

ISSN 2526-0774

Homa Pública

REVISTA INTERNACIONAL DE
DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS 

Vol. IX | Nº. 01 | Ene - Jun 2025

Recebido: 30.06.2025 | Aceito: 03.07.2025 | Publicado: 07.01.2026

DEVIDA DILIGÊNCIA E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA SOB A PERSPECTIVA DA ATUAÇÃO MULTIAGENTE

HUMANS RIGHTS DUE DILIGENCE AND CONTEMPORARY SLAVERY FROM A MULTI-AGENT ACTION PERSPECTIVE

DEBIDA DILIGENCIA Y ESCLAVITUD CONTEMPORÁNEA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ACTUACIÓN MULTIAGENTE

Lécia Nidia Ferreira Taques

UFMT | Mato Grosso Brasil | ORCID-ID0009-0005-2950-4696

Carla Reita Faria Leal

UFMT | Mato Grosso, Brasil | ORCID-ID0000-0002-6446-650X

Resumo

A devida diligência em direitos humanos não tem contido o crescimento do trabalho escravo contemporâneo na última década, evidenciando falhas nesse mecanismo de governança empresarial. Este artigo explora suas potencialidades a partir do poder de agência dos diversos atores envolvidos no monitoramento das cadeias produtivas. A pesquisa, de caráter teórico, fundamenta-se em doutrina, documentos normativos internos e internacionais, além de diálogos com casos concretos. Ao analisar os instrumentos brasileiros de combate ao trabalho escravo e suas limitações, conclui que, para cumprir sua função garantidora no contexto da escravização contemporânea, a devida diligência deve incorporar o direito efetivo de participação de trabalhadores, sindicatos, sociedade civil e Estado no projeto, implementação e controle de todas as etapas dos planos empresariais de monitoramento contra impactos adversos reais ou potenciais aos direitos humanos trabalhistas..

Palavras-chave

Devida diligência em direitos humanos. Relação multiagentes. Trabalho escravo contemporâneo.

Abstract

Human rights due diligence has not contained the growth of contemporary slavery over the past decade, revealing shortcomings in this corporate governance mechanism. This article explores its potential from the perspective of the agency power of the various actors involved in monitoring supply chains. The research, of a theoretical nature, is based on legal scholarship, domestic and international normative documents, as well as dialogues with concrete cases. By analyzing Brazilian instruments to combat contemporary slavery and their limitations the research reaches the conclusion that in order for human rights due diligence to fulfil its function as a guarantee in the context of contemporary slavery, it must be complemented by the effective right of all relevant stakeholders, including workers, trade unions, civil society and the state, to participate in the design, implementation and control of all stages of any corporate plan to monitor supply chains for the purpose of identifying and addressing any potential human rights impacts.

Keywords

Human rights due diligence. Multi-stakeholder relationship. Contemporary slave labour.

Resumen



Homa Pública - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas | 2526-0774 | Vol. 09 | Nº 01 | Ene - Jun 2025 | e:141

La debida diligencia en derechos humanos no ha contenido el crecimiento de la esclavitud contemporánea en la última década, evidenciando fallas en este mecanismo de gobernanza empresarial. Este artículo explora sus potencialidades desde la perspectiva del poder de agencia de los diversos actores involucrados en el monitoreo de las cadenas productivas. La investigación, de carácter teórico, se basa en doctrina, documentos normativos internos e internacionales, así como en diálogos con casos concretos. Al analizar los instrumentos brasileños de combate al trabajo esclavo contemporáneo y sus limitaciones, así como las repercusiones del deber de diligencia de las empresas en el combate al trabajo esclavo contemporáneo, la investigación concluye que, para cumplir su función de garantía en el contexto de la esclavitud contemporánea de los trabajadores, la diligencia debida en materia de derechos humanos debe complementarse con el reconocimiento del derecho efectivo de participación de las partes interesadas, incluidos los trabajadores, los sindicatos, la sociedad civil y el Estado, en el diseño, la aplicación y el control de todas las fases de los planes de las empresas para vigilar las cadenas de producción frente a impactos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos laborales.

Palabras clave

Diligencia debida en materia de derechos humanos. Relaciones multiagente; Trabajo esclavo contemporáneo.

1. INTRODUÇÃO

A premissa da qual parte a presente pesquisa é que as políticas de prevenção ao trabalho escravo contemporâneo, uma grave violação de direitos humanos, necessitam da coordenação de esforços de diversos atores para ser eficaz. Nesse viés, o artigo em questão se propõe a investigar em que medida a devida diligência em direitos humanos (DDDH), enquanto ferramenta de interação multiagentes, pode prestar-se a esse fim.

Da revisão bibliográfica acerca do dever de diligência em direitos humanos, infere-se que os estudos acadêmicos voltados para esse modelo de gestão estão centrados na perspectiva da atuação empresarial, havendo uma lacuna concernente à ação coordenada dos vários atores que podem promover mudanças significativas nas práticas que causam ou contribuem para escravidão do trabalhador em seus moldes contemporâneos. Desse modo, o objetivo do artigo em questão é explorar as potencialidades da DDDH sob enfoque do poder de agência dos vários atores que estão inseridos nas dinâmicas do mecanismo de dever de diligência.

Para tanto, a pesquisa demonstra a realidade do trabalho escravo, passa pelo panorama sintético da construção da agenda para a erradicação do trabalho escravo no Brasil e realiza uma análise crítica da configuração das políticas públicas e as suas limitações. Se dedica, também, ao estudo da DDDH e suas repercussões no combate ao trabalho escravo contemporâneo. Na sequência, abarca o ponto nevrálgico deste estudo, ou seja, as potencialidades da relação multiagentes (Estado, empresas, detentores de direitos e sociedade civil), na abordagem da DDDH, para a prevenção do trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

A pesquisa parte de levantamentos teóricos, baseado em doutrina e documentos normativos internos e internacionais, além de diálogos com casos concretos.



2. A ESCRAVIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DO TRABALHADOR E SEUS MECANISMOS DE COMBATE

O trabalho escravo, a despeito de ser considerado uma das mais graves violações de direitos humanos, tem atravessado os séculos e persistido até a atualidade, sendo disseminada em formas contemporâneas de superexploração do trabalhador, que são diversas de um país para outro, mas que, em comum, existe o pressuposto de tratarem o outro como coisa, como objeto, e de privarem-no de sua dignidade.

O indicador *Global Estimates of Modern Slavery* demonstra que os números da escravidão contemporânea estão piorando a despeito da gama de instrumentos normativos internacionais de repreensão. Os números desse relatório revelam que, das 27,6 milhões de pessoas submetidas ao trabalho forçado no mundo, sendo que a sua esmagadora maioria está inserido no contexto das atividades privadas, representando 63% dos casos (International Labour Organization, 2022, pp. 21-26).

A realidade brasileira não destoa do contexto global no tocante ao crescimento do número de casos. A atenção para os dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego permite constatar que a ocorrência do trabalho escravo contemporâneo alcançou número recorde em 2023, com 3.240 trabalhadores resgatados, o maior número nos últimos 14 anos (Brasil, 2025).

