
2023

Alimentos e Bebidas

RELATÓRIO DE RESULTADOS



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DA EDIÇÃO BRASILEIRA	3
PREFÁCIO	4
SUMÁRIO EXECUTIVO	5
RISCOS DE TRABALHO FORÇADO NAS CADEIAS GLOBAIS DE FORNECIMENTO DE ALIMENTOS E BEBIDAS	11
PRINCIPAIS RESULTADOS E ANÁLISE DE BENCHMARK	16
PRINCIPAIS RESULTADOS	17
Resultados por tema	18
Mudanças desde 2020	19
Desempenho por subsetor: Destaque dos supermercados	20
Desempenho por região	21
ANÁLISE DO BENCHMARK	22
Devida Diligência em direitos humanos	22
Rastreabilidade e transparência na cadeia de fornecimento	22
Avaliação de risco	27
Práticas de compra	31
Envolvimento das partes interessadas	34
Responsabilidade da diretoria executiva	35
Recomendações	36
Recrutamento responsável de trabalhadores migrantes	37
Políticas	38
Prevenção de riscos	39
Remediação de taxas de recrutamento pagas pelos trabalhadores	43
Recomendações	44
Reparações	45
Acesso a indenizações: Mecanismos de denúncia	45
Processo de reparação	46
Resultados de reparações	47
Recomendações	48
APÊNDICE 1: SELEÇÃO DE EMPRESAS	50
APÊNDICE 2: METODOLOGIA DE BENCHMARKING	53

APRESENTAÇÃO DA EDIÇÃO BRASILEIRA

O momento é cada vez mais propício para a devida diligência em direitos humanos com as discussões sobre o tema em todas as partes do mundo. Legislações sobre devida diligência em direitos humanos vem sendo discutidas e aprovadas em diferentes países, representando uma mudança de chave nesse sentido.

No Brasil, isso não é diferente: o debate sobre o tema ganha cada vez maior repercussão e demonstra que certos padrões são inegociáveis. Por outro lado, o número de trabalhadores resgatados da escravidão contemporânea assusta a cada estimativa: somente em 2023, foram mais de 3 mil trabalhadores, muitos deles ligados às cadeias de fornecimento de grandes multinacionais. Atentos a esse contexto, o Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos (Business and Human Rights Resource Centre), em parceria como KnowTheChain, criou um índice corporativo empresarial que analisa a forma como as grandes empresas implementam políticas e práticas para eliminar o trabalho escravo de suas cadeias de fornecimento. Nos últimos seis anos, a partir de uma metodologia baseada nos Princípios Orientadores da ONU (UNGPs), foram avaliadas as iniciativas de prevenção ao trabalho escravo em cadeias de fornecimento dos setores de mais alto risco.

No índice corporativo de alimentos e bebidas, foram avaliadas as empresas de toda esta cadeia de valor, incluindo agricultura, processamento de alimentos e bebidas, embalagens e varejo. Os resultados do estudo revelam que as empresas não estão implementando processos de devida diligência em direitos humanos para identificar e prevenir o trabalho escravo nas cadeias de fornecimento globais. Também demonstram que só a ação voluntária não é efetiva sem exigências legais para que as empresas identifiquem riscos aos direitos humanos, evitem abusos e violações de direitos humanos. Destacam, ainda, os elementos centrais de uma regulamentação eficaz para garantir que a devida diligência não se torne apenas mais um exercício administrativo no qual as empresas “cumprem” exigências formais, uma espécie de “check list” sem qualquer resultado prático.

Para a Conectas Direitos Humanos, o índice desponta como importante ferramenta para aquelas empresas que desejam melhorar suas práticas corporativas, e um importante instrumento para que a sociedade civil, governo - e porque não, investidores - direcionem suas ações para pressionar aqueles que continuam a ignorar as exigências dos novos tempos. Afinal, defendemos e lutamos para exigir que as empresas assumam responsabilidade por violações que ocorrem na sua cadeia produtiva. E isso envolve ir além de medidas reparatórias ou voltadas apenas para seus fornecedores diretos. Envolve demandar e exigir que as empresas adotem um processo amplo e efetivo de devida diligência em direitos humanos, por toda a sua cadeia, que envolva ações preventivas em temas chaves, como transparência e diálogo sindical. Neste sentido, esperamos que o relatório seja um instrumento de inspiração e mudança de conduta, com impacto direto para os trabalhadores e trabalhadoras por operações empresariais e para o próprio meio ambiente.

Marina Novaes

Pesquisadora e Representante Regional, Business and Human Rights Resource Centre

Fernanda Drummond

Assessora de Defesa dos Direitos Socioambientais, Conectas Direitos Humanos

Julia Neiva

Diretora de Fortalecimento do Movimento de Direitos Humanos, Conectas Direitos Humanos

PREFÁCIO

Dos três setores avaliados pelo KnowTheChain, nenhum é mais crucial para o nosso cotidiano – ou apresenta pontuações tão baixas – quanto o de Alimentos e Bebidas.

Estima-se que 2,1 milhões de trabalhadores rurais enfrentam condições de trabalho forçado. Outras 3,2 milhões de vítimas do trabalho forçado estão no setor, o que inclui trabalhadores envolvidos com o preparo e a embalagem de alimentos e bebidas.

Grande parte do trabalho necessário para colocar comida no nosso prato é feita por trabalhadores migrantes, que geralmente são alvos de exploração. Esses trabalhadores costumam ter pouca ou nenhuma proteção jurídica e dificilmente têm o direito ou a oportunidade de se organizar ou denunciar maus tratos, além de serem enviados para alguns dos locais mais isolados do mundo para trabalhar – seja pescando em águas longínquas ou fazendo a colheita em fazendas do tamanho de grandes metrópoles.

Devido à complexidade das cadeias de fornecimento globais, rastrear a origem dos produtos costuma ser um desafio para empresas na cadeia de valor de alimentos. Também há dificuldades em garantir que os trabalhadores estejam recebendo um salário digno, sem atrasos, e não tenham pago taxas de recrutamento – aquelas cobradas em situações de escravidão por dívida, exploração e trabalho forçado. Esse desafio, porém, não exime as empresas de sua responsabilidade – e é esse o papel crucial que o KnowTheChain e as iniciativas de **benchmarking** podem ter ao exigir que as empresas cumpram suas responsabilidades.

É por meio deste **benchmarking**, em conjunto com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, que os esforços das empresas em abordar o trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento podem ser rigorosamente avaliados e seu desempenho comparado ao de seus pares. Empresas de vanguarda podem ser tomadas como exemplo para empresas mais atrasadas, e a indústria como um todo passa a poder ver onde está falhando.

Vale ressaltar que a metodologia de **benchmarking** KnowTheChain – focada na implementação de políticas e nos resultados vivenciados por trabalhadores – impulsiona as empresas a irem além da divulgação de políticas superficiais ou impostas de cima para baixo, para que então transformem suas práticas de negócios e adotem uma responsabilidade compartilhada pelos direitos humanos e trabalhistas em todas as relações da sua cadeia de fornecimento.

O KnowTheChain fornece uma ferramenta valiosíssima para aqueles que buscam melhorar suas práticas corporativas, muitas das quais dependem das empresas em si, incluindo equipes de sustentabilidade e de direitos humanos. Outras partes interessadas importantes incluem investidores, ONGs, reguladores e grupos de consumidores que buscam responsabilizar as empresas. Estamos gratos por todo o trabalho empreendido nos esforços de **benchmarking** este ano e ansiamos por ver o impacto continuado do KnowTheChain.

Philippe Sion

Diretor Administrativo, Humanity United

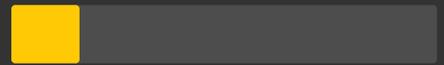
SUMÁRIO EXECUTIVO

O sistema de alimentos é uma base fundamental da economia global, representando cerca de dois terços de todos os empregos. As pessoas que cultivam, colhem, coletam, processam e embalam mercadorias e produtos nas cadeias de fornecimento de alimentos globais são trabalhadores essenciais – e enfrentam condições cada vez mais voláteis. Seus meios de vida sofrem o impacto de problemas como a crise climática, conflitos, instabilidade econômica e inflação galopante, e agitação social, que costumam levar a angústia e desespero. Dada a natureza sazonal e precária do trabalho, que costuma se dar em regiões rurais isoladas, trabalhadores rurais enfrentam altos riscos de exploração: a agricultura representa a quarta maior parcela de trabalho forçado por setor em termos globais.

O *benchmark* de alimentos e bebidas de 2023 do KnowTheChain destaca a crescente lacuna entre as margens de lucro do setor e as condições de trabalho daqueles que possibilitam esse lucro. Com uma pontuação média de apenas **16/100** entre as 60 maiores empresas do setor, a indústria como um todo precisa urgentemente melhorar seu desempenho no que se refere a identificar e remediar os riscos de trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento. Isso é possível: empresas com excelentes avaliações no benchmarking, como a **Woolworths Group** e a **Tesco**, com pontuações acima de **50/100**, demonstram que a adoção de melhores práticas por meio do respeito, do compromisso e do cuidado com trabalhadores em situação de vulnerabilidade é ao mesmo tempo possível e rentável no setor de alimentos e bebidas.

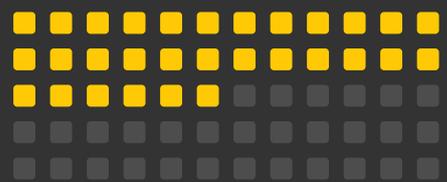
O *benchmark* de alimentos e bebidas avalia empresas de toda a cadeia de fornecimento de alimentos e bebidas, o que inclui agricultura, processamento de alimentos e bebidas, embalagens e varejo. O relatório delinea os riscos de trabalho forçado nas cadeias de fornecimento de alimentos e bebidas e destaca as principais conclusões e tendências identificadas pelo KnowTheChain no setor, incluindo como as empresas progredem ao longo do tempo.

16/100



pontuação média dos esforços de empresas de alimentos e bebidas em abordar o trabalho forçado na cadeia de fornecimento

Somente metade



das empresas tiveram pontuações acima de 10/100

Práticas de compra, voz do trabalhador e esforços de reparação

foram algumas das áreas de pior desempenho das empresas

Somente 8%



das empresas divulgaram exemplos de esforços de reparação para trabalhadores

O relatório então oferece conclusões e recomendações detalhadas para três áreas principais: devida diligência em direitos humanos, recrutamento responsável e proteção de trabalhadores migrantes, e medidas reparatórias. O [Briefing para Investidores](#) associados oferece análises e recomendações para investidores do setor de alimentos e bebidas.

Lacuna geral de políticas e práticas, com alguns exemplos de melhor desempenho

A [metodologia revisada](#) do KnowTheChain em 2023 prioriza a implementação de políticas e processos ao avaliar se as ações das empresas para lidar com riscos de trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento resultam em melhorias significativas para trabalhadores. Embora a maioria das empresas demonstre compromissos em suas políticas para abordar o trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento, elas também tendem a ignorar o poder das medidas preventivas, incluindo o apoio à livre associação e o acesso a mecanismos de denúncia efetivos. Isso, aliado à falta de evidências quanto aos desfechos de medidas reparatórias para trabalhadores, indica que a mera existência de políticas internas não basta para abordar os riscos de trabalho forçado e melhorar, na prática, o resultado para os trabalhadores.

Nesse sentido, **somente metade das empresas tiveram pontuações maiores do que 10/100**. Cinco empresas não forneceram qualquer informação relevante quanto à maneira como lidam com o trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento: [Foshan Haitian](#) ([maior fabricante de molho de soja da China](#)), [Inner Mongolia Yili Industrial Group](#) ([maior empresa de laticínios da Ásia](#)), [Vietnam Dairy Products](#) ([maior empresa de laticínios do Vietnã](#)), [Want Want China Holdings Limited](#) (empresa de alimentos embalados baseada na China) e [WH Group Limited](#) ([maior produtora de carne suína do mundo](#)). As pontuações geralmente baixas do setor combinadas com a falta de transparência de atores relevantes do mercado deveria ser motivo de alerta para as empresas e seus investidores.

A lacuna entre as empresas com as pontuações mais altas e as mais baixas no benchmark também é significativa. Embora ainda haja espaço para melhorias, o [Woolworths Group](#) (56/100) e a [Tesco](#) (52/100) apresentam exemplos de melhores práticas ao lidar com riscos de trabalho forçado no setor, apresentando pontuações notavelmente mais altas em questões cruciais como Recrutamento. Outras empresas participantes do benchmark não têm desculpas para não seguir esse caminho.

Em meio a crises interligadas, vulnerabilidades cruciais de trabalhadores seguem sem ser abordadas

À medida que os riscos de trabalho forçado [aumentam no mundo inteiro](#), os trabalhadores do setor de alimentos e bebidas ficam ainda mais suscetíveis a esse risco devido à natureza do seu trabalho. O cultivo de culturas exige **muita mão-de-obra** e o processamento de alimentos costuma envolver um trabalho manual **pouco qualificado**, o que significa que grupos que já estavam em condições de vulnerabilidade são os mais propensos a assumir tais empregos. Muitos trabalhos na agricultura fazem parte da **economia informal** e oferecem salários mais baixos do que outros setores ou adotam [sistemas de pagamento](#) que levam a condições de exploração.¹ O trabalho de migrantes é comum, o trabalho sazonal

é predominante e os obstáculos à organização dos trabalhadores são significativos – o que aumenta os riscos de trabalho forçado nessas cadeias de fornecimento.

