.º 6.938/1981, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente. Referido dispositivo constitucional preceitua que os danos causados ao meio ambiente acarretam responsabilidades, as quais, segundo o artigo 14, § 1º da Lei n.º 6.938/1981, geram dever de indenizar por parte do poluidor, ou seja, aquele que de forma direta ou indireta é responsável pela atividade que resultou na degradação ambiental e que está diretamente ligado ao dano pelo nexo de causalidade.

Helder Santos Amorim (2023, p. 384) complementa asseverando que a interpretação conjunta dos citados dispositivos de lei coaduna com o instituto da responsabilidade objetiva, insculpido no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, constituindo, “portanto, irradiação (indireta, por mediação legislativa) do direito fundamental ao trabalho digno sobre as relações privadas de pro-

dução”. Dessarte, com aporte nos fundamentos dessa corrente teórica, pode-se afirmar que qualquer dos elos integrantes de uma cadeia produtiva pode ser civilmente responsabilizado pela poluição labor-ambiental, em especial a empresa-líder, a qual, em última instância, é a maior beneficiária dos serviços humanos prestados nos elos produtivos anteriores.

De arremate, importante ressaltar que o sistema normativo da responsabilidade civil, apesar de possuir um viés punitivo que visa desestimular a conduta ilegal, costuma atuar após a prática da lesão, nesse mote, é que se propõe uma normativa de governança empresarial em que a responsabilidade na seara dos direitos humanos seja preventiva e obrigatória.

3 Devida diligência em direitos humanos: as perspectivas de responsabilização

O conceito de devida diligência em direitos humanos ganhou proeminência como um instrumento potencial para a defesa dos direitos humanos a partir da aprovação dos Princípios Orientadores (POs) sobre Empresas e Direitos Humanos. Uma *soft law* endossada pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (CDH/ONU) em junho de 2011. Os 31 princípios aprovados são estruturados em três pilares fundamentais: *proteger*, obrigando o Estado a proteger os direitos humanos; *respeitar*, obrigando as empresas a respeitarem os direitos humanos; e *reparar*, exigindo que, no caso de descumprimento destes direitos pelas empresas, as vítimas sejam devidamente remediadas, através do alcance de medidas judiciais e administrativas efetivas (United Nations Human Rights, 2011).

Dentre os processos prescritos nos POs, para o gerenciamento dos riscos relacionados às empresas e aos direitos humanos, a DDDH é identificada como sendo a principal ferramenta que as empresas podem utilizar para fazer face aos riscos relacionados a esses direitos em seus negócios. É um processo calcado em quatro etapas fundamentais a serem observadas: identificar e avaliar os riscos e os potenciais impactos adversos aos direitos humanos nas suas relações comerciais; implementar planos de ação para a prevenção e a mitigação dos riscos; monitorar as ações adotadas, acompanhando a implementação e os resultados; e, por fim, divulgar e comunicar as ações tomadas (United Nations Human Rights, 2011). Em suma, é um processo contínuo de consulta dos sujeitos envolvidos em todas as etapas da operação, parceiros comerciais e da cadeia produtiva, com profunda e robusta avaliação dos impactos de sua atuação sobre direitos humanos.

Os POs representam um marco na consolidação de parâmetros normativos aplicáveis à conduta de empresas em relação aos direitos humanos, apregoando as expectativas em torno da conduta da responsabilidade empresarial pelos direitos humanos. Contudo, é inegável que o caráter voluntário presente nesse instrumento de *soft law* não tem desempenhado um papel satisfatório na contenção de violações de direitos humanos cometidas por empresas.

No Brasil, a deficiência no controle das cadeias produtivas foi evidenciada quando os casos de trabalho escravo contemporâneo nas oficinas de costura de marcas como Zara, Animale, M. Officer, Brookfield Donna, Renner, Marisa, Pernambucanas etc. vieram à tona (Repórter Brasil, 2012). Foram situações de terceirização da produção, mediante subcontratação de imigrantes irregulares que foram

explorados e expostos a condições degradantes de trabalho. Desde então, inúmeros outros casos de escravidão contemporânea foram verificados nas cadeias produtivas de várias outras atividades da economia, a exemplo da cadeia produtiva da carne, soja, algodão, café, laranja, cana-de-açúcar, carvoarias, construção civil (Sakamoto, 2020, p. 7-16) e, mais recentemente, na cadeia produtiva do vinho.