No Brasil, a exploração tem uma matriz fortemente rural, com trabalhadores - em sua grande maioria, migrantes internos - que partem para regiões de expansão agrícola buscando trabalho em atividades como lavoura, pecuária, produção de carvão e desmatamento. Dos trabalhadores resgatados, 61,8% eram trabalhadores agropecuários em geral, sendo os setores econômicos mais frequentemente envolvidos os de criação de bovinos, cultivo de cana de açúcar, produção florestal, cultivo de café e fabricação de álcool – locais nos quais o Estado não se faz presente com a intensidade necessária (Brasil, 2022).

O conceito de trabalho escravo contemporâneo no Brasil toma como base o artigo 149 do Código Penal¹, o qual, conforme acentuado por Rebeca Scott (2013, p. 137) tem escopo abrangente e abarca tanto a garantia de dignidade humana quanto as medidas de

¹ Artigo 149 do Código Penal. "Reducir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem."

proteção aos direitos trabalhistas presentes na Constituição Federal de 1988, garantindo mais efetividade na proteção da pessoa.

O conceito vanguardista brasileiro de trabalho escravo contemporâneo (Organização Internacional do Trabalho, 2010, p. 8) foi erigido em um momento relevante na construção da atual política nacional de enfrentamento a essa prática, após o caso José Pereira ser denunciado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), apresentando ao mundo a história da escravidão contemporânea no Brasil e expondo a omissão do Estado no cumprimento das suas obrigações de proteção dos direitos humanos.

De fato, após a denúncia, a pressão política de organismos internacionais, bem como da sociedade civil, levou o Brasil a reconhecer, em 1995, a existência do trabalho análogo ao de escravo. Naquele ano foi criado o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), (Portarias n.º 549 e 550, de 14/6/1995), para atuação específica no meio rural e em investigações de denúncias de trabalho escravo. Essa medida foi um marco na federalização da política de combate ao trabalho escravo.

A partir do ano de 2003, a agenda de erradicação do trabalho escravo contemporâneo ganhou corpo, com o lançamento do Primeiro Plano de Erradicação do Trabalho Escravo, bem como com instituição da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), além da aprovação da Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que modificou a redação do artigo 149 do Código Penal. A alteração desse dispositivo legal foi de crucial relevância, vez que “desconstruiu o estereótipo do ‘escravo colonial’ que ‘rondava’ todas as definições anteriores”. Ademais, diferenciou a exploração do trabalho escravo da “burla à legislação trabalhista, permitindo, assim, o enfretamento do problema de forma objetiva” (Arbex et al., 2018, p. 117).

Ainda como parte integrante do Primeiro Plano de Erradicação do Trabalho Escravo, no ano de 2004, a Portaria n.º 540, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), oficializou o Cadastro de Empregadores Infratores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo. O cadastro, popularmente conhecido como “lista suja”, é um instrumento que objetiva conferir visibilidade ao problema do trabalho escravo contemporâneo, vedando que pessoas físicas ou jurídicas se beneficiem de créditos públicos ou realizem negócios com o Estado ao ter o nome arrolado nesse cadastro.² O

² Atualmente, a lista suja encontra-se regulamentada pela Portaria MTE/MDHC/MIR n.º 18, de 13 de setembro de 2024. A portaria determina que o Cadastro de Empregadores será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo o cadastro de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, cujo nome será inclusão após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo.

cadastro também é utilizado pelas empresas do setor privado como critério de exclusão de fornecedores e parceiros comerciais.

No ano de 2008, foi lançado o Segundo Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, visando atualizar as diretrivas primeiras. Dessa medida adveio a Proposta de Emenda à Constituição, a PEC 438/2001, que determinava a expropriação de imóveis urbanos e rurais flagrados onde a fiscalização encontrasse exploração de trabalho escravo e a destinação de suas áreas para a reforma agrária ou para programas de habitação popular. Contudo, a aprovação da PEC, que resultou na Emenda Constitucional n.º 81, de 05 de junho de 2014, que alterou o texto do artigo 243 da Constituição Federal, não surtiu nenhum efeito prático, já que os parlamentares condicionaram o ato de expropriação aos termos de uma lei até hoje não editada.

Ao longo dos 30 anos em que a realidade do trabalho escravo contemporâneo passou a ser reconhecida e combatida no país, 63.516 trabalhadores foram encontrados pela inspeção do trabalho em condições análogas à de escravo (Brasil, 2025). O número é impactante e demonstra que essa prática ainda é uma realidade no cenário nacional.

Ao longo dos últimos anos, passando por mais de uma administração, o governo brasileiro tem utilizado as justificativas do corte de gastos e da crise econômica para deixar de investir no aparato de proteção e combate ao trabalho escravo contemporâneo, com uma queda significativa das verbas destinadas para as ações de combate a essa prática. No período entre 2010 e 2020, a diminuição de verbas foi de quase 41%, passando dos 3,1 milhões, destinados no ano de 2011, para apenas 1,3 milhão, em 2020 (Reis, 2021).

Este fato fica evidente quando se vislumbram os dados da fiscalização do trabalho no país. A CONATRAE (2021) afirma que há uma queda no número de auditores fiscais do trabalho observada de forma contínua desde 2013, com mais de 1.500 vagas em aberto, ou seja, cerca de 40% dos cargos. Alerta, outrossim, que a área vem sofrendo severo corte orçamentário dos seus recursos nos últimos anos, afetando diretamente a política pública de combate a violações trabalhistas, inclusive o trabalho escravo contemporâneo.

Soma-se a isso o fato de que as restrições econômicas geradas pela inclusão do nome do empregador na lista suja têm levado os infratores a se utilizarem de mecanismos de judicialização para exclusão dos seus nomes do rol. Maurício Krepsky Fagundes e Lívia Mendes Moreira Miraglia (2023, pp. 7-24) constataram que, em cinco anos, entre março de 2017 e abril de 2022, o Poder Judiciário retirou o nome de 40 dos 427 empregadores inseridos na lista suja no mesmo período. Já os registros obtidos pela Thomson Reuters Foundation, por meio da Lei de Acesso à Informação, revelam que, desde o ano de 2004, aproximadamente 130 empresas usaram liminares para impedir a sua inclusão no cadastro de empregadores até o julgamento do recurso, ou para serem excluídas da lista (Teixeira,

2019). Situações como essas têm colocado em xeque a eficácia da lista suja, um instrumento que é reconhecido internacionalmente como um instrumento público inovador e efetivo no combate do trabalho escravo contemporâneo.

Sendo a fiscalização o principal pilar das políticas de enfrentamento à escravidão contemporânea no Brasil, é certo que sem ela não tem lista suja, resgates ou qualquer outra medida de combate. Isto porque as inspeções do Grupo Móvel resultam não apenas na libertação de trabalhadores, mas também no fornecimento ao sistema judicial de documentos que servem de base para processos trabalhistas e criminais contra os responsáveis por essas práticas, sendo, desse modo, essenciais para a imposição adequada de sanções aos exploradores da mão de obra escrava.