É provável que estes riscos também aumentem. Como resultado da convergência de crises geopolíticas, econômicas e – em especial – climáticas, o setor de alimentos e bebidas está na intersecção entre a segurança alimentar e a segurança humana no âmbito global. Os conflitos e as mudanças nos padrões climáticos estão levando a êxodos em massa e aumentando os relatos de péssimas condições de trabalho como resultado das alterações climáticas – o que inclui o trabalho em enchentes, sob calor extremo e em circunstâncias cada vez mais perigosas.

Neste contexto, é digno de nota que as empresas tenham obtido as pontuações mais baixas em categorias ligadas a alguns dos riscos mais elevados para o setor de alimentos e bebidas. Apesar da vasta documentação a respeito da exploração de trabalhadores sazonais e migrantes no setor, por exemplo, a maioria das empresas não cumpre o dever básico de abordar o risco óbvio gerado por práticas de recrutamento abusivas nas suas cadeias de fornecimento. Elas obtiveram uma pontuação de apenas **13/100** no tema **Recrutamento**: apenas 28% das empresas divulgaram uma política que proíbe especificamente recrutamento por meio de taxas pagas por trabalhadores (um importante indicador de trabalho forçado), enquanto apenas 12% divulgaram procedimentos efetivos para implementar sua política de evitar essas taxas.

Da mesma forma, a identificação eficaz e eficiente dos riscos de trabalho forçado e sua respectiva reparação depende do contato com os trabalhadores e suas organizações. Mais uma vez, a maioria das empresas não consegue garantir que esta tarefa básica de devida diligência seja devidamente realizada. As empresas obtiveram uma pontuação baixa nos temas **Voz do Trabalhador (9/100)** e **Soluções (6/100)** e **apenas 8% das empresas** divulgaram exemplos de resultados de soluções para os trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento. Considerando os casos bem conhecidos e endêmicos de trabalho forçado no setor – o Departamento do Trabalho dos EUA determinou que mais de 20 commodities do setor de alimentos e bebidas apresentam “alto risco de trabalho forçado” –, esse fracasso demonstra não uma ausência de violações dos direitos laborais, senão uma falha em identificá-los, reconhecê-los e remediá-los.

O impulso regulatório pode combater a estagnação da indústria

As empresas avaliadas também apresentaram um progresso decepcionante ao longo do tempo no que se refere aos esforços para mitigar os riscos do trabalho forçado. Quase **um terço das empresas (29%)** avaliadas nos benchmarks de 2020 e 2023 **não apresentou qualquer melhoria durante esse período**. Embora tenha havido boas exceções, com a **Hershey**, a **Smucker**, a **Suntory** e a **Woolworths Group** apresentando avanços notáveis, o monitoramento conduzido por trabalhadores foi notavelmente fraco em todas as empresas.

No entanto, as empresas de alimentos e bebidas passaram a enfrentar um ambiente regulatório em rápida transformação, o que sugere que o ritmo lento das mudanças – chegando até à estagnação no caso de algumas empresas – tende a não se manter. Governos poderosos dos estados de origem de várias gigantes do mundo dos alimentos já reconheceram que a mudança sistêmica necessária não virá somente por meio de ações voluntárias. A emergente regulamentação da devida diligência

obrigatória em direitos humanos e meio ambiente (mHREDD) nos [estados da União Europeia \(UE\)](#) e [na Noruega](#), os instrumentos regulatórios que proíbem as importações de bens produzidos com trabalho forçado nos EUA e o desenvolvimento da regulamentação no [Canadá](#), [no México](#) e na [UE](#) sugerem mudanças fundamentais em contextos nos quais os esforços corporativos voluntários foram claramente insuficientes. O benchmark evidencia uma falta de políticas e práticas eficazes de devida diligência e, portanto, de preparos para o advento dessa regulamentação. Mais de um terço (37%) das empresas ainda não divulgaram como avaliam riscos aos direitos humanos em suas cadeias de fornecimento, incluindo as produtoras de carne **Hormel** (9/100), **JBS** (4/100), **Tyson** (3/100) e **WH Group** (0/100). Além disso, apenas 17% das empresas divulgaram detalhes sobre os riscos de trabalho forçado em todos os níveis das suas cadeias de fornecimento. Notavelmente, as práticas de compra das empresas foram o tema com a **pontuação mais baixa no benchmark, com uma pontuação média de apenas 2/100** e uma melhoria extremamente limitada nesta área desde 2020.

Com as pontuações dos principais indicadores de devida diligência em direitos humanos sendo algumas das mais baixas para as empresas no benchmark, as conclusões do Benchmark de Alimentos e Bebidas deste ano evidenciam que o setor ainda tem muito no que avançar para se preparar para a onda de nova regulamentação, cabendo às empresas e seus investidores enfrentar esse desafio ou incorrer em riscos significativos em termos jurídicos, financeiros e de reputação.

Principais recomendações para as empresas:

Como o *benchmark* revela o impacto negativo que o mau desempenho das empresas em matéria de direitos humanos tem sobre os trabalhadores rurais e da indústria de alimentos, as recomendações do KnowTheChain concentram-se em ações-chave que comprovadamente ajudam a reduzir os riscos de trabalho forçado:

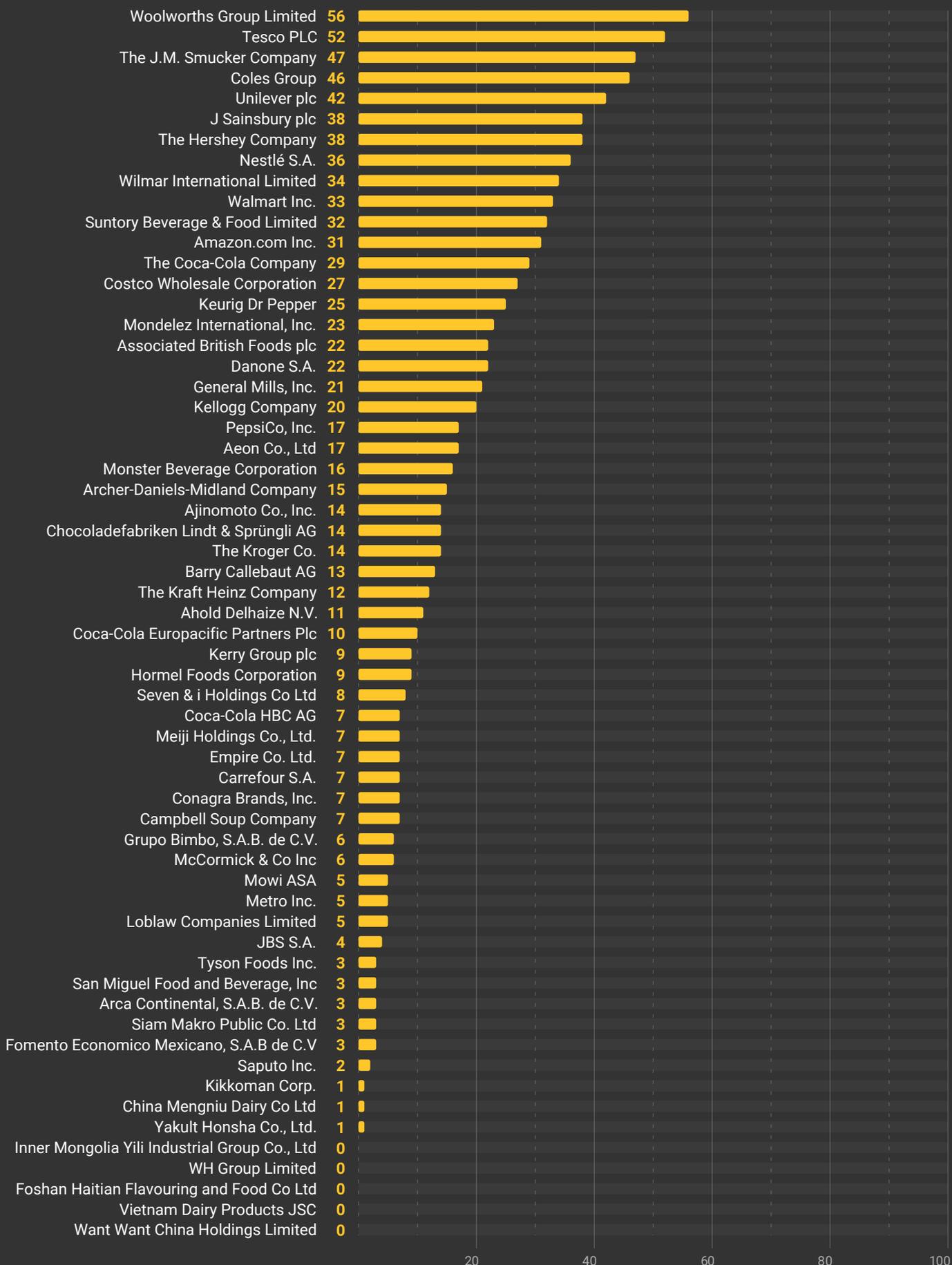
Adotar uma abordagem de devida diligência centrada nos trabalhadores garantindo que estes e outras importantes partes interessadas, como sindicatos e organizações da sociedade civil, desempenhem um papel central na idealização, implementação e monitoramento dos principais processos de devida diligência, incluindo:

- Avaliação de riscos (incluindo interações seguras com trabalhadores afetados ou potencialmente afetados);
- Mecanismos de denúncia; e
- Monitoramento de fornecedores.

Abordar os riscos para os trabalhadores migrantes que podem estar sujeitos a práticas de recrutamento exploratórias, ao:

- Adotar e divulgar uma política que se alinhe com o [Princípio do Empregador-Pagador](#), especificando que os custos de recrutamento cabem ao empregador e não ao trabalhador.

Benchmark de alimentos e bebidas: Ranking de 2023



Implementar o princípio do Empregador-Pagador, garantindo que os empregadores paguem taxas de recrutamento e custos relacionados, de acordo com a [definição da OIT](#), e evitando que taxas e custos sejam cobrados dos trabalhadores, incluindo a obtenção de provas verificáveis de que os empregadores estão pagando essas taxas.²

Tomar medidas para garantir a indenização eficaz, oportuna e transparente das taxas pagas pelos trabalhadores em todas as cadeias de fornecimento.

Garantir que os trabalhadores da cadeia de fornecimento recebam reparações por danos, incluindo o reembolso de taxas de recrutamento.

Principais recomendações para investidores:

Para obter uma lista completa de recomendações, consulte o [briefing para investidores](#).

Investimento e gestão

Desenvolver procedimentos internos de devida diligência para garantir uma gestão adequada de riscos aos direitos humanos em resposta às mudanças regulatórias e garantir uma investigação aprofundada em áreas identificadas como de alto risco e nas quais houver maior probabilidade de abusos graves e significativos.

Adotar uma política de gestão e diretrizes de votação que apelem especificamente ao respeito aos direitos trabalhistas, tal como definidos pelas convenções da OIT, com tolerância zero em relação ao trabalho forçado. As prioridades de envolvimento devem incluir:

Expectativas para uma melhor divulgação e para uma devida diligência eficaz, sobretudo em relação à voz dos trabalhadores, avaliações de riscos, planos de mitigação de riscos e acesso a reparação e dos seus resultados aos trabalhadores; e

Compromisso em transmitir casos recorrentes para instâncias decisórias superiores.

Maximizar o poder de influência ao participar de coalizões de investidores e compromissos colaborativos sobre o tema do trabalho forçado, como [Find it, Fix it, Prevent it](#) da ICCR e da CCLA, [Votes Against Slavery](#) da Rathbone e a [FAST Initiative](#).

Políticas públicas

Garantir que todo o lobby e influência sejam consistentes com as normas internacionais dos [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#) (UNGPs) e das [Diretrizes da OCDE](#). Fornecer apoio ativo e público para uma devida diligência obrigatória em direitos humanos e meio ambiente e para o aumento de regulamentos de divulgação de ações de sustentabilidade e de alinhamento com marcos regulatórios.



RISCOS DE TRABALHO FORÇADO NAS CADEIAS GLOBAIS DE FORNECIMENTO DE ALIMENTOS E BEBIDAS



Angel, da África do Sul, trabalhou na fazenda de frutas De Barnsdale, em Staffordshire, que abastece supermercados do Reino Unido, incluindo **Co-Op, Lidl e Tesco**. Ao lado de centenas de outros trabalhadores, ela colheu morangos em poli túneis projetados para reter o calor durante o verão de 2022. Angel, como muitos outros, contraiu um empréstimo de £ 1.250 (aproximadamente US\$1.575) no Reino Unido para pagar vistos e voos para chegar até o país, um valor que ela não conseguiu quitar depois de trabalhar por cinco meses. Os trabalhadores agrícolas relataram que trabalhavam sob gritos para cumprir metas tão irrealistas que não tinham sequer tempo de ir ao banheiro. *“Mesmo antes de começarmos a trabalhar, os supervisores já gritavam conosco... eles nos tratavam como animais”*, disse Angel. Se os trabalhadores não conseguissem cumprir as suas metas, poderiam ser punidos com a redução do seu turno de trabalho, o que dificultaria a quitação de seus empréstimos. Alguns dizem que sofreram ameaças de deportação por parte dos recrutadores.³

Infelizmente, há outras histórias como a de Angel. Os riscos do trabalho forçado estão aumentando globalmente como resultado de crises geopolíticas, econômicas e climáticas convergentes. Esses riscos são especialmente pertinentes no setor de alimentos e bebidas, que se situa na intersecção da segurança alimentar e humana global. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), existem atualmente 27,6 milhões de pessoas em situação de trabalho forçado no mundo inteiro, sendo que 13% dos casos de exploração do trabalho forçado de adultos ocorrem na agricultura. Os frutos desse trabalho são **colhidos** pelas empresas que continuam a apresentar lucros, enquanto os trabalhadores nas cadeias de fornecimento ficam presos a condições deploráveis.