Em todos os casos um ponto é comum: a incúria das empresas no que tange à análise e à escolha dos parceiros comerciais, gerando ambientes de negócios que favorecem os abusos aos direitos dos trabalhadores por falta de políticas e procedimentos de controle dessas redes complexas e fragmentadas de fornecedores.

O Termo de Ajuste de Conduta em apreço propõe, justamente, que as empresas-líderes da cadeia produtiva do vinho atuem na prevenção de violações de direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores em sua cadeia produtiva, num modelo guiado pelo instrumento da devida diligência em direitos humanos.

Os termos estabelecidos no acordo fixam o dever de gerenciamento constante e preventivo da empresa-líder sobre os processos produtivos de seus fornecedores imediatos e subcontratados, ou seja, que *avaliar os riscos e impactos aos direitos humanos*; além disso, determinam que condições dignas de trabalho sejam asseguradas àqueles que integram essa cadeia produtiva, uma etapa descrita no processo de devida diligência como sendo a *integração de ações de prevenção e controle de riscos e impactos diretos na gestão empresarial*; estabelece, também, o dever de neutralizar qualquer ocorrência de trabalho escravo contemporâneo, ou seja, *monitorar as ações adotadas*; e, por fim, prestar contas do monitoramento e visitas realizadas, por meio de relatórios técnicos e registros fotográficos dos

fatos observados, sendo essa a etapa consistente na *comunicação ao público interno e externo sobre o que foi feito*.

O TAC firmado com as empresas que estão no topo da cadeia produtiva do vinho calca-se, dessarte, na adoção de uma conduta diligente pelas empresas, articulando sua capacidade de influência para prevenir violações aos direitos humanos dos trabalhadores em sua cadeia. Essas medidas possibilitaram que as empresas-líderes fossem alcançadas pelas violações de direitos humanos dos trabalhadores ao longo da cadeia produtiva que encabeçam, e não apenas o causador imediato da lesão jurídica, qual seja, a empresa terceirizada Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde Ltda.

Vale dizer que a empresa terceirizada (Fênix), para além de não reconhecer a prática ilegal e se recusar a assinar o TAC, arcou com apenas 14% do montante total devido às vítimas, custeando somente as verbas rescisórias dos trabalhadores vitimados, valor correspondente a R\$ 1,1 milhão de reais. Já as três vinícolas, após firmarem o TAC, deverão pagar, ao todo, R\$ 7 milhões de reais de indenização por danos morais individuais e por danos morais coletivos e, mais ainda, deverão garantir o pagamento das indenizações individuais aos trabalhadores resgatados em caso de impossibilidade por parte da empresa terceirizada (Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 14- 15).

O caso da cadeia produtiva do vinho ilustra que a adoção de uma medida regulatória, com caráter cogente, com vistas à proteção dos trabalhadores contra os impactos sistemáticos e contínuos de violações dos direitos humanos relacionados às cadeias produtivas, em especial no que diz respeito ao trabalho escravo contemporâneo, é um caminho promissor.

Esse movimento tem ganhado força nos países do norte global, com adoção de legislações internas voltadas para a obrigatoriedade da devida diligência nas cadeias produtivas.⁷

As normativas internacionais, na mesma linha das teorias nacionais de responsabilidade civil-trabalhista nas cadeias produtivas, têm preconizado que a empresa-líder da cadeia produtiva tem a responsabilidade por todas as esferas da sua operação, numa atuação preventiva que resguarde a dignidade do trabalhador. Um propósito que abarca a garantia da consecução do trabalho decente nas cadeias produtivas, visando assegurar um trabalho produtivo e de qualidade, com condições de equidade, liberdade, segurança e dignidade humana em todos os elos desse processo produtivo fragmentado, revelando-se como um importante instrumento de combate ao trabalho escravo contemporâneo nas cadeias produtivas.

Vale dizer que *Global Slavery Index 2023* (Walk Free, 2023, p. 5) reforça o fato de que a escravidão contemporânea permeia os setores que são caracterizados pela informalidade e onde há pouca supervisão governamental. No Brasil, num contexto de política públicas calcadas na atuação fiscalizatória do Estado, emerge a necessidade de envolver o setor privado no combate ao trabalho escravo, construindo um arcabouço jurídico claro sobre as obrigações das empresas e partilhando com o setor privado a possibilidade de romper o ciclo de vulnerabilidades dos trabalhadores.