Este retrocesso foi reconhecido pelas Organizações das Nações Unidas (ONU) ao citar o Brasil como caso na redução da capacidade de monitorar e de detectar violações de direitos trabalhistas e de escravidão contemporânea (United Nations, 2020, p. 13), demonstrando que há ainda importantes lacunas no arcabouço legal e que são necessários novos mecanismos para enfrentamento dessa prática desumana.

Ao lado das dificuldades administrativas no enfrentamento da escravidão contemporânea, estudos acadêmicos dedicados à questão da legitimação do trabalho escravo nas Cortes brasileiras têm demonstrado que o conceito de trabalho análogo ao de escravo ainda encontra resistência no sistema judicial.

Nos processos criminais, por exemplo, o reconhecimento do trabalho em condições análogas à de escravo, via de regra, ainda é condicionado à demonstração de restrição do direito de liberdade (Paes, 2017, pp. 89-90; D'Angelo & Falcão, 2020, p. 120). Esta é, também, uma das conclusões do estudo Trabalho Escravo na Balança da Justiça, o qual acrescenta que "(n)o período de 2008 a 2019, foram 2679 réus denunciados pela prática do art. 149 do Código Penal, dos quais 112 experimentaram condenação definitiva, o que corresponde a 4,2% de todos os acusados" (Haddad et. al, 2020, p. 472), avultando que em matéria penal a impunidade do sistema de justiça brasileiro é um fator significativo no contexto do combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Doutra banda, Aline Pereira e Carla Leal (2022, p. 458) trazem dados relevantes acerca da normalização da degradância na seara trabalhista ao lançar luz sob o fato de que "(a)penas uma percentagem pequena (25%) dos casos de condições degradantes de trabalho é enquadrada como escravidão contemporânea" na Justiça do Trabalho. As autoras evidenciam que em muitas das decisões analisadas os magistrados trabalhistas consideram que as condições degradantes de trabalho são aceitáveis e justificáveis pela realidade rural brasileira. Neste ponto, vale acrescentar que a discussão sobre a normalização da degradância na área rural chegou ao Supremo Tribunal por meio do

Recurso Extraordinário n.º 1.323.708/PA – erigido como paradigma do Tema 1.158, o qual se encontra pendente de julgamento (STJ, 2021).

Aludidos dados desvelam o apego dos magistrados brasileiros ao conceito de escravidão colonial ao dispensarem a violação à dignidade da pessoa humana como centro da concepção contemporânea de escravidão.

A desarticulação nacional dos mecanismos de combate ao trabalho escravo nos últimos anos também está refletida no relatório *The Global Slavery Index 2023*. O estudo revela que o Brasil, um país que já foi referência no combate ao trabalho escravo contemporâneo, ocupa hoje a nona posição no ranking dos países do continente americano no que tange à adoção de medidas estatais concretas de combate e erradicação do trabalho escravo contemporâneo.³ Em contrapartida, o mesmo relatório aponta que o Brasil ocupa a segunda posição no ranking do número de pessoas escravizadas no continente americano, atrás apenas dos Estados Unidos.

Os entraves e as ameaças recentes aos instrumentos de combate à escravidão contemporânea demonstram que, apesar dos avanços e da força das redes estruturadas em torno dos Planos Nacionais, importantes lacunas no arcabouço institucional e instrumental jurídico merecem atenção.

3. O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA DÉCADA DA DEVIDA DILIGÊNCIA

O relatório mais recente da OIT, denominado *Profits and poverty: The economics of forced labour*, demonstrou que o trabalho escravo contemporâneo gera, em todo mundo, lucros ilegais de US\$ 236 bilhões por ano na economia privada. O montante total dos ganhos ilícitos provenientes da exploração da mão de obra em situação de escravidão contemporânea aumentou em 37% (US\$ 64 bilhões) quando comparado ao resultado de dez anos atrás, em 2014, quando a cifra apresentada pela OIT era de US\$172 bilhões por ano em lucros ilegais (International Labour Organization, 2024).

Esse aumento nos lucros, ao longo da última década, coincide com o período em que os Princípios Orientadores (POs) da ONU foram promovidos pelos governos e incorporados aos planos voluntários de devida diligência de direitos humanos por empresas. O aumento significativo da ocorrência do trabalho escravo contemporâneo durante a década da devida diligência demonstra que algo nesse mecanismo, seja no conceito, na lei ou em sua aplicação, não está funcionando e ainda existe uma importante lacuna entre o “impacto das operações econômicas e a capacidade da sociedade em administrar as suas consequências negativas” (Taques, 2024, p. 107).

³ Antecedem o Brasil nesse ranking: Estados Unidos, Canadá, Argentina, Uruguai, Chile, México, Peru e Bahamas, sucessivamente (Walk Free, 2023, p. 90-93).

A DDDH foi proposta inicialmente como um mecanismo de controle interno de gestão corporativa, voltado para a atuação empresarial na seara dos direitos humanos, já que, para John Ruggie (2014, p. 170), “a responsabilidade da empresa não pode ser cumprida apenas com palavras: ela requer medidas específicas pelas quais as companhias possam ‘saber e mostrar’ que elas respeitam os direitos”. Assim, o dever de diligência se apresenta como um meio para que as empresas possam identificar, prevenir, mitigar e abordar seus impactos nos direitos humanos, não se limitando aos riscos para a empresa, mas alcançando, principalmente, os riscos para as partes interessadas e aos detentores de direitos (Ruggie, 2014, pp. 156-157).

Pode-se dizer, desse modo, que respeitar os direitos humanos, no escopo da DDDH, significa “não somente ‘não violar’, mas também enfrentar os efeitos negativos das atividades e operações empresariais, impondo às empresas um olhar com uma lente adicional de respeito sobre os direitos humanos” (Ruggie, 2014, p. 114).

Desde o advento dos POs, o processo de DDDH foi incorporado em várias diretrizes internacionais, incluindo as da OCDE para as Empresas Multinacionais, a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, o Quadro de Sustentabilidade da Sociedade Financeira Internacional, que é o braço de financiamento do Banco Mundial ao setor privado e, pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), no relatório *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, da Relatoria Especial para Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA).

Além disso, os POs têm inspirado debates em vários Estados acerca da necessidade de incorporação do dever de diligência empresarial às legislações internas a fim de se identificar e gerenciar os riscos de violações de direitos humanos nas cadeias produtivas das empresas, especialmente diante da constatação de que a implementação da DDDH como uma política voluntarista e unilateral, sem qualquer padrão normativo, “deu azo a um conteúdo variado de direitos abrangidos, com formulações genéricas e pouco eficazes, revelando-se um mecanismo de governança empresarial frágil e insuficiente” (Taques, 2024, p. 118).

Apesar do amadurecimento do conceito de DDDH, um estudo realizado pelas entidades não governamentais *Know de Chain e Business & Human Rights Resource Centre* (2022) elucida que mais de um terço das empresas que integram setores de alto risco de ocorrência de trabalho escravo contemporâneo em suas cadeias produtivas não avaliam os riscos aos direitos humanos.