Aumento dos riscos de trabalho forçado hoje

O **trabalho forçado** é definido pela OIT como “situações em que pessoas são coagidas a trabalhar sob violência ou intimidação, ou por meios mais sutis, como dívidas manipuladas, retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades migratórias”.

Crise climática

Principais causadores das alterações climáticas, os sistemas agroalimentares mundiais geram **31% das emissões de GEE causadas por ação humana**. A cadeia de fornecimento agrícola também é afetada pelas alterações climáticas, **absorvendo a maior parte** das perdas financeiras – que chegam a US\$110 bilhões – provocadas por catástrofes que aumentaram nos últimos 10 anos. A destruição causada por fenômenos meteorológicos extremos acaba com os meios de subsistência e obriga as pessoas a migrar e muitas vezes a trabalhar em condições precárias, inclusive em meio a **inundações, calor extremo** e outras condições perigosas. **As inundações na Califórnia, nos EUA**, destruíram casas dos trabalhadores migrantes e fazendas de morangos onde trabalham, tornando-os migrantes climáticos mais uma vez. **A produção de chá na Índia** também sofreu com as alterações climáticas, reduzindo os salários dos trabalhadores. No Brasil, o desmatamento da Amazônia para a **pecuária** e o **cultivo de soja e milho** contribuiu tanto para a crise climática quanto para a invasão de territórios indígenas.

A mudança climática também traz consequências para os trabalhadores do setor da pesca, pois **o esgotamento das unidades populacionais de peixes** faz com que os navios permaneçam no mar durante mais tempo e pesquem ilegalmente nas águas territoriais de outros países. Um verdadeiro buraco negro em termos de condições de direitos humanos, os operadores estão utilizando trabalho forçado e servidão por dívida para tripular seus navios e reduzir custos.

Contexto geopolítico

Os conflitos e a instabilidade política aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores ao trabalho forçado. A invasão russa da Ucrânia desencadeou um período de inflação, contribuindo para que **quase 200 milhões** enfrentassem insegurança alimentar aguda em 2022. Também a guerra na Síria e a turbulência econômica na **Venezuela** deixaram milhares de pessoas na miséria, no **desemprego** e à procura de trabalho

Crise do custo de vida

Apesar de o mundo estar entrando em uma fase pós-pandemia, antecipa-se que a pobreza extrema e a desigualdade **continuam mais elevadas do que no contexto pré-pandemia**. À medida que a crise do custo de vida empurra as pessoas para a pobreza, é provável que se tornem mais **suscetíveis à exploração** e ao abuso por parte de empregadores inescrupulosos. À medida que as fazendas **enfrentam o aumento dos custos**, alguns empregadores podem sentir a tentação de reduzir os salários dos trabalhadores ou adotar práticas laborais exploratórias para recuperar sua vantagem.

Vulnerabilidade dos trabalhadores do setor de alimentos e bebidas

Natureza das cadeias de fornecimento de alimentos e bebidas

O setor de alimentos e bebidas é especialmente propenso ao trabalho forçado devido à natureza do trabalho envolvido. O cultivo de culturas exige muita mão-de-obra e o processamento de alimentos costuma envolver trabalho manual pouco qualificado. Os grupos vulneráveis, como as minorias e os trabalhadores migrantes, cujas escolhas profissionais costumam ser limitadas pelas circunstâncias, representam uma grande parte do contingente desse setor. Muitos empregos rurais fazem parte da economia informal e oferecem salários mais baixos do que outros setores ou adotam sistemas de pagamento que levam a condições de exploração.⁴ Tais **sistemas de pagamento**, incluindo esquemas de pagamento por peça, também podem resultar em **crianças ajudando suas famílias** a trabalhar para cumprir ou superar metas. Os trabalhadores rurais frequentemente dependem dos seus empregadores para obter moradia em locais remotos – e o seu isolamento pode aumentar ainda mais a sua vulnerabilidade à exploração.⁵

Grande número de commodities de alto risco

Como resultado, o **Departamento do Trabalho dos EUA** designou 21 commodities como apresentando “alto risco” de trabalho forçado. Práticas exploratórias e incidentes de trabalho forçado são frequentemente relatados na cadeia destas commodities – como exemplo disso, temos as alegações recentes de **servidão por dívida** em plantações de azeite de dendê na Malásia e na Indonésia, **abuso sexual** em plantações de chá no Quênia, **tráfico humano e assassinato** de trabalhadores indonésios em navios de pesca e **abuso de cortadores de cana-de-açúcar** na República Dominicana.⁶

COMMODITIES DE ALTO RISCO

	Peixe (incluindo peixe seco)
	Feijão (verde, soja, amarelo)
	Castanha do Pará/Castanha
	Gado
	Pimenta
	Coca (planta estimulante)
	Cacau
	Café
	Milho
	Fruto da palmeira (Palm fruit)
	Amendoim
	Arroz
	Gergelim
	Camarão
	Cana de açúcar
	Girassol
	Chá
	Tomate
	Trigo

Dependência generalizada de trabalhadores migrantes

A dependência de trabalhadores migrantes é predominante nas cadeias de fornecimento de alimentos e bebidas.⁷ Estes trabalhadores correm um risco particularmente elevado de trabalho forçado, uma vez que muitas vezes contraem dívidas durante o processo de recrutamento junto aos recrutadores, e a sua dependência da regularidade de visto para trabalhar, acessar serviços de saúde, moradia e benefícios, torna-os vulneráveis a ameaças de demissão e deportação.⁸ A crescente urbanização leva a outros problemas relacionados à dependência de trabalhadores migrantes que podem deixar as zonas rurais, resultando numa escassez de trabalhadores e num risco elevado de que meios coercivos ou fraudulentos de recrutamento e emprego sejam utilizados para manter as pessoas trabalhando em fazendas.

Tais riscos estão presentes em países de alta e baixa renda e manifestam-se frequentemente em casos de trabalho forçado em todas as commodities, tanto no nível da fazenda (produção) como na fase de processamento. Os trabalhadores migrantes em fazendas de tomate e morango na Espanha que abastecem os principais supermercados do Reino Unido, por exemplo, relatam a incapacidade de mudar de emprego, salários abaixo do mínimo legal e abuso físico, verbal e sexual, entre outros indicadores de trabalho forçado. Relatos semelhantes de exploração, incluindo a cobrança de taxas de recrutamento exorbitantes, foram registrados no setor de frutos silvestres no México, na Europa e na Austrália.

A exploração e o trabalho forçado também estão muito presentes nas indústrias da carne e de frutos do mar. Os trabalhadores migrantes no setor europeu de processamento de carne, bem como nas fazendas de pecuária, relataram condições de exploração e retenção de passaportes. Pescadores na Irlanda e trabalhadores estrangeiros nas estações de processamento de frutos do mar no Canadá relatam salários não pagos, jornadas diárias de 20 horas e altas taxas pagas pelo recrutamento.

TRABALHADORES SAZONAIS

O uso de trabalhadores sazonais em fazendas é comum dada a natureza sazonal da própria agricultura, e muitos desses trabalhadores são migrantes.⁹ Muitos países implementaram regimes especiais de vistos para atrair trabalhadores sazonais do exterior. Apesar desta autorização governamental ao seu emprego, os trabalhadores migrantes empregados por meio de tais regimes não são menos suscetíveis aos riscos de trabalho forçado. No **Reino Unido**, os trabalhadores sazonais do Nepal e da Indonésia que trabalham nas fazendas de frutas que abastecem os principais supermercados foram recrutados através de intermediadores de mão-de-obra não licenciados que cobram taxas de recrutamento ilegais, levando à servidão por dívida. Nos **EUA**, abusos semelhantes contra cultivadores de melancia mexicanos e trabalhadores agrícolas da Guatemala e das Honduras resultaram em processos judiciais contra as respectivas fazendas e intermediadores de mão-de-obra. Relatos semelhantes foram encontrados no **Canadá** e na **Austrália**, com os trabalhadores chamando suas situações de “escravidão”.

Obstáculos à organização dos trabalhadores

Como muitos trabalhadores do setor agrícola trabalham em regimes temporários ou informais ou como terceirizados, o nível de organização e sindicalização no setor é baixo. Existem leis que limitam a formação de sindicatos em diversos países, como na Tailândia, onde apenas os cidadãos do país estão autorizados a formar sindicatos, deixando os muitos migrantes de Mianmar com pouca representação. Mesmo onde não há tais limitações jurídicas, há casos recorrentes de atividade anti-sindical, como a punição ou mesmo demissão de trabalhadores em resposta a greves ou à sua adesão a sindicatos. Há outras limitações em indústrias como a da pesca, onde a falta de acesso à Internet em alto mar impede os trabalhadores de entrar em contato com seus sindicatos ou outros atores externos para procurar ajuda. Garantir que os trabalhadores nas cadeias de fornecimento sejam capazes de se organizar é uma forma crucial de permitir que desafiem condições abusivas; além disso, os baixos níveis de sindicalização propiciam maiores níveis de exploração.

Construindo o impulso regulatório

Há novas leis surgindo no mundo inteiro que introduzem requisitos adicionais de apresentação de relatórios, como no Canadá, e, em alguns casos, uma obrigação de realizar devida diligência em matéria de direitos humanos, como no âmbito da Lei de Transparência da Noruega e da Diretriz de Devida Diligência de Sustentabilidade Corporativa da UE (CSDDD). Sem falar nos requisitos de relatórios existentes na Califórnia, no Reino Unido e na Austrália. A Austrália também está prestes a introduzir uma regulamentação destinada a combater especificamente a exploração de trabalhadores migrantes. Cada vez mais os países estão proibindo a importação de produtos fabricados usando trabalho forçado: os EUA estão implementando a Lei de Prevenção do Trabalho Forçado Uigur (UFLPA) e disposições comerciais relacionadas, como as Ordens de Retenção de Liberação Alfandegária e Proteção de Fronteiras; o Canadá e o México vêm adotando proibições semelhantes e a UE segue logo atrás. As empresas estão enfrentando cada vez mais litígios por violações trabalhistas nas suas cadeias de fornecimento, tanto por parte dos próprios trabalhadores, por não proporcionarem condições de trabalho seguras, como por parte de organizações da sociedade civil, por alegações de marketing enganosas em relação às suas práticas trabalhistas.



PRINCIPAIS RESULTADOS E ANÁLISE DE BENCHMARK





PRINCIPAIS RESULTADOS

Apenas 50% das empresas avaliadas no benchmark de alimentos e bebidas obtiveram pontuação superior a 10/100 em relação às ações para lidar com o trabalho forçado nas suas cadeias de fornecimento. A diferença entre a empresa com a pontuação mais elevada, **Woolworths Group** (56/100), e a média das empresas de alimentos e bebidas (16/100) é significativa, o que revela condições extremamente desiguais no setor.

Cinco empresas não forneceram qualquer informação relevante sobre a forma como estão enfrentando este desafio: **Foshan Haitian** (a maior fabricante de molho de soja da China), **Inner Mongolia Yili Industrial Group** (maior empresa de laticínios da Ásia), **Vietnam Dairy Products** (maior empresa de laticínios do Vietnã), **Want Want China Holdings Limited** (empresa de alimentos embalados baseada na China) e **WH Group Limited** (maior produtora de carne suína do mundo).

As empresas com pontuações abaixo de 10/100 incluem as canadenses **Empire** (proprietária da rede de mercados Sobeys), **Loblaw** (maior varejista do Canadá), a varejista de alimentos **Metro**, e a **Saputo** (uma das maiores produtoras de laticínios do mundo). Nenhuma destas empresas revelou medidas de rastreio abrangente ou de transparência das suas cadeias de fornecimento para todas as commodities que adquirem – seja na primeira camada, na segunda camada ou no nível da matéria-prima. Além disso, apenas uma empresa (**Loblaw**) comunicou ter realizado uma avaliação de riscos em matéria de direitos humanos nas suas cadeias de fornecimento, e nenhuma empresa revelou ter identificado riscos de trabalho forçado nas suas cadeias de fornecimento, apesar de adquirirem uma média de sete commodities¹⁰ de alto risco entre elas. As empresas **Hormel**, **McCormick** e **Tyson**, dos EUA, não divulgaram qualquer informação sobre os seus fornecedores de primeira camada ou sobre os países fornecedores de matérias-primas, apesar da introdução de instrumentos regulatórios que exigem que as empresas saibam onde os seus produtos são fabricados.

O **Woolworths Group** (56/100) e a **Tesco** (52/100) demonstram liderança ao lidar com os riscos de trabalho forçado no setor, sendo as únicas empresas com pontuação superior a 50/100. **Woolworths Group** é a empresa com a pontuação mais elevada nos temas de Recrutamento e Medidas de Reparação, com fortes indícios de medidas de devida diligência para apoiar o recrutamento responsável nas suas cadeias de fornecimento e implementar a sua política, que proíbe o pagamento de taxas de recrutamento por trabalhadores.