⁷ Legislações já vigentes na França (2017), Austrália (2018), Países Baixos (2019), Suíça (2021), Noruega (2021) e Alemanha (2022) e propostas legislativas já apresentadas e/ou em discussão nacional, na Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Itália, Luxemburgo, Países Baixos (buscando ampliação do escopo da devida diligência), Espanha e Suécia (European Coalition for Corporate Justice, 2022).

Ana Carolina Lopes Olsen e Danielle Anne Pamplona (2019, p. 138) elucidam, nesse aspecto, que a criação de normas internas que atribuam deveres na seara dos direitos humanos às empresas depende principalmente da configuração do Direito doméstico. Assim, o estabelecimento de uma normativa cogente voltada ao dever de vigilância nas cadeias produtivas garante clareza ao papel das empresas no respeito aos direitos humanos, endereça as responsabilidades pela integridade da cadeia produtiva e possibilita que atuação proativa e preventiva das empresas no compromisso com os direitos humanos seja cobrada com efetividade, compartilhando a responsabilidade jurídica entre empresas e Estado no combate à escravidão contemporânea.

Conclusão

Um dos desafios mais relevantes no combate ao trabalho escravo contemporâneo é a fragmentação dos processos de produção em cadeias. Precisamente neste ponto é que se encontra o fio condutor do caso em estudo.

As novas teorias que reinterpretaram o instituto da responsabilidade civil, como o princípio da alteridade ou a teoria da cegueira deliberada, possibilitaram que os casos de escravidão contemporânea inseridos nas cadeias produtivas alcançassem não só do causador imediato da lesão jurídica, mas também as empresas que demandaram o serviço, ou seja, as empresas-líderes, compartilhando com elas a responsabilidade pela integridade da cadeia produtiva, posto serem as maiores beneficiárias de todo o contexto.

Com assento nessa nova hermenêutica e tomando como norte o processo de governança empresarial denominado devida

diligência em direitos humanos, o Termo de Ajuste de Conduta firmado com as vinícolas Salton, Aurora e Garibaldi endereçou a elas dever de integridade da cadeia produtiva, imputando o dever de fiscalizar e de diligenciar em todos os seus níveis de subcontratação e dar transparência às suas ações, compartilhando com o Estado a possibilidade de frear essa prática desumana e ainda recorrente em solo brasileiro.

O exemplo em apreço demonstra que uma diretiva que torne cogente a devida diligência em direitos humanos nas cadeias produtivas deve ser uma realidade normativa na agenda de direitos humanos e empresas no Brasil, vez que coaduna com o padrão produtivo hodierno e contribui para a disseminação das boas práticas trabalhistas, homogeneizando as regras do jogo econômico, evitando a **prática do *dumping social*** decorrente da escravização do trabalhador e, principalmente, garantindo o respeito à dignidade humana do trabalhador.

Referências

AIDO, Rui. **Cegueira deliberada**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses) - Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018.

AMORIM, Helder Santos Amorim. **Terceirização externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: Ltr, 2023.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Comissão de Representação Externa. **Avaliação das condições de funcionamento do sistema estadual de combate à escravidão e às suas formas análogas a partir da operação**

na Serra Gaúcha. Porto Alegre, 2023. Disponível em: <http://bit.ly/3EOWvGH>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Secretaria de Política Econômica. **Pesquisa nacional por amostras de domicílio contínuas** – PNADc. 2023b. Disponível em: <https://bit.ly/3PuokJ6>. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário n. 00016629120125020003.** Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 2017a, 4ª Turma. Julgado em: 07/11/2017, DJe: 17/11/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário n. 00017795520145020054.** Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 2017b, 4ª Turma. Julgado em: DJT 07/11/2017. DJe: 13/11/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Ação Civil Pública n. 0000789-27.2021.5.05.0251.** Autor: Ministério Público do Trabalho. Reclamada: Sisalândia Fios Naturais. Juiz do Trabalho Carlos José Souza Costa. Conceição do Coeté, 05 ago. 2022. Julgado em: 08/08/2022. DJe: 17/08/2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portal da Inspeção do Trabalho.** Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. 2024. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo.** Brasília: OIT, 2003.