O relatório reporta, ainda, que processos importantes da DDDH têm sido ignorados, ou seja, um terço das empresas avaliadas não oferecem mecanismos de denúncia para trabalhadores de parceiros comerciais; a grande maioria delas não incluem trabalhadores ou sindicatos na elaboração e monitoramento da devida diligência em direitos humanos e,

tampouco, adotam práticas de compra responsáveis para reduzir o trabalho escravo contemporâneo em suas cadeias produtivas. (Know de Chain e Business & Human Rights Resource Centre 2022, p. 5). Indo além, a pesquisa demonstra que a transparência e a rastreabilidade, requisitos fundamentais na DDDH, ainda são aspectos negligenciados, ao evidenciar que mais da metade das empresas avaliadas não divulgam as listas de fornecedores de primeiro e segundo nível e apenas 14% delas incluem fornecedores terceirizados em suas listas (Know de Chain & Business & Human Rights Resource Centre 2022, p. 12).

Outro relatório recente, o *Corporate Human Rights Benchmark* (2022), constatou tímidos progressos na adoção dos processos de DDDH: empresas sem pontuação na área caíram de 46,2% em 2020 para 36,2% em 2022, mas as melhorias concentraram-se apenas nas etapas iniciais de identificação e integração de riscos, sem avanços no monitoramento e na comunicação das ações (Corporate Human Rights Benchmark, 2022, p. 9). A pesquisa mostra, também, que grandes empresas adotam postura não intervencionista em direitos humanos, criando expectativas para fornecedores sem apoiá-los ou monitorar avanços. Apenas 33% das empresas incluem riscos como trabalho escravo, infantil e salários dignos nos códigos de conduta, 11% promovem ações de apoio, e somente 2% avaliam e divulgam dados sobre pessoas afetadas em suas cadeias produtivas. (Corporate Human Rights Benchmark, 2022, p. 12).

Ainda nesse contexto, merece atenção a pesquisa levada a efeito pelas Universidades Sheffield, Stanford e Yale, conduzida por Genevieve LeBaron et al. (Re:Structure Lab, 2022, p. 7), que lança luz sobre o fato de que a abordagem legislativa pautada na transparência se revelou insuficiente para estimular mudanças significativas no comportamento corporativo e combater a escravidão contemporânea. Isso porque, a lógica por trás das normas de transparência é de que o possível risco reputacional enfrentado pelas empresas que não cumprem os requisitos de divulgação encoraja os entes econômicos a avaliarem suas práticas voltadas para os riscos aos direitos humanos nos elos das suas cadeias produtivas (Nolan, 2018, p. 69), exercendo seu dever de diligência voluntariamente. Assim, para se estar em conformidade com a lei, a única obrigação é informar.

Entretanto, ao conferirem total liberdade para as empresas escolherem os aspectos que se propõem a desenvolver, sem disporem de mecanismos de coercibilidade, essas normas tendem a apresentar apresentam um déficit operacional. Além disso, esse modelo normativo não foi capaz de alcançar os elos mais frágeis das cadeias produtivas com potencial significativo de exploração do trabalho escravo contemporâneo, resultando, dessarte, na mera apresentação de relatórios superficiais, sem indicadores qualitativos e quantitativos apropriados, focados em processos de conformidade, ao invés da

identificação e do monitoramento de riscos aos direitos humanos dos trabalhadores (Re:Structure Lab, 2022, p. 7).

O estudo aponta, outrossim, que as leis de transparéncia, paralelamente, fomentam uma indústria dos sistemas de verificação e certificação social para corporações e negócios – uma ferramenta que, de forma isolada, não apresentou resultados eficazes no combate ao trabalho escravo contemporâneo e, de acordo com a pesquisa, “pode induzir os consumidores a erro quanto as condições de trabalho nas cadeias produtivas”, “permitir que as empresas criem uma ilusão de combater o trabalho escravo”, além de “reforçar a demanda comercial pelas certificações entre fornecedores e intermediários” (Re:Structure Lab, 2022, p. 9, tradução livre).⁴

Esses mecanismos privados de conformidade (certificações sociais), utilizados para enquadrar as empresas em padrões de responsabilidade social, na visão de Genevieve LeBaron et al., “retiraram os Estados ‘quase que completamente das responsabilidades cruciais de supervisão e fiscalização’ e atribuíram essas funções às entidades privadas, como as empresas de auditoria social, organizações da sociedade civil e consumidores” (Re:Structure Lab, 2022, p. 9, tradução livre).⁵

Ao se cotejar os dados das pesquisas aqui referenciadas, infere-se que todas elas convergem para um ponto comum: “a lacuna de responsabilização deixada na esteira das medidas voluntárias pode ser colmatada com o estabelecimento de obrigações juridicamente vinculantes, que exigem respostas explícitas sobre o comportamento corporativo” (Taques, 2024, p. 122). É imprescindível, portanto, que os Estados instituam parâmetros mínimos de autorregulação empresarial, fiscalizem a observância dos códigos de conduta e apliquem sanções à sua inobservância, pois só assim a governança privada deixa de ser instrumentos de retórica.

Outro ponto crucial, não pode ser deixado de lado, é a potencialidade da DDDH em atuar como orquestradora de diversos atores para incentivar a conformidade com as legislações, que podem promover mudanças significativas nas práticas que causam ou contribuem para escravização do trabalhador em seus moldes contemporâneos.

4. RELAÇÃO MULTIAGENTES NA ABORDAGEM DA DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

⁴ “*Legislation has been paralleled by the proliferation of ineffective monitoring tools that are owned and commissioned by corporations and for-profit consultancies rather than being independent. Transparency legislation has expanded the role of certification standards and social auditing in supply chains that are opaque, inconsistent, and lack coherence. Not only are these ineffective tools to detect, address, and correct forced labour, but they can also mislead consumers and policymakers about working conditions in supply chains. Weak industry-led monitoring tools like social auditing enable corporations to create an illusion of combatting forced labour while simultaneously reinforcing business demand for it amongst suppliers and intermediaries*” (Re:Structure lab, 2021, p. 9).

⁵ “*States have ‘almost completely withdrawn [themselves] from the oversight and enforcement roles and assigned these crucial accountability functions’ to private parties such as social auditing firms, civil society organisations, and consumers*” ((Re:Structure lab, 2021, p. 9)).

A DDDH se aplica a uma série de situações em que a atuação das empresas possa, potencialmente, impactar os direitos humanos, contudo, “um dos desafios mais comuns e significativos enfrentados pelas corporações são aqueles associados à sua dependência da cadeia produtiva” (Taques, 2024, p. 118).

Com efeito, um dos fatores centrais da exploração do trabalho escravo contemporâneo nas cadeias produtivas reside nos níveis de subcontratação dessas cadeias, que, devido à pressão econômica de um mercado competitivo, precarizam a base, chegando a fornecedores que operam informalmente sem respeito à legislação trabalhista, explorando a mão de obra escrava no modelo contemporâneo.