Resultados por tema

Dos sete temas avaliados pelo *benchmark* KnowTheChain, as empresas obtiveram a pontuação mais alta em termos de **Compromisso e Governança**, com 90% das empresas informando que têm um código de conduta de fornecedores que proíbe o trabalho forçado e 57% revelando informações sobre as equipes internas responsáveis pela implementação do seu código do fornecedor. No entanto, as empresas obtiveram pontuações mais baixas em áreas especialmente preocupantes para o setor de alimentos e bebidas, o que demonstra a necessidade urgente de melhorar o seu perfil de risco específico do setor nos temas **Recrutamento**, **Voz dos Trabalhadores** e **Reparações**.

Recrutamento: Apesar da exploração bem documentada enfrentada pelos trabalhadores sazonais e migrantes no setor, é alarmante que as empresas tenham obtido a nota baixa de **13/100** no tema **Recrutamento**, que mede a forma como as empresas abordam os riscos de práticas de exploração no recrutamento para as suas cadeias de fornecimento.¹¹ Apenas 28% das empresas divulgaram uma política que proíbe especificamente o pagamento de taxas de recrutamento pelos trabalhadores, e apenas 12% das empresas afirmaram ter processos para implementar suas políticas a esse respeito.

Voz do Trabalhador e Reparações: As empresas tiveram pontuações baixas nos temas **Voz do Trabalhador** (9/100) e **Reparações** (6/100): uma combinação preocupante que sugere que as empresas não estão compensando os danos e não estão levando em consideração a voz e as necessidades dos trabalhadores da cadeia de fornecimento. Embora 72% das empresas tenham divulgado um mecanismo de denúncia para os trabalhadores de fornecedores e/ou seus representantes, muito menos empresas (18%) demonstraram que esses mecanismos foram utilizados divulgando dados evidenciando seu uso por trabalhadores. Além disso, apenas 8% das empresas divulgaram resultados de esforços de reparação junto aos trabalhadores.

PONTUAÇÕES MÉDIAS POR TEMA



Mudanças desde 2020

O progresso no setor parece ter estagnado. Quase um terço das empresas (29%) avaliadas em 2020 e 2023 não demonstraram qualquer melhoria. As melhorias foram mais fracas em relação aos elementos-chave de monitoramento por parte dos trabalhadores. Nenhuma empresa revelou a garantia de que os trabalhadores ou seus representantes estavam envolvidos na idealização ou execução de mecanismos de denúncia, apesar de este ser um requisito dos **Princípios Orientadores da ONU**, e nenhuma outra empresa revelou ter adotado o monitoramento por parte dos trabalhadores em qualquer parte das suas cadeias de fornecimento desde 2020.

Geralmente, os padrões mais elevados definidos na revisão da metodologia 2022-23 – com um foco mais intenso na implementação de processos e em resultados para os trabalhadores – resultaram em pontuações mais baixas para as empresas em todos os níveis.¹² Também é notável que as empresas avaliadas há mais tempo pelo KnowTheChain (desde 2016) experimentaram as maiores quedas de pontuação (12 pontos) quando avaliadas com base nessa metodologia atualizada.¹³ Isto sugere que essas empresas, inclusive aquelas que já foram líderes no setor, ficaram para trás no que diz respeito à divulgação e à implementação de políticas e melhoria de resultados para os trabalhadores.

Quem melhorou?

Algumas empresas que divulgaram melhorias significativas desde 2020 foram a **Hershey** e a **Smucker**, enquanto as melhorias mais fortes foram vistas em:

Suntory (8/100 a 32/100)

Woolworths Group (52/100 a 56/100)

Comparando as empresas que foram avaliadas pelo benchmark KnowTheChain em 2020 e 2023:¹⁴

Avaliação de risco: Pouco mais de um quinto (22%) das empresas apresentaram melhorias em relação às avaliações de riscos para os direitos humanos. Cinco empresas revelaram a realização de uma avaliação de riscos de direitos humanos pela primeira vez (**Aeon, Ahold Delhaize, Costco, Loblaw e Suntory**) e quatro empresas demonstraram detalhes adicionais sobre o seu processo de avaliação de riscos, tais como fontes avaliadas ou partes interessadas relevantes envolvidas (**Coles, General Mills, Kroger e Wilmar**). Oito empresas também melhoraram no quesito de divulgação de risco.¹⁵

Recrutamento: Embora tenha havido melhorias limitadas em relação às práticas de recrutamento responsável das empresas, essas práticas parecem desproporcionais frente ao nível de risco enfrentado pelos trabalhadores migrantes. No entanto, é encorajador que três empresas (**Kraft Heinz, Loblaw e Suntory**) tenham adotado recentemente uma política que proíbe o pagamento de taxas de recrutamento por trabalhadores de suas cadeias de fornecimento, enquanto três empresas (**Hershey, Smucker e Woolworths Group**) atualizaram o seu código do fornecedor, reforçando seu padrões ao incluir o princípio do Empregador-Pagador na política. As melhorias que não envolvem mudanças de políticas foram menores, embora cinco empresas tenham revelado, pela primeira vez, o reembolso de taxas de recrutamento aos trabalhadores de seus fornecedores

Algumas empresas apresentaram pouca ou nenhuma melhoria nos seis anos em que o KnowTheChain as avaliou. Isso inclui as produtoras de carnes **JBS** (4/100) e **Tyson** (3/100) e a engarrafadora da Coca-Cola **FEMSA** (3/100). Essas empresas têm falhado consistentemente em demonstrar políticas e práticas básicas para lidar com a exploração dos trabalhadores inerentes ao setor.

Desempenho por subsetor: Destaque dos supermercados

Entre os subsetores avaliados pelo KnowTheChain, o de alimentos embalados apresentou o pior desempenho médio no que diz respeito à divulgação de medidas para lidar com o trabalho forçado nas cadeias de fornecimento das empresas.

Os supermercados têm um papel significativo no setor de alimentos e bebidas devido ao seu poder de compra e à capacidade de afetar as condições de trabalho nas cadeias de fornecimento. Os supermercados também estão na vanguarda das atuais alegações referentes a trabalhadores migrantes e sazonais nas cadeias de fornecimento de alimentos e bebidas.¹⁶ Apesar do melhor desempenho geral dos varejistas de alimentos, as pontuações variam brutalmente entre regiões. O benchmark inclui seis varejistas norte-americanos, quatro supermercados europeus, dois supermercados australianos e dois supermercados asiáticos. Na média, os supermercados australianos apresentaram as medidas mais fortes para lidar com os riscos de trabalho forçado nas suas cadeias de fornecimento.

Avaliação de risco: Os supermercados australianos obtiveram a pontuação mais elevada em comparação com a maioria dos outros supermercados na avaliação de riscos, revelando processos robustos de avaliação de riscos, além de terem identificado riscos em todos os níveis das suas cadeias de fornecimento.

Rastreabilidade e transparência da cadeia de fornecimento: Os supermercados do Reino Unido

PONTUAÇÕES MÉDIAS POR SUBSETOR:

Varejo de alimentos (15 empresas)

20

Alimentos embalados (32 empresas)

12

Refrigerantes (9 empresas)

16

PONTUAÇÕES DE SUPERMERCADOS:

Woolworths Group

56

Tesco

52

Coles

46

Sainsbury's

38

Walmart

33

Costco

27

Aeon

17

Kroger

14

Ahold Delhaize

11

Seven & I

8

Empire Company

7

Carrefour

7

Metro

5

Loblaw Companies

5

superam outras entidades desse subsetor em termos de transparência da cadeia de fornecimento: **Tesco** e **Sainsbury's** divulgaram listas completas de fornecedores de primeira camada, incluindo os nomes e endereços dos fornecedores, uma prática ainda não adotada pelos supermercados de qualquer outra região.

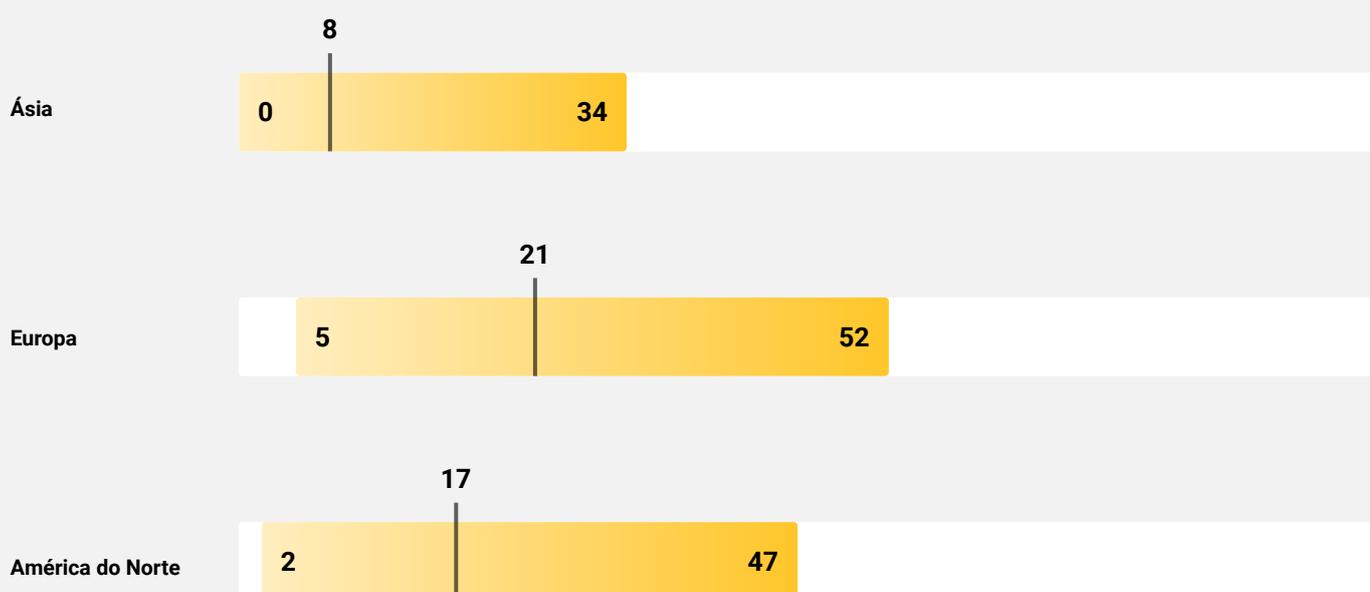
Riscos relacionados ao recrutamento: Um terço dos supermercados ainda não divulgou uma política de proibir o pagamento de taxas de recrutamento por trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento (**Ahold Delhaize**, **Carrefour**, **Kroger**, **Metro** e **Seven&I**). As práticas de recrutamento exploratório são predominantes em relação aos trabalhadores migrantes nas cadeias de fornecimento dos supermercados; assim, é fundamental que estas empresas intensifiquem os seus esforços para proteger os trabalhadores migrantes. Apenas dois dos 14 supermercados (**Woolworths Group** e **Tesco**) divulgaram dados sobre o reembolso de taxas aos trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento.

Desempenho por região

O *benchmark* inclui 16 empresas asiáticas, 14 empresas europeias e 24 empresas norte-americanas. Essas empresas constituem a maioria das empresas avaliadas no *benchmark*.¹⁷

PONTUAÇÃO POR REGIÃO

PONTUAÇÕES: MÍN | MÉDIA | MÁX





ANÁLISE DO BENCHMARK

As próximas seções deste relatório descreverão os principais resultados do KnowTheChain em três áreas principais: desempenho da empresa na devida diligência em direitos humanos; recrutamento responsável de trabalhadores migrantes; e medidas de reparação. Além de destacar lacunas no desempenho das empresas, essas seções fornecem exemplos de boas práticas por parte das empresas e enfatizam recomendações importantes.

Devida Diligência em direitos humanos

A metodologia do KnowTheChain avalia diversos aspectos de devida diligência em direitos humanos, incluindo como as empresas identificam, avaliam, previnem e mitigam riscos. Esta seção apresenta os resultados do KnowTheChain sobre o desempenho das empresas no rastreamento e divulgação de fornecedores na primeira camada, em camadas inferiores e no nível da matéria-prima; como identificam e avaliam os riscos através de avaliações de riscos de direitos humanos; como avaliam o impacto das suas próprias práticas de compra; como interagem com as partes interessadas, incluindo os trabalhadores; e como divulgam a supervisão da alta administração quanto a políticas e programas que abordam o trabalho forçado nas cadeias de fornecimento.

Rastreabilidade e transparência na cadeia de fornecimento

18/100 PONTUAÇÃO MÉDIA

A compreensão das cadeias de fornecimento da empresa é um pré-requisito crucial para um processo de devida diligência eficaz. Quando uma empresa fornece informações limitadas sobre a localização dos seus fornecedores de camadas inferiores ou sobre as características da mão de obra da sua cadeia de fornecimento que podem torná-la mais vulnerável a tipos específicos de abuso, coloca-se em questão a capacidade da empresa de identificar e responder aos riscos adequadamente.

O KnowTheChain avalia se as empresas divulgam listas de fornecedores (de primeira camada e mais), os países fornecedores de commodities de alto risco no nível das matérias-primas e dados aproximados sobre o contingente de trabalho da sua cadeia de fornecimento, como as porcentagens de trabalhadoras mulheres e trabalhadores migrantes.

POR QUE DIVULGAR ESSAS INFORMAÇÕES PUBLICAMENTE?