EUROPEAN COALITION FOR CORPORATE JUSTICE.

Corporate due diligence laws and legislative proposals in Europe. Comparative table. Brussels, Mar. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3wtMJ8w>. Acesso em: 02 set. 2022.

GRIGUOL, Ana Júlia; FOSTER, Gustavo. Choques, spray de pimenta e espancamentos: veja relatos de trabalhadores resgatados que faziam a colheita em vinícolas no RS. **G1**, 2023. Disponível em: <https://glo.bo/453Emze>. Acesso em: 01 mar. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Decent work in global supply chains.** Report IV, International Labour Conference, 105th Session, 2016.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil 2010.** Brasília: ILO, 2010.

LEAL, Carla Reita Faria; GONÇALVES, Gabriela de Andrade Nogueira. A possível e necessária atuação das instituições financeiras de desenvolvimento para a erradicação do trabalho escravo. *In*: FIGUEIRA, Ricardo Rezende *et al.* (orgs.). **Escravidão ilegal – migração, gênero e novas tecnologias em debate.** Rio de Janeiro: Mauad X, 2022.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira; ZWICKER, Igor. O. A responsabilidade objetiva do empregador à luz da proteção constitucional conferida ao meio ambiente do trabalho. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 16, n. 35, p. 149-189, maio/ago. 2019.

MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. Multinationais fast fashion e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 15, n. 2, p. 254-268, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO RIO GRANDE DO SUL. **MPT fará audiências com as vinícolas no caso dos resgatados em Bento Gonçalves.** MPT, 2023a. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-caxias-do-sul/11811-mpt-fara-audiencias-com-as-vinícolas-no-caso-dos-resgatados-em-bento-goncalves>. Acesso em: 01 set. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Termo de Ajuste de Conduta n. 07.2023; Termo de Ajuste de Conduta n. 08.2023; e, Termo de Ajuste de Conduta n. 09.2023** –Autor: Ministério Público do Trabalho. Compromissárias: Cooperativa Vinícola Aurora Ltda; Cooperativa Vinícola Garibaldi Ltda.; e Vinícola Salton S.A. Caxias do Sul: Procuradoria Regional do Trabalho da 4º Região, 2023b. Disponível em: https://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2023/03/10/TAC_assinado.pdf. Acesso em: 15 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Diretrizes para empresas multinacionais. Edição revisada em 2011. Paris: OCDE, 2011. Disponível em: <https://www.oecd.org>. Acesso em: 9 jan. 2025.

OSLEN, Ana Carolina Lopes; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina Perspectivas de Responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 7, n. 13, p. 129-151, 2019.

REPÓRTER BRASIL. As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3GZ-3QnC>. Acesso em: 01 ago. 2022.

SMART LAB. **Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/> Acesso em 01 set. 2023.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. “Congresso em Foco” destaca luta do Sinait pela ampliação de vagas em concurso público para Auditor-Fiscal do Trabalho. **SINAIT**, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/46DUlph>. Acesso em: 15 ago. 2023.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. Na mídia: Imprensa amplia cobertura do grave déficit de Auditores-Fiscais do Trabalho. **SINAIT**, 2023. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/20694/na-midia-imprensa-amplia-cobertura-do-grave-deficit-de-auditores-fiscais-do-trabalho>. Acesso em: 03 ago. 2023.

SCOTT, Rebecca J. O Trabalho Escravo Contemporâneo e os Usos da História. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 5, n. 9, p. 129-137, 2013.

SAKAMOTO, Leonardo. Com 139 vítimas na cana, resgate de escravizados é o 3º maior em 5 anos. **Repórter Brasil**, 2023. Disponível em: <https://bit.ly/3ZtPQLO>. Acesso em: 27 fev. 2023.

SAKAMOTO, Leonardo. O trabalho escravo contemporâneo. *In*: SAKAMOTO, Leonardo (org.). **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. New York and Geneva, 2011. Disponível em: <https://bit.ly/2KMYv8p>. Acesso em: 04 ago. 2023.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil. **United Nations**, May 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3sYdNhF>. Acesso em: 31 ago. 2022.

WALK FREE. The Global Slavery Index 2023. **Minderoo Foundation**, 2023. Disponível em: <https://walkfree.org/global-slavery-index/>. Acesso em: 22 set. 2023.