A deficiência no controle das cadeias produtivas ficou amplamente evidenciada quando os casos de trabalho escravo contemporâneo envolvendo marcas famosas da indústria do vestuário vieram à tona. Foram situações de terceirização da produção, mediante subcontratação de imigrantes irregulares explorados e expostos a condições degradantes de trabalho em oficinas de costura de marcas como Zara, Animale, M. Officer, Brooksfield Donna, Renner, Marisa e Pernambucanas (Repórter Brasil, 2012).

O caso mais emblemático no setor têxtil brasileiro ocorreu em 2011 e envolveu o nome da marca Zara na superexploração dos trabalhadores, a empresa foi condenada judicialmente e responsabilizada pela utilização da mão de obra escrava em suas cadeias produtivas (Tribunal Regional do Trabalho da 2a Região, 2017).

Outras grandes marcas brasileiras, dos mais diversos setores, já foram acusadas de envolvimento, de forma indireta, com o trabalho escravo contemporâneo, como Cutrale, Citrosuco, Cosan, JBS, Marfrig, Minerva e, recentemente, as vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton (Taques; Leal, 2025).

Nesse encadeamento sistemático de ciclos produtivos sob controle da empresa-líder, 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) relembra que a Zara afirmou que “não [tinha] conhecimento do que acontecia em seus fornecedores na época dos resgates”; a Cutrale, por sua vez, 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”; a Cosan pontuou que “as irregularidades foram cometidas por uma prestadora de serviços”; e a “JBS, a Marfrig e o Minerva afirmam utilizar a ‘lista suja’ para bloquear fornecedores, mas não possuem mecanismos eficientes para identificar as vendas realizadas através de laranjas ou intermediários”.

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-se, portanto, a presença de vários atores e concasus que concorrem para a escravização do trabalhador.

Nesse contexto, é relevante destacar que o enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo não pode se limitar a mecanismos de natureza meramente repressiva, sendo de igual importância a adoção de instrumentos de cunho preventivo que possam se antecipar aos potenciais riscos à dignidade do trabalhador, aperfeiçoando os instrumentos jurídicos voltados à proteção e à promoção dos direitos humanos por parte das empresas.

Ademais, diante dessa nova realidade de produção fragmentada, o enfrentamento à escravidão contemporânea demanda um olhar global da cadeia produtiva, compartilhando com todos os seus atores a responsabilidade de atuação proativa e preventiva de todos os elos que a compõem.

Da revisão bibliográfica acerca do dever de diligência em direitos humanos, a qual, nos últimos anos, tem se avolumando, infere-se que os estudos acadêmicos voltados para esse modelo legislativo estão centrados na perspectiva da atuação empresarial, havendo uma lacuna concernente à atuação multiagentes: Estado, detentores de direitos (ou seus representantes) e sociedade civil. Uma dimensão relacional que pode propiciar maior eficácia desse instrumento. Entende-se que o Estado tem um papel relevante nesse cenário com a estruturação das suas ações fiscalizatórias, legislativas e executivas, sendo essa a peça-chave para uma nova etapa de enfrentamento a essa grave violação dos direitos humanos.

Para afiançar a integridade da cadeia produtiva, diversos mecanismos podem ser adotados pelos Estados para garantirem que as empresas se envolvam na realização da DDDH, por exemplo: condicionamento da concessão de créditos públicos ou a realização de negócios com o governo à implementação da devida diligência no plano de negócio de uma empresa, bem como a concessão de benefícios fiscais e licenças, alvarás de funcionamento ou outras formas de aprovação da atividade comercial pelo Estado; interdição ou suspensão das atividades empresariais; além da imposição de penalidades administrativas e responsabilização civil à empresa pelo fracasso em agir com a devida diligência no contexto dos direitos humanos.

A possibilidade que as leis de DDDH têm em incrementar a responsabilidade civil objetiva e solidária, além de alcançar o objetivo disciplinar, abre campo para que as vítimas do trabalho escravo contemporâneo possam reivindicar a indenização pela violação dos seus direitos diretamente à empresa-líder – maior beneficiária dos serviços humanos prestados nos elos produtivos anteriores.

Há que se falar, ainda, na possibilidade da desconsideração da pessoa jurídica, conforme previsão já existente no Código de Defesa do Consumidor (art. 28), ou, a exemplo da Itália, na Lei n.º 231/2001, que versa sobre a responsabilidade administrativa

das entidades jurídicas e prevê responsabilidade penal por crimes cometidos em benefício ou interesse da empresa, incluindo violações de direitos humanos (Confederação Sindical Internacional, 2020, p. 10).

Para se alcançar esse fim, as etapas procedimentais devem ser bem delimitadas e amplamente conceitualizadas no documento normativo, a fim de que não parem dúvidas quanto aos deveres empresariais em: identificar os riscos em direitos humanos; integrar ações de prevenção e controle de risco e impactos; acompanhar a implementação, a eficácia e os resultados dos compromissos assumidos, de forma periódica e contínua; e divulgar externamente, de forma transparente, as ações realizadas e as informações relevantes ao público sobre as políticas, os processos e as atividades de devida diligência conduzidas, os quais devem ser realizados com ampla participação e engajamento dos trabalhadores ou dos seus representantes legais, oferendo, ainda, mecanismos eficientes de denúncia e reparação para os danos reais.

Os relatórios devem conter informações previamente fixadas na normativa, visando estabelecer parâmetros específicos e auditáveis – fator que pode, inclusive, emprestar maior efetividade à lista suja, ao incrementar a divulgação obrigatória dos parceiros comerciais com quem a empresa-líder se relaciona.

A eficácia desses mecanismos, no plano da ação do Estado, por certo, está diretamente vinculada à indicação do departamento ou órgão Estatal responsável pela avaliação de conformidade das empresas, com poder de executar imediatamente as sanções previstas em lei.

A esses pontos fortes da lei de devida diligência devem ser acrescentados o reconhecimento explícito da participação dos sindicatos como interlocutores dos trabalhadores e elos essenciais na construção, execução e monitoramento de um plano de devida diligência, além de atuar como agente ativo nos canais de denúncia e mecanismos de reparação.

A abordagem da DDDH tem a potencialidade de dar protagonismo para o sindicato, conferindo a essa entidade um papel fundamental no momento do diálogo, monitoramento e fiscalização de possíveis desvios das empresas no campo dos direitos humanos trabalhistas em suas respectivas cadeias produtivas, além de atuarem na formalização de acordos coletivos, gerando obrigações juridicamente vinculativas na cadeia produtiva para garantir que as empresas as implementem.

O apoderamento das ferramentas instituídas pela DDDH pelos sindicatos pode expandir os horizontes das entidades de classe, redefinindo os parâmetros dentro dos quais os sindicatos podem operar no contexto das cadeias produtivas.