Ir além da visibilidade interna e criar listas de empresas fornecedoras, países fornecedores e dados sobre os trabalhadores da cadeia de fornecimento permite que as partes interessadas externas ajudem as empresas a cumprir seus padrões de direitos humanos. Isso também beneficia o processo de devida diligência em matéria de direitos humanos das empresas, por exemplo, ajudando a identificar a subcontratação não autorizada e a receber denúncias antecipadas das partes interessadas quando surgem violações nas cadeias de fornecimento de uma empresa. Dessa forma, a divulgação pública de informações demonstra que uma empresa está empenhada em identificar riscos e impactos e disposta a ser responsabilizada perante as partes interessadas. Isto **não significa que as empresas devem divulgar informações comerciais sigilosas**, tais como volumes de negócio ou dados de preços. Na verdade, diversos exemplos desse setor e de outros setores avaliados pelo KnowTheChain demonstram que **as empresas não enfrentam nenhuma desvantagem comercial ao declarar quais são seus fornecedores** e podem obter benefícios de reputação quando as partes interessadas externas são capazes de identificar e notificar uma empresa sobre riscos ou impactos em uma etapa anterior.



Ainda que a legislação e as sanções de importação criem um ambiente no qual se espera que as empresas demonstrem transparência em relação aos seus fornecedores e suas aquisições de produtos, os dados do KnowTheChain revelam que o progresso nesta área foi limitado desde 2020. Quase metade das empresas avaliadas (47%) não divulgou dados relevantes de fornecedores.

Pelo lado positivo, desde 2020, quatro empresas divulgaram mais informações sobre os seus fornecedores de primeira camada, quer pela elaboração de novas listas de fornecedores para uma determinada commodity, quer publicando listas completas de fornecedores de primeira camada pela primeira vez (**Amazon, Mondelez, Nestlé e Tesco**). Quatro empresas também divulgaram mais informações sobre os países que fornecem as matérias-primas adquiridas (**Conagra, Suntery, Tesco e Woolworths Group**). Sete empresas (**Amazon, Coca-Cola, Hershey, Smucker, Suntery, Tesco e Woolworths Group**) passaram a divulgar dados sobre a divisão por gêneros de sua força de trabalho na cadeia de fornecimento de primeira camada e, pela primeira vez, quatro empresas divulgaram ao menos dados parciais sobre a porcentagem de trabalhadores migrantes na primeira camada de suas cadeias de fornecimento.

LISTAS DE FORNECEDORES DE PRIMEIRA CAMADA



82% (mais de quatro em cada cinco) empresas do setor **ainda não divulgaram** sequer uma lista parcial de fornecedores de primeira camada e quase todas (**93%**) deixaram de divulgar uma lista que incluísse endereços, e não apenas nomes.

A **Sainsbury's** divulgou uma lista completa de todos os fornecedores de primeira camada que inclui nomes, endereços, tipo de produto, número de trabalhadores, divisão por gênero e se a instalação tem um sindicato ou uma comissão de trabalhadores presente. A **Tesco** divulgou uma lista de fornecedores de primeira camada de seus produtos de marca própria em diversas categorias de produtos, incluindo carne e aves, frutas e vegetais, produtos de panificação, laticínios, café e chá. A lista está completa para essas categorias de produtos e inclui nomes, endereços e número de trabalhadores. No subsetor agrícola, a **Wilmar** divulgou os nomes e endereços ou coordenadas de todos os seus fornecedores de primeira camada para dois produtos de alto risco: óleo de palma (azeite de dendê) e açúcar.

LISTAS DE FORNECEDORES: PARA ALÉM DA PRIMEIRA CAMADA



Menos de um quarto (23%) das empresas divulgaram informações sobre os fornecedores abaixo da primeira camada. Mais 20% das empresas relataram ter envidado esforços para rastrear ou mapear as suas cadeias de fornecimento para além dos fornecedores diretos.

RASTREAMENTO DE COMMODITIES DE ALTO RISCO ATÉ A ORIGEM



Apenas 7% das empresas divulgaram listas completas de países fornecedores de pelo menos três commodities que utilizam e que são rotulados por apresentar alto risco de trabalho forçado. Esta é uma descoberta alarmante em um setor com riscos conhecidos e generalizados para os trabalhadores no nível das matérias-primas – por exemplo, em navios pesqueiros, plantações ou fazendas.

Adicionalmente, **41%** das empresas apresentaram informações parciais ou esforços para rastrear mercadorias nas suas cadeias de fornecimento.

Mais de metade das empresas avaliadas (52%) não divulgaram quaisquer informações sobre os esforços empreendidos para compreender as origens das commodities utilizadas nos seus produtos, embora estas empresas divulguem publicamente que adquirem uma média de sete (chegando até 16) commodities de alto risco.

Progresso nos esforços de rastreamento? Entre as empresas que relataram ter empreendido esforços para rastrear suas cadeias de fornecimento em 2020, dois anos depois, várias delas (oito empresas) ainda não divulgaram os resultados desses esforços, tais como listas de fornecedores abaixo da primeira camada ou países fornecedores de commodities de alto risco. Nestes casos, o KnowTheChain identificou que não houve divulgação posterior sobre o esforço relatado anteriormente ou que a mesma declaração foi repetida em 2022/23.





DESTAQUE PARA RELATÓRIOS VOLTADOS PARA COMMODITIES ESPECÍFICAS: ÓLEO DE PALMA (AZEITE DE DENDÊ)

Nos casos em que as empresas divulgaram apenas informações parciais sobre a sua base de fornecedores ou sobre o fornecimento de commodities, estas divulgações concentraram-se sobretudo em torno de algumas mercadorias de alto risco – em particular, o óleo de palma (azeite de dendê).

Onze das treze empresas que divulgaram uma lista parcial de fornecedores de primeira camada concentram seus relatórios no óleo de palma, com quatro fornecendo informações limitadas exclusivamente ao óleo de palma (azeite de dendê). O óleo de palma (azeite de dendê) é (de longe) a commodity mais citada nas listas de fornecedores para além da primeira camada (13 empresas, com o produto seguinte mais informado – o cacau – sendo citado por apenas três empresas), bem como nos esforços de rastreio relatados.

O óleo de palma (azeite de dendê) atraiu, nas últimas duas décadas, a atenção da sociedade civil, dos consumidores, dos tomadores de decisão e da indústria devido às preocupações relativas ao papel do óleo de palma (azeite de dendê) no desmatamento e na perda de biodiversidade. O impacto desta atenção no setor é claro e tem consequências positivas para a divulgação de informações de forma mais ampla, com as empresas divulgando riscos e políticas relacionadas ao óleo de palma (azeite de dendê) com uma frequência significativamente maior do que para qualquer outra commodity. **Isto, no entanto, sugere uma abordagem fragmentada, que reage à pressão das partes interessadas em relação a commodities específicas em vez de constituir um esforço proativo robusto dentro do setor para identificar e responder aos riscos de forma mais generalizada.**

ENTENDENDO A FORÇA DE TRABALHO DA CADEIA DE FORNECIMENTO

Compreender a composição demográfica da força de trabalho da cadeia de fornecimento é importante para que as empresas garantam que estão conscientes e conseguem priorizar adequadamente a mitigação dos riscos relevantes para a sua força de trabalho – especialmente em relação a grupos que podem enfrentar riscos específicos em determinados contextos, como as mulheres (por exemplo, assédio sexual, vulnerabilidade relacionada à falta de independência econômica em alguns locais) ou trabalhadores migrantes (práticas de recrutamento injustas, barreiras linguísticas que impedem o acesso a informações sobre direitos e canais de denúncia, cobrança de taxas de recrutamento, retenção de passaportes etc.). No entanto **85% das empresas avaliadas não divulgaram quaisquer dados** sobre a força de trabalho da sua cadeia de fornecimento. **Apenas 15%** das empresas divulgaram dados sobre o número ou porcentagem de mulheres que trabalham em uma parte limitada da primeira camada de sua cadeia de fornecimento, e nenhuma empresa divulga essas informações para além da primeira camada. **Apenas 7%** das empresas (**Hershey, Smucker, Suntory e Woolworths Group**) divulgaram dados relacionados ao número ou à porcentagem de trabalhadores migrantes em ao menos uma parte limitada da sua cadeia de fornecimento de primeira camada, e nenhuma empresa relata esta informação para além da primeira camada. Isto contrasta fortemente com o número de empresas (38%) que reconheceram na sua divulgação que os trabalhadores migrantes eram um grupo de risco.

PRÁTICA DA EMPRESA

A **Suntory Beverage & Food** revela que 26% dos trabalhadores na sua cadeia de fornecimento de primeira camada são mulheres. A empresa divulga ainda que utiliza dados da [Sedex](#) para identificar riscos relacionados aos direitos das mulheres, com base em fatores como “a proporção entre trabalhadores do sexo masculino e feminino, a proporção de mulheres em cargos de gestão, a existência de políticas anti-discriminação em vigor e as taxas de absentismo e rotatividade entre as trabalhadoras”. A empresa também observa que quase 4% dos trabalhadores na sua cadeia de fornecimento de primeira camada são trabalhadores migrantes. A **Amazon** e a **Sainsbury's** divulgam a divisão por gênero no nível do fornecedor em suas listas de fornecedores de primeira camada.

Avaliação de risco

Identificar e avaliar riscos e impactos reais e potenciais nas cadeias de fornecimento de uma empresa é uma medida básica para a devida diligência em direitos humanos. A proposta para o CSDDD da UE mostra que as empresas devem identificar e avaliar os danos reais e potenciais aos direitos humanos e ao meio ambiente, incluindo o envolvimento significativo das partes interessadas, além de comunicar externamente os seus processos de devida diligência e os resultados correspondentes.¹⁸

O KnowTheChain avalia como as empresas conduzem uma avaliação de riscos de direitos humanos, como divulgam os riscos identificados e como trabalham para abordar riscos específicos de trabalho forçado identificados em colaboração com as partes interessadas relevantes.

Existem riscos para os direitos humanos em todas as cadeias de fornecimento de grandes empresas globais. Portanto, todas as empresas devem adotar medidas para compreender e avaliar tais riscos. Quase dois terços das empresas do setor (63%) relataram a realização de uma avaliação de riscos de direitos humanos nas suas cadeias de fornecimento. Entre aquelas que não divulgaram uma avaliação de risco em matéria de direitos humanos incluem-se as empresas canadenses **Empire** (proprietária dos mercados Sobey's), **Metro** e **Saputo**. É provável que as empresas canadenses sejam alvo de escrutínio com a legislação vindoura que exige que comuniquem as medidas adotadas para enfrentar os riscos de escravidão moderna. Apesar das condições exploratórias e abusivas amplamente divulgadas na indústria da carne, as produtoras de carne **Hormel**, **JBS**, **Tyson** e **WH Group** também não divulgaram as medidas adotadas para identificar riscos de direitos humanos nas suas cadeias de fornecimento.

Algumas empresas intensificaram seus esforços desde o *benchmark* de 2020: cinco empresas revelaram a realização de uma avaliação de riscos de direitos humanos pela primeira vez (**Aeon**, **Ahold Delhaize**, **Costco**, **Loblaw** e **Suntory**) e quatro empresas demonstraram detalhes adicionais sobre o seu processo de avaliação de riscos, tais como fontes avaliadas ou partes interessadas relevantes envolvidas (**Coles**, **General Mills**, **Kroger** e **Wilmar**).

Apenas 12% das empresas descreveram claramente **de que forma as partes interessadas, como trabalhadores, sindicatos e organizações da sociedade civil**, foram envolvidas como parte de um processo de avaliação de riscos de direitos humanos e forneceram detalhes sobre as fontes utilizadas para identificar riscos de direitos humanos. A **Kroger**, por exemplo, relatou uma avaliação de impacto voltada especificamente para trabalhadores migrantes na produção de verduras mistas na Califórnia, que incluiu visitas a fazendas e entrevistas com detentores de direitos. A **Coles** divulgou uma avaliação dos padrões de moradia no setor de horticultura na Austrália, o que incluiu uma avaliação dos indicadores de risco de trabalho forçado e entrevistas com 21 trabalhadores sazonais e três representantes sindicais.

Cinco empresas (**Ajinomoto**, **Coles**, **Hershey**, **Unilever** e **Woolworths Group**) tomaram a liderança com processos de avaliação de riscos particularmente fortes, além de relatar os resultados desses processos, divulgando detalhes sobre os riscos de trabalho forçado identificados em todos os níveis das suas cadeias de fornecimento. A comunicação dos riscos encontrados através da sua avaliação confere às partes interessadas maior confiança de que a empresa tem uma melhor compreensão dos impactos reais e potenciais sobre os trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento, além de que sabem onde devem priorizar os seus esforços.

A **Woolworths Group**, por exemplo, relatou a identificação de riscos extremos de trabalho forçado na Malásia e em relação aos trabalhadores migrantes na China e no Vietnã, riscos elevados na Tailândia e no Vietnã, e riscos altos de trabalho forçado em Bangladesh e na Índia. Além de relatar

locais de alto risco na cadeia de fornecimento, a empresa informa quais são as **commodities** de maior risco, incluindo produtos da horticultura australiana (berries, cerejas, uvas, frutas com caroço, frutas cítricas, tomates, pepino e repolho) e destaca onde os riscos são maiores no nível da **matéria-prima** – incluindo frutos do mar e “produtos secos a granel, como arroz, cacau, frutas secas e nozes”.

No geral, 45% das empresas do setor divulgaram ao menos alguma informação sobre os riscos de trabalho forçado identificados por meio de sua avaliação de riscos em matéria de direitos humanos. No entanto, os detalhes costumam ser limitados, com algumas empresas simplesmente reconhecendo que os trabalhadores migrantes envolvidos em um produto específico, como o óleo de palma (azeite de dendê), correm riscos. Uma ressalva positiva é que 17% das empresas divulgaram riscos de trabalho forçado identificados em todos os níveis das suas cadeias de fornecimento, demonstrando uma compreensão mais apurada de onde os riscos prevalecem em todas as cadeias de fornecimento e geografias.

“**A comunicação dos riscos encontrados através da sua avaliação confere às partes interessadas maior confiança de que uma empresa tem uma melhor compreensão dos impactos reais e potenciais sobre os trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento, além de que sabem onde devem priorizar os seus esforços.**”

RISCOS AVALIADOS VERSUS RISCOS DIVULGADOS

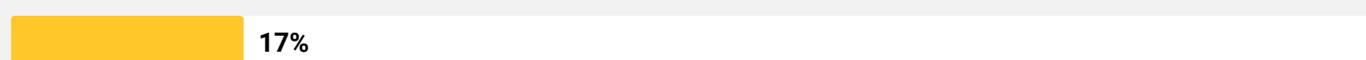
Empresas que divulgaram uma avaliação de risco em matéria de direitos humanos



Empresas que divulgaram riscos de trabalho forçado identificados



Empresas que divulgaram detalhes sobre os riscos de trabalho forçado identificados em todos os níveis



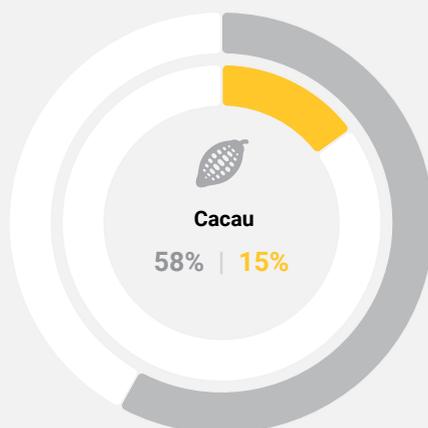
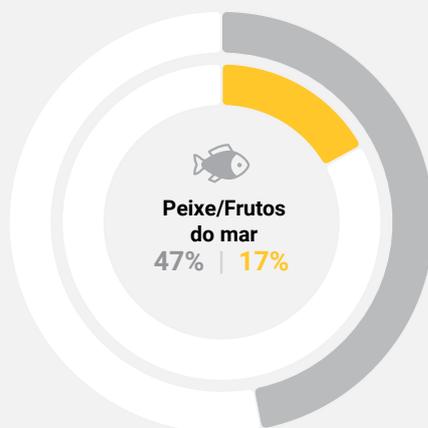
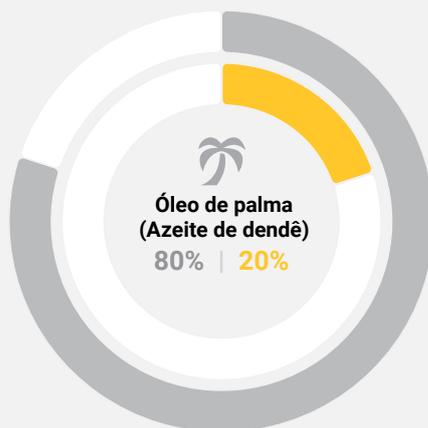
O óleo de palma (azeite de dendê) continua a ser a commodity de alto risco mais identificada em relação ao trabalho forçado, com 20% das empresas identificando-o como tal. Os próximos na lista são peixe e/ou frutos do mar (17% das empresas) e cacau (15% das empresas). Apesar de muitas empresas adquirirem essas commodities de alto risco, poucas especificaram posteriormente que haviam identificado os riscos de trabalho forçado associados a essas commodities nas suas cadeias de fornecimento.

Algumas commodities de alto risco, como o tomate e o milho, foram divulgados apenas por algumas empresas como trazendo riscos de trabalho forçado – apesar de mais de um terço das empresas adquirirem uma dessas commodities ou ambas. Vale ressaltar que a Unilever divulgou sua avaliação de impacto nos direitos humanos, concluindo que “o foco global na indústria tailandesa de frutos do mar alastrou ainda mais o risco de exploração em outros setores, incluindo setores dos quais dependemos para nossa cadeia de fornecimento”. Isso sugere que, embora o foco numa determinada commodity possa resultar numa ação mais forte por parte da indústria para enfrentar os riscos dessa commodity, os riscos relacionados a outras commodities que não estão atualmente em evidência podem vir a aumentar.



COMMODITIES DE ALTO RISCO: AS EMPRESAS ESTÃO DIVULGANDO RISCOS?

- Empresas que adquirem uma commodity de alto risco
- Empresas que identificam riscos de trabalho forçado associados a essa commodity



Práticas de compra

2/100 PONTUAÇÃO MÉDIA

As práticas de compra das empresas podem ajudar a criar um ambiente que permite a exploração¹⁹ dos trabalhadores da cadeia de fornecimento. Alterações ou cancelamentos nos volumes ou prazos de entrega, prazos de pagamento prolongados, preços que prejudicam o trabalho digno ou a falta de previsão ou planejamento da demanda podem fazer com que os fornecedores não consigam pagar os trabalhadores a tempo (ou sequer pagá-los) e impedi-los de planejar a mão de obra necessária no futuro. Isto pode levar, por um lado, a reduções imprevisíveis de horas de trabalho ou, por outro, a jornadas excessivas, um ritmo de trabalho desumano ou a uma corrida para contratar trabalhadores novos ou temporários sem a devida diligência necessária.

Em meio ao contexto global de instabilidade que reduziu os salários dos trabalhadores nas cadeias de fornecimento agrícola caírem²⁰, as empresas do setor podem desempenhar um papel importante para garantir que os trabalhadores sejam remunerados de forma justa, por exemplo, reservando os montantes necessários para os salários dos trabalhadores durante as negociações de preços (ou seja, ring-fencing) para não incentivar os fornecedores a nivelar por baixo cortando salários, ou garantindo que benefícios sejam pagos diretamente aos trabalhadores (como no Fair Food Program) e desembolsados através de uma empresa terceirizada de confiança.

O tema de práticas de compra tem a **pontuação mais baixa do benchmark**, com pontuação média de apenas 2/100. Mesmo entre os países com melhor desempenho no benchmark, a divulgação de práticas de compra responsáveis é extremamente limitada ou inexistente. Além disso, o KnowTheChain encontrou pouquíssimas melhorias nas práticas de compra em comparação com o benchmark de 2020. Entre os motivos dados para a falta de ação nesta questão, as empresas citaram os preços fixos estabelecidos pelas bolsas de commodities e leilões e a demanda e a qualidade dos cachos de fruta fresca (sobretudo no setor do óleo de palma), o que significava que tinham pouco controle sobre os preços recebidos pelos fornecedores.



O KnowTheChain avalia se as empresas divulgam a adoção de práticas de compra responsáveis, como planejamento, projeção e negociações de preço (*ring-fencing*) de custos trabalhistas; o compromisso contratual, junto a fornecedores, de partilhar a responsabilidade pela prevenção e abordagem dos impactos nos direitos humanos nas suas cadeias de fornecimento; e pontos de dados quantitativos relevantes, como prazo médio de entrega ou condições de pagamento para fornecedores.

RESULTADOS



Nenhuma empresa revelou um compromisso com práticas de compra responsável em seus contratos com fornecedores



Apenas 8% das empresas forneceram ao menos informações limitadas sobre as medidas adotadas no que se refere a práticas de compra responsáveis



Apenas 5% das empresas divulgaram quaisquer dados relevantes (e cada uma divulgou apenas um único ponto de dados).

Apenas oito empresas (13%) divulgaram medidas para compreender ou medir o salário digno nas suas cadeias de fornecimento. Algumas empresas divulgam compromissos ou medidas mais concretas para apoiar ou introduzir um salário digno. A **Unilever**, por exemplo, afirmou que “o pagamento de um salário digno aos trabalhadores em todas as fases da cadeia de fornecimento diminui a probabilidade de que se tornem vítimas de trabalho forçado”. A empresa divulga os seus mercados e commodities prioritários para rendimentos dignos, e divulga um “requisito obrigatório para o futuro” no seu código de conduta de fornecedores, segundo o qual os trabalhadores de fornecedores devem ganhar um salário digno ou rendimentos dignos. A **Tesco** divulgou que se comprometeu a pagar um salário digno aos produtores de banana e que irá recompensar os fornecedores que avançarem na redução das disparidades salariais “com volumes mais elevados como parte de um quadro de resultados equilibrado”.

MELHORES PRÁTICAS

A **Costco**, a **Mondelez** e a **Walmart** fazem parte de programas que oferecem benefícios salariais aos trabalhadores rurais (embora em contextos de commodities limitadas). Embora muitas vezes falte informar se os benefícios de fato chegam aos trabalhadores, este é um primeiro passo importante.

A **Walmart**, por exemplo, é membro do Fair Food Program (FFP), que inclui acordos juridicamente vinculantes entre a organização e os compradores participantes e garante o pagamento de um benefício aos trabalhadores. A **Costco** revelou que participa da Iniciativa Alimentar Justa (EFI), pagando benefícios por produtos certificados pela EFI “para remunerar os trabalhadores agrícolas diretamente por seus esforços adicionais... com 87% desse valor indo diretamente para os trabalhadores rurais e totalizando mais de US\$ 11,8 milhões desde 2014”.

A **Suntory Beverage & Food** divulgou que define os prazos de entrega estimados antecipadamente com os fornecedores e que evita, ao máximo, a redução repentina desses prazos.

DESTAQUE: CONTRATAÇÃO COM RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA

O Projeto de Contratação Responsável (RCP), com seu Kit de Ferramentas de Contratação Responsável que compreende as Cláusulas Contratuais Modelo 2.0 (as MCCs) e o Código de Conduta do Comprador Responsável, promove uma abordagem alternativa à contratação tradicional – que responsabilizava somente o fornecedor pelo cumprimento das normas de direitos humanos da empresa compradora na cadeia de fornecimento. Em seu lugar, o Kit de Ferramentas do RCP introduz um modelo de contratação denominado como contratação de “responsabilidade compartilhada” ou “alinhada com a devida diligência”.

A contratação com responsabilidade partilhada exige que tanto as empresas compradoras como os seus parceiros comerciais assumam uma responsabilidade conjunta pelos direitos humanos na sua cadeia de fornecimento e garante que ambas as partes – e não apenas o fornecedor – assumam um compromisso contratual de adotar medidas ativas e contínuas para identificar, mitigar e prevenir a ocorrência de potenciais impactos adversos sobre os direitos humanos. As empresas compradoras podem, portanto, violar as suas obrigações contratuais de devida diligência caso se envolvam em práticas de compra irresponsáveis que agravam o risco de danos, tais como preços abaixo do custo de produção, alterações de última hora nos pedidos, alterações unilaterais nas condições de pagamento, exigências de descontos ou rescisões irresponsáveis. As MCC também integram esforços de reparação de direitos humanos aos contratos de fornecimento, garantindo que, caso ocorram danos, ambas as empresas serão contratualmente responsáveis por trabalhar em conjunto para, na proporção da sua contribuição para os danos, fornecer reparação às vítimas. Isso aborda uma grande lacuna nas soluções contratuais tradicionais, em que a parte contratual inocente (muitas vezes a empresa compradora) é indenizada no lugar das vítimas.

Envolvimento das partes interessadas

O envolvimento significativo das partes interessadas deve informar todas as fases dos processos de devida diligência das empresas. Os trabalhadores experimentam diretamente as condições e os danos e, como tal, é fundamental que as perspectivas dos trabalhadores informem os processos, incluindo a identificação e avaliação de riscos e o acesso a soluções de reparação. A experiência dos trabalhadores garante que a devida diligência em direitos humanos seja robusta, uma vez que possuem conhecimentos relevantes, localizados e específicos para informar a compreensão dos riscos pelas empresas. No entanto, os dados do KnowTheChain sugerem que o setor não está priorizando abordagens centradas nos detentores de direitos no que se refere à devida diligência, o que favorece uma abordagem de cima-para-baixo e baseada na conformidade:

Avaliação de risco: Apenas **12%** das empresas descreveram claramente de que formas as partes interessadas, como trabalhadores, sindicatos e organizações da sociedade civil, foram envolvidas como parte de um processo de avaliação de riscos de direitos humanos.

Monitoramento: Os processos de monitoramento das empresas no que se refere ao risco de trabalho forçado também parecem não envolver os trabalhadores: **7%** das empresas divulgaram o uso de monitoramento orientado pelos trabalhadores em alguma parte das suas cadeias de fornecimento: esse tipo de monitoramento é realizado por organizações independentes que contam com a participação dos trabalhadores e é voltado para os direitos e as prioridades dos trabalhadores.

Trabalho com sindicatos para apoiar o direito de organização: Quando o assunto são os sindicatos e se as empresas afirmam trabalhar junto aos sindicatos para melhorar a liberdade de associação nas suas cadeias de fornecimento, apenas **8%** das empresas relataram tais compromissos. Embora algumas dessas empresas tenham compartilhado Memorandos de Entendimento ou Protocolos de Colaboração com sindicatos, nenhuma empresa afirmou fazer parte de um acordo-quadro global com um sindicato abrangendo a liberdade de associação e negociações coletivas nas suas cadeias de fornecimento.

No entanto, existem exemplos de boas práticas nesse sentido. Os trabalhadores empregados nas fazendas FFP aprendem quais são seus direitos por meio de diversos mecanismos educativos, incluindo sessões interativas lideradas pelo Comitê de Educação dos Trabalhadores da Coalizão dos Trabalhadores de Immokalee, cujos membros são ou já foram trabalhadores rurais são pagos pela participação. A formação permite que os trabalhadores identifiquem e denunciem abusos e perigos no local de trabalho com segurança. O FFP fornece aos trabalhadores agrícolas acesso a um mecanismo de denúncia, que inclui investigações e resoluções pelo Fair Food Standard Council. Sempre que possível, a resolução inclui um componente educativo para que todos os trabalhadores rurais possam ver que suas denúncias são resolvidas sem retaliação.