A prevenção do trabalho escravo contemporâneo, na dinâmica do dever de diligência por empresas, tem como ponto de partida a identificação de riscos e,

usualmente, as empresas se utilizam de consultores externos para levantamento e coleta de dados respectivos aos impactos e riscos aos direitos humanos dos detentores de direitos, no caso, os trabalhadores. Ocorre que esses consultores, por não deterem uma relação de confiança com os trabalhadores ou por conflito de interesses, por vezes, apresentam dados equivocados (Vogt & Ruwan, 2024, p. 14), a exemplo das várias certificações sociais de produtores de café que, ao depois, são denunciados como tomadores de mão de obra em situação de escravidão contemporânea. É exatamente nesse ponto que reside um dos papéis essenciais das entidades de classe: a obtenção de informações junto aos próprios trabalhadores sobre as irregularidades que ocorrem nas cadeias produtivas.

Além disso, os planos de devida diligência, para assegurar sua efetividade, demandam profundo conhecimento dos riscos potenciais de suas atividades aos direitos humanos. Os sindicatos, portanto, estão em posição favorável para fornecer dados seguros para a formulação de um plano de monitoramento adequado, já que detêm informações reais acerca das nuances específicas e necessidades dos trabalhadores no “chão de fábrica”. Na França, por exemplo, a justiça determinou, com base na interpretação da lei francesa de dever de vigilância corporativa, que a empresa *La Poste* complementasse seu plano de vigilância com um mapeamento de riscos e um mecanismo de alerta após consultar os sindicatos respectivos, na questão atinente ao emprego de trabalhadores migrantes sem documentos por seus subcontratados (France, 2023, p. 27).

Importante destacar que a obrigatoriedade do processo de devida diligência empresarial traz consigo a imposição do dever de transparência e divulgação de resultados. Esse mecanismo, além de dar visibilidade às ações desenvolvidas, munindo os *stakeholders* com dados relevantes, engaja a sociedade civil na luta pela erradicação do trabalho escravo, fortalecendo os movimentos sociais e promovendo maior clareza na relação entre empresa e consumidor.

De fato, a transparência é um passo necessário em direção a uma mudança mais ampla e sistêmica no combate à escravidão contemporânea, revelando-se como um alicerce no esforço das empresas para a construção de uma cadeia produtiva livre de exploração do trabalho escravo contemporâneo.

Nesse aspecto, vale dizer que uma lei voltada para o dever de monitoramento das cadeias produtivas deve se esmerar em elencar os critérios exigíveis nos relatórios de ações adotadas, a fim de que o processo da DDDH não se transforme em um mero *checklist* de tarefas que não se prestem ao fim primordial de centralidade no combate à escravidão contemporânea.

Ingrid Landau (2019) alerta que uma das fraquezas da DDDH é a possibilidade desse instrumento ser conduzido com uma abordagem meramente formal, ou, nas suas palavras,

com um “*risk of cosmetic compliance*”, quando se põe o foco no processo e não no resultado. Para evitar esse risco, a autora aponta que a devida diligência deve estar necessariamente ancorada na divulgação de relatórios pautados em exigências específicas e previamente regulamentadas, que coloquem o respeito aos direitos humanos no centro da atividade empresarial (Landau, 2019, pp. 234-238). Importante dar relevo, nesse contexto, ao artigo 12, incisos I a VII do PL 572/2022, que ilustra um modelo de relatório compatível com um processo de DDDH que respeite a necessidade dessa centralidade.

A divulgação de relatórios sobre o exercido da DDDH, na assertiva de Ingrid Landau (2019, p. 235), deve ser vista como meta-regulatória, pois exige implicitamente que a empresa colete informações sobre os riscos potenciais de suas atividades aos direitos humanos e, ao introduzir esses novos fatores de risco nos processos de deliberação empresarial, incentiva a empresa a se envolver em uma autorreflexão e a ajustar seu comportamento em resposta às externalidades sociais.

Vale lembrar que a transparéncia é essencial para o engajamento das organizações da sociedade civil no contexto da erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Isto porque foi a própria sociedade civil a responsável, por exemplo, pela reconstrução e pelo relançamento da lista suja, com o objetivo de manter a transparéncia sobre casos de trabalho escravo, ancorando-se na Lei de Acesso à Informação. Esta iniciativa ocorreu diante das várias ofensivas por parte de confederações patronais e associações de grandes atores econômicos no Brasil que tentavam eliminar o instrumento informativo pela via judicial (Silva, 2021, pp. 175-179).

A sociedade civil também foi a primeira a incursionar no tema da inserção do trabalho escravo contemporâneo nas cadeias produtivas nacionais, dando voz à lista suja ao seguir os caminhos percorridos pelos empregadores que exploravam o trabalho escravo, ligando-os às grandes corporações.

Partiram, igualmente, da sociedade civil os movimentos como App Moda Livre, que demonstram as empresas com os melhores mecanismos de acompanhamento de sua cadeia produtiva e o seu histórico relacionado ao trabalho escravo contemporâneo (Repórter Brasil, 2020), bem como o Índice de Transparéncia da Moda, que realiza a análise do nível de transparéncia de grandes marcas e varejistas no Brasil, focando na prestação de contas e rastreabilidade das cadeias produtivas (Fashion Revolution Brasil, s/d.). Esses movimentos podem estimular novos hábitos de consumo, conferindo um notável empoderamento dos clientes, a partir de escolhas conscientes.

O papel da sociedade civil no monitoramento e rastreabilidade das cadeias produtivas é essencial para ativar o engajamento significativo das partes interessadas e preencher as lacunas de governança e prestação de contas deixadas deixada na esteira das medidas empresariais voluntárias. Isso porque, conforme ponderado por Daniel Giovanaz,

Maria Helena de Pinho e Marques Casara (2024, p. 141), o diagnóstico de cadeias produtivas é “um trabalho de fôlego, especializado, que dificilmente um servidor público conseguirá realizar por conta própria, em paralelo a suas tarefas diárias – ainda mais em um contexto de defasagem do quadro de pessoal”.

Com efeito, Wilfredo Sanguineti Raymond (2022, p. 32) reforça que um dos pontos que levam à aceitação geral da DDDH é o fato de ela satisfazer, simultaneamente, a expectativa da sociedade como um mecanismo para a proteção global dos direitos humanos; e a sua utilização pelas empresas como meio de evitar o envolvimento em violações de direitos humanos cometidas ao longo de suas cadeias produtivas, o que seria capaz de prejudicar sua imagem perante os consumidores, investidores e a sociedade.

Uma pesquisa realizada pela Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor de São Paulo (Fundação Procon SP), voltada para a investigação do interesse dos consumidores no tema do trabalho escravo contemporâneo e do trabalho infantil, assim como o impacto dessa informação na tomada de decisão de compra, demonstrou que 90,26% dos entrevistados consideram útil ter acesso à informação sobre quais empresas exploram o trabalho escravo em suas cadeias produtivas. No entanto, 89,52% deles não sabem onde encontrar essa informação. A pesquisa aponta, ainda, que 81,18% dos consumidores não contratariam os serviços ou comprariam os produtos de uma empresa se soubessem que ela utiliza mão de obra escrava e/ou infantil (São Paulo, 2019).