Responsabilidade da diretoria executiva

A supervisão da diretoria executiva sobre os riscos de direitos humanos, incluindo aqueles relacionados ao trabalho forçado nas cadeias de fornecimento, é um componente essencial da devida diligência eficaz em matéria de direitos humanos. Além de demonstrar que uma empresa leva a sério a inclusão de processos de devida diligência em matéria de direitos humanos na sua tomada de decisões estratégicas, foi **demonstrado** que **tornar esses processos uma preocupação obrigatória para membros da alta administração** de empresas está correlacionado com um melhor desempenho em matéria de direitos humanos.

Os resultados confirmam isso: as empresas do benchmark que apresentam uma estrutura de gestão robusta e supervisão, por parte da diretoria executiva, sobre os riscos de trabalho forçado na cadeia de fornecimento tendem a apresentar códigos de fornecedores mais forte e esforços de capacitação, avaliação de riscos e prevenção de taxas de recrutamento.

No entanto, pouco mais de um terço das empresas (38%) chegou a divulgar informações limitadas sobre a supervisão, pela diretoria executiva, das políticas da cadeia de fornecimento que abordam o trabalho forçado. Desde 2020, apenas duas empresas (**Nestlé** e **Suntory**) divulgaram a supervisão, pela diretoria executiva, de riscos, políticas e/ou programas de direitos humanos nas cadeias de fornecimento, o que mostra que a melhoria nesse quesito é extremamente limitada.

Nenhuma empresa descreveu como as experiências dos trabalhadores afetados ou das partes interessadas relevantes (tais como sindicatos, trabalhadores ou seus representantes, e organizações da sociedade civil) influenciaram as discussões da alta administração. Isto indica uma abordagem verticalizada, com envolvimento limitado dos trabalhadores na concepção, implementação e verificação das questões de direitos trabalhistas.

“ As empresas do benchmark que apresentam uma estrutura de gestão robusta e supervisão por parte da alta administração dos riscos de trabalho forçado na cadeia de fornecimento tendem a apresentar códigos de fornecedores mais fortes e esforços de capacitação, avaliação de riscos e prevenção de taxas de recrutamento.”

MELHORES PRÁTICAS

A **Coles** divulgou que seu Conselho de Administração supervisiona ativamente sua resposta aos riscos de escravidão moderna por meio de relatórios trimestrais sobre o desempenho de seu programa de ética em aquisições, que inclui atualizações sobre reclamações relevantes recebidas por meio de canais de denúncia, resultados de auditorias sociais e relatórios sobre escravidão moderna, e que aprova os principais indicadores de risco relacionados aos direitos dos trabalhadores nas cadeias de fornecimento.

Recomendações

IDENTIFICAR E AVALIAR RISCOS

Rastreabilidade e transparência da cadeia de fornecimento: Divulgar uma lista de fornecedores que inclua os nomes e endereços dos fornecedores de primeira camada e dados sobre os fatores de risco da cadeia de fornecimento, tais como a porcentagem de mulheres e trabalhadores migrantes entre os trabalhadores da cadeia de fornecimento. Rastrear e divulgar os países fornecedores de matérias-primas de commodities de alto risco.

Avaliação de risco: Realizar e divulgar avaliações detalhadas dos riscos da cadeia de fornecimento, incluindo a avaliação dos riscos de trabalho forçado em todos os locais e camadas da cadeia de fornecimento. Essas avaliações devem ser participativas, incorporando as perspectivas dos trabalhadores, dos seus representantes e das partes interessadas especializadas nos locais onde os fornecedores estão localizados. A divulgação dos riscos identificados nas diferentes camadas da cadeia de fornecimento proporciona credibilidade ao processo.

PREVENIR E MITIGAR RISCOS

Práticas de compra: Adotar e divulgar práticas de compra responsáveis, incluindo planejamento e projeções, além de medidas para garantir a remuneração dos trabalhadores.

Salário digno: Trabalhar para garantir que os trabalhadores da cadeia de fornecimento recebam um salário digno para reduzir riscos, como jornadas excessivas, e para garantir um nível de vida digno aos trabalhadores da cadeia de fornecimento. Divulgar a metodologia utilizada para avaliar o que seria um salário digno.

Contratação com responsabilidade compartilhada: Reconhecer que as práticas de compra podem melhorar o desempenho das suas cadeias de fornecimento em matéria de direitos humanos ou exacerbar e agravar os impactos adversos sobre os direitos humanos dos trabalhadores, comprometendo-se contratualmente com práticas de compra responsáveis nos contratos com fornecedores, inclusive no que diz respeito a preços, alterações de pedidos e fornecimento de assistência financeira ou não financeira razoável a parceiros de negócios. Uma descrição mais



completa das práticas de compra responsável pode ser encontrada no [Código do Comprador Responsável do Kit de Ferramentas de Contratação Responsável](#) e na seção 1.3 das [MCCs](#).

Governança: Adotar e divulgar a supervisão, pela diretoria executiva, do trabalho forçado nas cadeias de fornecimento, incluindo detalhes sobre quem, a nível do conselho de administração, é responsável, o que, a nível do conselho de administração, foi discutido ou, a parte mais crucial, como as perspectivas dos trabalhadores e das partes interessadas relevantes informaram as discussões do conselho de administração.

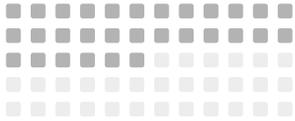
Recrutamento responsável de trabalhadores migrantes

13/100 PONTUAÇÃO MÉDIA

A cobrança de taxas relacionadas ao recrutamento de trabalhadores migrantes e sazonais para garantir que consigam um emprego é endêmica²¹ nas cadeias de fornecimento do setor de alimentos, o que deixa os trabalhadores em maior risco de [servidão por dívida](#). No entanto, apesar da prevalência da exploração dos trabalhadores migrantes nas cadeias de fornecimento de alimentos e bebidas, o KnowTheChain identificou lacunas significativas na devida diligência das empresas quando se trata de abordar riscos específicos dos trabalhadores migrantes.

O KnowTheChain avalia se as empresas têm um compromisso político com o Princípio do Empregador-Pagador, se adotam esforços preventivos e se são capazes de fornecer provas de que reembolsaram taxas aos trabalhadores da cadeia de fornecimento. O KnowTheChain também avalia a transparência das empresas em relação às agências de contratação utilizadas pelos fornecedores e se as empresas fornecem detalhes sobre como trabalham com as partes interessadas para apoiar o recrutamento responsável nas suas cadeias de fornecimento.

Políticas



Apenas metade das empresas (50%) chegou a divulgar até mesmo uma política que proibisse taxas de recrutamento nas suas cadeias de fornecimento. E, o que é pior, menos empresas ainda têm uma política de cadeia de fornecimento alinhada ao **Princípio do Empregador-Pagador (28%)**, especificando que é o empregador, e não o trabalhador, que deve ser responsável pelo pagamento das taxas relacionadas ao recrutamento. A **Coles**, por exemplo, divulgou uma política que incorpora o Princípio do Empregador-Pagador e estabelece os tipos de custos de recrutamento que isso enseja. A empresa exige ainda que os fornecedores adotem medidas preventivas para eliminar o risco de trabalho em regime de servidão, o que pode “incluir a não utilização de agentes de recrutamento que cobram taxas dos trabalhadores, o recrutamento direto ou o pagamento, a um agente, dos custos de recrutamento de trabalhadores e o emprego direto de trabalhadores”.



Prevenção de riscos

Embora a divulgação das políticas no setor seja fraca, o desempenho em relação à forma como essas políticas são implementadas é ainda pior. Apenas 12% das empresas descreveram como garantem a implementação eficaz da sua política de proibir o pagamento de taxas de recrutamento por trabalhadores, o que mostraria as medidas tomadas para evitar proativamente a cobrança de taxas dos trabalhadores. As maneiras de demonstrar eficácia nesse sentido incluem:

Saber onde os trabalhadores são recrutados e demonstrar o mapeamento dos corredores de migração e dos custos associados. O mapeamento de custos deve ser realizado regularmente (ao menos anualmente) para garantir que os valores calculados sejam precisos. Compreender as práticas utilizadas pelas agências de recrutamento e mapeá-las nos países de origem e de destino.

Usar investigações especializadas para garantir que os trabalhadores não pagarão taxas, incluindo um mapeamento de custos e uma avaliação das cotas de trabalhadores estrangeiros, além de documentos importantes, como contratos e acordos com agências de recrutamento, cartas relativas a vistos de trabalho e verificação de que os empregadores, e não os trabalhadores, pagaram pelo processo.

Entre as sete empresas que divulgaram a tomada de algumas medidas preventivas em relação às taxas de recrutamento (**Amazon, Coca-Cola, Nestlé, Tesco, Smucker, Unilever e Woolworths Group**), as informações tendem a ser limitadas em termos de detalhes ou escopo, aplicando-se a contextos específicos da cadeia de fornecimento (em termos de países ou commodities específicos). Exemplos de melhores práticas incluem os requisitos de recrutamento responsável da **Tesco** para fornecedores de alimentos na Tailândia e na



Malásia, que estabelecem que todos os fornecedores “devem compreender claramente os processos e custos associados ao recrutamento de trabalhadores migrantes” e demonstrar isso num mapa, cronograma ou fluxograma de recrutamento incluindo todas as taxas e custos incorridos ao contratar trabalhadores migrantes. Os requisitos também exigem que os fornecedores desenvolvam planos de ação com prazos definidos para passarem para um modelo de recrutamento responsável alinhado ao Princípio do Empregador-Pagador. A **Tesco** divulgou que o Instituto Issara “iniciou a verificação de 94% dos locais em 2022 em relação a esta política”.

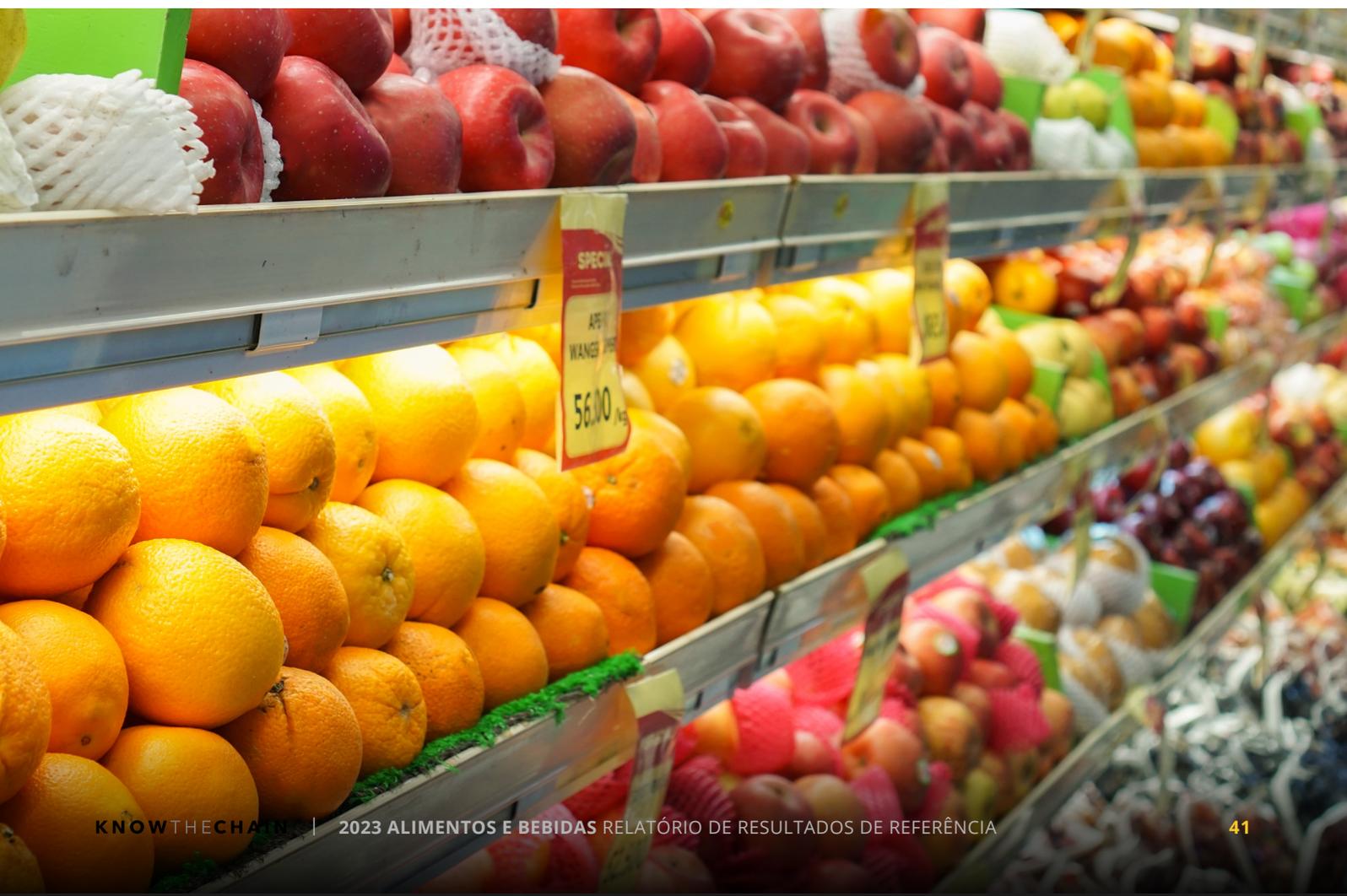
A **Unilever** relatou a capacitação dos auditores que realizam a sua auditoria responsável para que reconheçam sinais de trabalho forçado, incluindo o desenvolvimento de orientações sobre como detectar não conformidades relacionadas ao princípio do “Empregador-Pagador”. A empresa relata que compartilhou as orientações com todas as casas de auditoria que utiliza e que treinou mais de 500 auditores por meio de workshops online. A **Nestlé** divulgou a implementação de uma ferramenta digital com fornecedores de óleo de palma (azeite de dendê) na Malásia, desenvolvida pela Earthworm Foundation, que envolve “avaliações detalhadas para cada fase do processo de recrutamento de uma empresa e envolve a coleta e avaliação das experiências de recrutamento de trabalhadores estrangeiros”, além de investigações sobre práticas e custos de recrutamento entre fornecedores.