A título ilustrativo, aponta-se o boicote às marcas Aurora, Salton e Garibaldi, após a denúncia de trabalho escravo em sua cadeia produtiva (Taques; Leal, 2025), o que redundou na suspensão da participação das três empresas em quaisquer iniciativas apoiadas pela Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (ApexBrasil), órgão ligado ao Governo Federal que promove empresas brasileiras no exterior (Longo, 2023), bem como na retirada de seus produtos das prateleiras de uma grande rede de supermercados do Rio de Janeiro, que tomou essa decisão após pressão de consumidores (Sanz, 2023).

A devida diligência pode exercer importante influência sobre os agentes que integram as cadeias produtivas - um mecanismo que deu seus primeiros sinais diante da urgência de se intervir com uma nova abordagem na questão da relação entre empresas e direitos humanos e tem avançado -, dando vida a um movimento diversificado, mas que sempre parte da premissa de que a boa governança empresarial representa uma alavanca comum para o crescimento econômico calcado no desenvolvimento social e na garantia dos direitos humanos (Brino, 2021, p. 52).

Para cumprir sua função de garantia, no contexto das violações aos direitos humanos dos trabalhadores, a DDDH deve ter uma abordagem complementada pelo “reconhecimento do direito efetivo de participação das partes interessadas – tais como

trabalhadores, sindicatos e sociedade civil – no projeto, na implementação e no controle dos processos” (Taques, 2024, p. 148), ou seja, sindicatos, organizações da sociedade civil e o Estado não devem ser meros alvos de monitoramento ou proteção no âmbito da devida diligência, mas sim protagonistas com poder de agência, atuando de forma ativa no planejamento e na fiscalização das cadeias produtivas.

5. CONCLUSÃO

Os números da escravidão contemporânea estão piorando a despeito da gama de instrumentos normativos nacionais e internacionais de repreensão, demonstrando que importantes lacunas no arcabouço institucional e instrumental jurídico merecem atenção.

A DDDH, apesar de ser apontada como uma ferramenta de combate a essa prática, não conseguiu conter o aumento significativo da ocorrência do trabalho escravo contemporâneo na última década. Pode-se dizer, assim, que algo nesse mecanismo, seja no conceito, na lei ou na aplicação, não está funcionando e que ainda existe uma importante lacuna entre o impacto das operações econômicas e a capacidade da sociedade em administrar as suas consequências negativas.

A pesquisa demonstrou que a insuficiência do modelo de governança empresarial voluntário espelha a baixa eficácia sancionatória dos instrumentos em que essas iniciativas se fundam, uma lacuna de responsabilização que pode ser preenchida com o estabelecimento de obrigações juridicamente vinculantes, que exigem respostas explícitas sobre o comportamento corporativo.

Além disso, como orquestradora de diversos atores para incentivar a conformidade com as legislações, a utilização da DDDH pode promover mudanças significativas nas práticas que causam ou contribuem para escravização do trabalhador em seus moldes contemporâneos.

A abordagem da DDDH tem a potencialidade de colocar o trabalhador no centro do planejamento e da implementação do dever de monitoramento e dar protagonismo para o sindicato, conferindo a essa entidade um papel fundamental no momento do diálogo, monitoramento e fiscalização de possíveis desvios das empresas no campo dos direitos humanos trabalhistas em suas respectivas cadeias produtivas, além de atuarem na formalização de acordos coletivos, gerando obrigações juridicamente vinculativas na cadeia produtiva para garantir que as empresas as implementem.

Além disso, o dever de diligência, além de dar visibilidade às ações desenvolvidas, munindo os *stakeholders* com dados relevantes, engaja a sociedade civil na luta pela erradicação do trabalho escravo, fortalecendo os movimentos sociais e promovendo maior clareza na relação entre empresa e consumidor.

A DDDH pode exercer importante influência sobre os agentes que integram as cadeias produtivas e para cumprir sua função de garantia, no contexto das violações aos direitos humanos dos trabalhadores, a DDDH deve ter uma abordagem complementada pela participação efetiva das partes interessadas: Estado, trabalhadores, sindicatos e sociedade civil, no projeto, na implementação e no controle dos processos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

- Arbex, A, Galiza, M & Oliveira, T (2018). A política de combate ao trabalho escravo no período recente. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, Brasília, 1(64)*.
- Brasil (2022). Ministério Público do Trabalho. *Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de pessoas*. Acesso em 3 de outubro de 2024: <https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>.
- Brasil (2025). Ministério do Trabalho e Previdência. Portal da Inspeção do Trabalho. *Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil*. Acesso em 29 de junho de 2025: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>.
- Brino, V (2021). La diligencia debida: ¿Um nuevo paradigma normativo para la tutela de los trabajadores en las cadenas de globales de valor? In: Raymond, WS (org.). *Comercio internacional, trabajo y derechos humanos*. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Comissão Nacional De Erradicação Do Trabalho Escravo (2021). *Nota pública: destinação orçamentária adequada ao combate ao trabalho em condições à de escravo no Brasil em 2022*. Acesso em 16 de janeiro de 2023: <https://bit.ly/3Zd1B7K>.
- Confederação Sindical Internacional (2020). *Em prol da obrigatoriedade de diligência devida nas cadeias de abastecimento globais*. Acesso em 15 de março de 2023: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/duediligence_global_supplychains_pt.pdf.
- D'Angelo, IBM & Falcão, PRL (2020). As barreiras ideológicas e culturais que impedem as condenações por crime de redução à condição análoga a de escravo pelo Supremo Tribunal Federal Brasileiro. In: *Revista da Faculdade de Direito UFMG, Belo Horizonte*, (77), pp. 105-123.
- Fagundes, MK & Miraglia, LMM (2023). A face oculta da lista suja do trabalho escravo. In: *Laborare*, (11). Acesso em 16 de novembro de 2023: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/218>.
- Fashion Revolution Brasil (s/d.). *South America, Brazil*. Acesso em 16 de dezembro de 2023: <https://www.fashionrevolution.org/south-america/brazil/>.
- France (2023). Tribunal Judiciaire de Paris. *Décision du 05 Décembre 2023. RG 21/15827. Portalis 352J-W-B7F-CVY3T*. Acesso em 15 de julho de 2024: https://www.ilawnetwork.com/wpcontent/uploads/2023/12/sudptt_laposte_jugement_ddv_5_dec_2023.pdf.

- Giovanaz, D, Pinho, MH & Casara, M (2024). *Investigação de cadeias produtivas: como responsabilizar empresas que se beneficiam de violações de direitos humanos.* Construtores de Memórias.
- Haddad, CHB, Miraglia, LMM & Silva, BFA (2020). *Trabalho escravo na balança da justiça.* Carlos H. B. Haddad.
- International Labour Organization (2024). *Profits and poverty: The economics of forced labour.*
- International Labour Organization, Walk Free & International Organization For Migration (2022). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage.* Acesso em 16 de dezembro de 2023: https://www.ilo.org/global/topics/forcedlabour/publications/WCMS_854733/lang--en/index.htm.
- Know The Chain & Business & Human Rights Resource Centre (2022). *Closing the gap: evidence for effective human rights due diligence from five years measuring company efforts to address forced labour.* Acesso em 17 de novembro de 2023: <https://knowthechain.org/closing-the-gap-evidence-for-effective-human-rights-due-diligence-from-five-years-measuring-company-efforts-to-address-forced-labour/>.
- Landau, I (2019). Human rights due diligence and the risk of cosmetic compliance. In: *Melbourne Journal of International Law*, 20(1), pp. 234-238. Acesso em 15 de julho de 2024: <https://research.monash.edu/en/publications/human-rights-due-diligence-and-the-risk-of-cosmetic-compliance>.
- Longo, I (2023). Trabalho escravo: Salton, Aurora e Garibaldi são suspensas da agência de exportações do governo. *Revista Fórum.* Acesso em 16 de dezembro de 2023: <https://revistaforum.com.br/brasil/2023/2/28/trabalho-escravo-salton-aurora-garibaldo-suspensas-da-agencia-de-exportaes-do-governo-132072.html>.
- Matos, LG & Matias, JLN (2018). Multinacionais fast fashion e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização. *Revista de Direito Internacional, Brasília*, 15(2), pp. 254-268.
- Nolan, J (2018). Hardening soft law: are the emerging corporate social disclosure laws capable of generating substantive compliance with human rights? *Revista de Direito Internacional, Brasília*, 15(2).
- Organização Internacional Do Trabalho (2010). *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil.*
- International Labour Organization (2024). *Profits and poverty: The economics of forced labour.*
- Paes, MAD (2017). O crime de “redução à condição análoga à de escravo” em dados: análise dos acórdãos do Tribunal Regional Federal da 1ª Região. In: Figueira, RR, Prado, AA & Galvão, EM (orgs.) (2017). *Discussões Contemporâneas sobre Trabalho Escravo: Teoria e Pesquisa.* Mauad X.
- Pereira, AFC, Leal, CRF (2022). Escravos sem grilhões: colonialidade, normalização da degradância e legitimação do trabalho escravo em cortes trabalhistas. In: Figueira, RR, Moura, FA & Sudano, S (orgs.). *Escravidão contemporânea no campo e na cidade: perspectivas teóricas e empíricas.* Mauad X.

Raymond, WS (2022). La construcción de un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo para las cadenas globales de valor. *Homa Publica, Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas, Juiz de Fora*, 6(1). Acesso em 5 de agosto de 2022: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37743>.

Reis, T (2021). Em ano de pandemia, verba para combate ao trabalho escravo encolhe mais de 40% e é a menor dos últimos 10 anos. *G1*. Acesso em 18 de agosto de 2023: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/21/em-ano-de-pandemiaverba-par-a-combate-ao-trabalho-escravo-encolhe-mais-de-40percent-e-e-a-menordos-ultimos-10-anos.ghtml>.

Repórter Brasil (2012). *As marcas da moda flagradas com trabalho escravo*. Acesso em 1º de agosto de 2022: <https://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-detrabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil>.

Repórter Brasil (2020). *Repórter Brasil lança a nova versão do APP Moda Livre durante o Fashion Revolution*. Acesso em 16 de dezembro de 2023: <https://reporterbrasil.org.br/2020/04/reporter-brasil-lanca-a-nova-versao-do-app-mod-a-livre-durante-o-fashion-revolution/>.

Re:Structure Lab (2021). *Forced Labour Evidence Brief: Due Diligence and Transparency Legislation*. Sheffield, Stanford and Yale Universities.

Ruggie, JG (2014). *Quando negócios não são apenas negócios*. As corporações nacionais e os direitos humanos. Planeta Sustentável.

Sakamoto, L (2023). O que Aurora e Salton agora têm em comum com empresas como Zara e Odebrecht. *Repórter Brasil*. Acesso em 27 de março de 2023: <https://reporterbrasil.org.br/2023/03/o-que-aurora-e-salton-agora-tem-em-comum-com-empresas-como-zara-e-odebrecht/>.

Sanz, R (2023). Rede de supermercados do Rio de Janeiro boicota vinícola do RS acusada de trabalho escravo. *Revista Fórum*. Acesso em 16 de novembro de 2023: <https://revistaforum.com.br/brasil/2023/3/1/rede-de-supermercados-do-rio-de-janeiro-boicota-vinicola-do-rs-acusada-de-trabalho-escravo-132116.html>.

São Paulo (2019). Secretaria da Justiça e Cidadania. Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor. *Pesquisa comportamental: utilização de mão de obra escrava e/ou infantil nas relações de consumo*. Acesso em 8 de setembro de 2023: <https://www.procon.sp.gov.br/wp-content/uploads/2019/10/Relat-final-escravoinfertil.pdf>.

Silva, GN (2021). Brazil's Dirty List of Slave Labor: A Cat and Mouse Legal Dispute, *International Labor Rights Case Law*, 7(2).

SCOTT, RJ (2013). O Trabalho Escravo Contemporâneo e os Usos da História. *Revista Mundos do Trabalho, Florianópolis*, 5(9).

Supremo Tribunal Federal (2021). *Recurso Extraordinário 1.323.708/PA*. Relator Ministro Edson Fachin. Julgado em: 18 de agosto de 2021. Acesso em 20 de junho de 2023: <https://portal.stf.jus.br/processos>.

Taques, LNF (2024). *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: a força da devida diligência*. Editora Venturoli.

- Taques, LNF, Leal, CRF (2025). Devida Diligência no Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo: O Caso das Vinícolas Gaúchas. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, (20), pp. 1–26. Acesso em 30 de junho de 2025: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/17598/14489>
- Teixeira, F (2019). Major companies found using courts to avoid Brazil's slave labor 'dirty list'. *Thomson Reuters Foundation*. Acesso em 11 de março de 2023: <https://www.reuters.com/article/brazil-trafficking-dirtylist-idUKL5N2206KS>.
- Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2017). *Recurso Ordinário n. 00016629120125020003*. Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em: 7 nov. 2017. Acesso em 5 de agosto de 2022: <https://ww2.trt2.jus.br/>.
- United Nations (1955). *Slavery Convention*. Acesso em 29 de julho de 2023: https://treaties.un.org/doc/Treaties/1955/07/19550707%2000-53%20AM/Ch_XVIII_2p.pdf.
- United Nations (2020). General Assembly. Human Rights Council. *Forty-fifth session*. Acesso em 02 de setembro 2022: <https://undocs.org/en/A/HRC/45/8>.
- Vogt, J & Ruwan, S (2024). Protecting Workers' Rights in Global Supply Chains: Will the EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive Make a Meaningful Difference? *Cornell International Law Journal*. Acesso em 27 de agosto de 2024: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4927072.
- Walk Free (2023). *The Global Slavery Index 2023*. Acesso em 30 de julho de 2024: <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>.
- World Benchmarking Alliance (2022). *Corporate Human Rights Benchmark* 2022.

Lécia Nidia Ferreira Taques

Mestra em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho docente"- GPMAT/UFMT.
<http://lattes.cnpq.br/1974632619493558>
 E-mail: leciataques@gmail.com

Carla Reita Faria Leal

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.

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

E-mail: crfleal@terra.com.br