Compreender onde os fornecedores de mão-de-obra são utilizados nas cadeias de fornecimento das empresas também é fundamental para avaliar completamente os riscos sofridos pelos trabalhadores migrantes. No entanto, poucas empresas divulgaram um processo de localização de agências de recrutamento utilizadas pelos seus fornecedores (12%) e apenas duas empresas relataram os resultados desses processos, divulgando informações sobre as agências identificadas. A **Smucker** divulgou os nomes de algumas agências de recrutamento utilizadas pelos seus fornecedores de primeira camada fora dos EUA, e a **Woolworths Group** relatou informações sobre como rastreia os fornecedores de mão-de-obra utilizados por fornecedores e produtores da sua cadeia de fornecimento hortícola, incluindo o número de fornecedores identificados e se eles estavam em conformidade com seus requisitos. A empresa divulgou ainda uma lista de agências licenciadas que podem ser utilizadas nos seus programas aprovados.

Além de identificar onde as agências de recrutamento são utilizadas nas suas cadeias de fornecimento, as empresas devem desenvolver uma compreensão de onde os trabalhadores migrantes estão nas suas cadeias de fornecimento, de modo a identificar e avaliar totalmente os riscos. Embora 38% das empresas avaliadas tenham identificado os trabalhadores migrantes como estando em maior risco de trabalho forçado nas suas cadeias de fornecimento, apenas quatro empresas (**Hershey, Smucker, Suntory e Woolworths Group**) divulgaram dados sobre o número ou porcentagem de trabalhadores migrantes nas suas cadeias de fornecimento de primeira camada ou dentro de uma seção específica de suas cadeias de fornecimento. A maioria dessas empresas indicou que estes dados foram obtidos por meio de auditorias.



Pouco mais de um quarto (27%) das empresas divulgaram esforços mais amplos para apoiar o recrutamento responsável nas suas cadeias de fornecimento, trabalhando com as partes interessadas relevantes. Esses esforços para trabalhar de modo colaborativo dentro do setor são importantes para abordar questões endêmicas como as práticas de recrutamento exploratórias. Por exemplo, a **Unilever** divulgou medidas para apoiar o recrutamento responsável em todos os contextos da cadeia de fornecimento, incluindo uma iniciativa de capacitação de recrutamento responsável para os seus fornecedores em Omã, Qatar, Emirados Árabes Unidos e Arábia Saudita; iniciativas centradas em taxas zero no setor do óleo de palma (azeite de dendê); capacitação para agências de recrutamento no setor de avelãs na Turquia, em parceria com a Fair Labor Association; e foco na Malásia e na Tailândia. A **Costco** divulgou que ela e alguns de seus fornecedores firmaram uma parceria com a CIERTO, “uma organização independente sem fins lucrativos que oferece recrutamento transparente e sem cobrar taxas de trabalhadores rurais” para produtos agrícolas dos EUA.





Remediação de taxas de recrutamento pagas pelos trabalhadores

A proporção de empresas que divulgam o reembolso das taxas de recrutamento aos trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento é surpreendentemente baixa. Apenas seis empresas (**Hershey, Smucker, Suntory, Tesco, Wilmar e Woolworths Group**) relataram exemplos de reembolso de taxas em suas cadeias de fornecimento²² – no entanto, isso representa um aumento em relação ao benchmark de 2020, quando apenas uma empresa, a **Tesco**, divulgou um exemplo concreto de reembolso de taxas de recrutamento em sua cadeia de fornecimento. Este ano, alguns resultados notáveis foram:

Os trabalhadores da cadeia de fornecimento da **Tesco** na Tailândia e na Malásia foram reembolsados no valor de US\$442.672 em taxas de recrutamento identificadas.

A **Hershey** reembolsou os trabalhadores na Índia pelas taxas cobradas por seus uniformes; e

Os fornecedores da **Wilmar** reembolsaram RM 82 milhões (US\$17,5 milhões) em taxas aos trabalhadores.

É importante ressaltar que a falta de relatos de indenização dos trabalhadores em relação às taxas de recrutamento não deve ser considerada como uma ausência de cobrança, uma vez que metade do setor sequer divulga um compromisso político para resolver esta questão, e pouquíssimas empresas fornecem detalhes sobre como os seus processos de devida diligência evitam a cobrança de taxas aos trabalhadores.

As lacunas entre a divulgação e a implementação de políticas, e a forma como isso resultou em resultados para os trabalhadores, continuam persistentes neste setor. Continuam a surgir alegações envolvendo a exploração de trabalhadores migrantes nas cadeias de fornecimento das empresas. Espera-se que as empresas sujeitas a requisitos legais em evolução, especialmente as empresas europeias no âmbito da Diretriz de Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD), demonstrem como estão identificando, avaliando e mitigando os principais riscos e impactos nas suas cadeias de fornecimento. No entanto, as empresas europeias, incluindo as varejistas **Ahold Delhaize** e **Carrefour**, a empresa de chocolates **Lindt** e a empresa de frutos do mar **Mowi**, obtiveram pontuação zero no tema do Recrutamento e não divulgaram políticas que proíbam o pagamento de taxas pelos trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento.

TAXAS RELACIONADAS AO RECRUTAMENTO

Política que proíbe taxas de recrutamento nas cadeias de fornecimento

50%

Divulgação de medidas de devida diligência tomadas para evitar a cobrança de taxas dos trabalhadores na cadeia de fornecimento

12%

Reembolso de taxas para trabalhadores da cadeia de fornecimento

10%

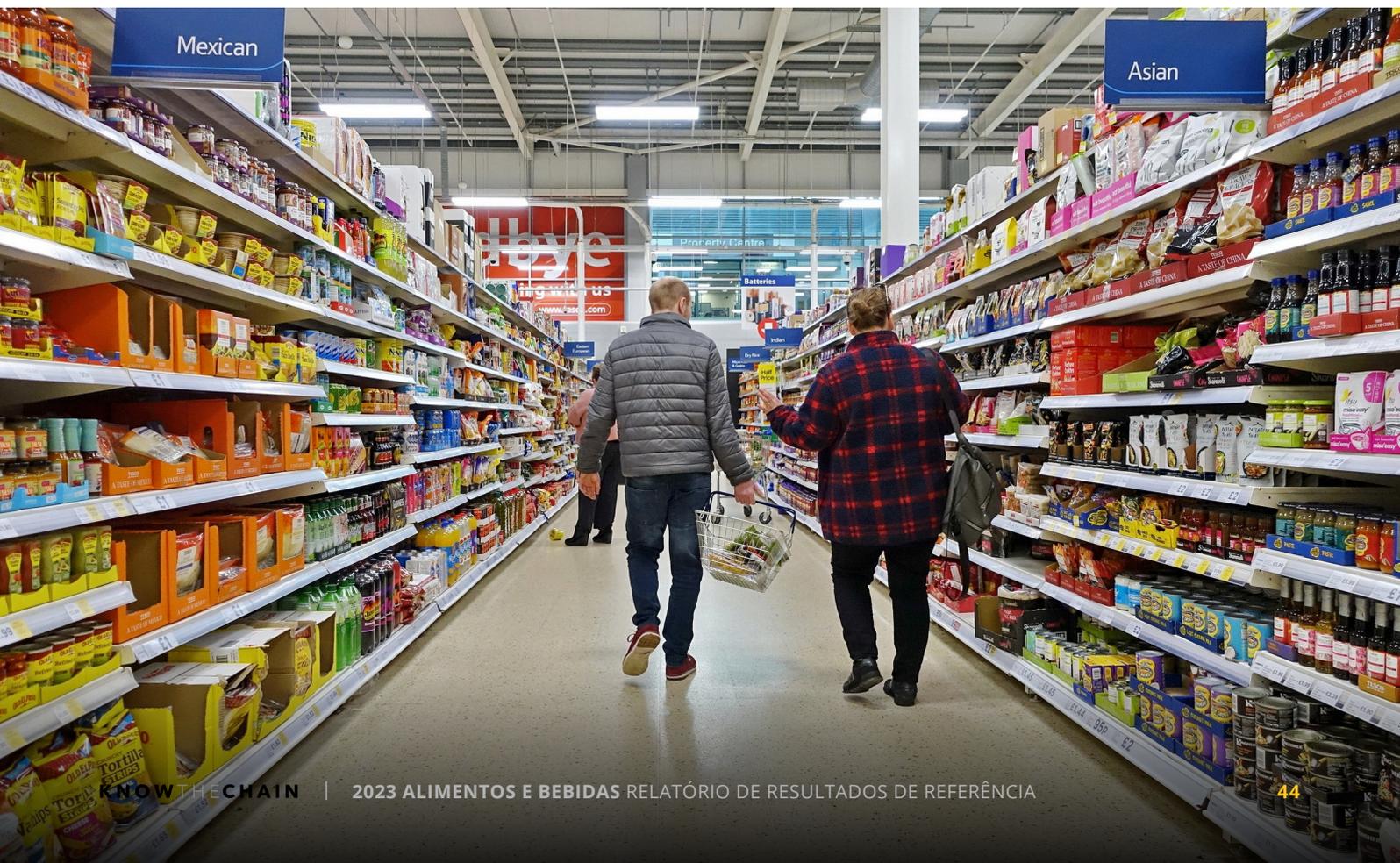
Recomendações

Incorporar o **Princípio do Empregador-Pagador** às políticas e contratos da cadeia de fornecimento para garantir que o empregador, e não o trabalhador, suporte os custos.

Implementar o Princípio do Empregador-Pagador, garantindo que taxas não sejam cobradas dos trabalhadores. Identificar os corredores de recrutamento, bem como as taxas de recrutamento e custos relacionados que são cobrados nos diferentes corredores de recrutamento, e realizar verificações detalhadas da documentação relevante dos fornecedores (tais como contratos com agências de recrutamento ou vistos de trabalho). Para garantir que as taxas sejam pagas antecipadamente pelos fornecedores, as empresas devem solicitar uma documentação específica para verificar se as taxas estão sendo pagas diretamente às agências, quer seja a agências governamentais ou a prestadores de serviços. Utilizar ferramentas como o **guia de mapeamento do processo de migração laboral** da iniciativa **CREST** da Organização Internacional para as Migrações (OIM) para avaliar e abordar os riscos para os trabalhadores migrantes.

Tomar medidas para garantir o reembolso efetivo, oportuno e transparente das taxas pagas pelos trabalhadores em todas as cadeias de fornecimento. Quando os fornecedores não podem ou optam por não reembolsar as taxas de recrutamento aos trabalhadores, as empresas devem assumir a responsabilidade de garantir que os trabalhadores sejam indenizados.

Divulgar nomes e informações sobre agências de recrutamento utilizadas pelos fornecedores e realizar a devida diligência nas relações dos fornecedores com agências de recrutamento – um importante fator preditor de riscos para os trabalhadores.



Reparações

6/100 PONTUAÇÃO MÉDIA

As empresas são responsáveis por garantir a reparação de violações dos direitos trabalhistas que tenham causado ou para as quais tenham contribuído nas suas cadeias de fornecimento.²³ Para permitir que os trabalhadores cujos direitos foram violados prestem queixas e sejam indenizados, as empresas devem garantir que os trabalhadores da cadeia de fornecimento tenham acesso a mecanismos de denúncia eficazes.²⁴

O KnowTheChain avalia se as empresas informam um processo para indenizar os trabalhadores da cadeia de abastecimento, os resultados das indenizações para os trabalhadores e como as empresas remediaram as alegações de trabalho forçado nas suas cadeias de fornecimento. O KnowTheChain também avalia se as empresas garantem que um mecanismo de denúncia esteja disponível para os trabalhadores dos seus fornecedores e seus legítimos representantes, se divulgam dados sobre o funcionamento do mecanismo e se os trabalhadores estão envolvidos na concepção e na operação do mecanismo.

Com uma pontuação média de 6/100, as Reparações são o tema com a segunda pontuação mais baixa do benchmark²⁵. As empresas não estão demonstrando que os trabalhadores das suas cadeias de fornecimento que são vítimas de trabalho forçado e outras violações de direitos trabalhistas estão sendo adequadamente indenizados.

Acesso a indenizações: Mecanismos de denúncia



Quase três quartos (72%) das empresas divulgaram ao menos um mecanismo de denúncia aberto aos trabalhadores da cadeia de fornecimento, seja estabelecendo um mecanismo próprio, exigindo que os fornecedores forneçam um mecanismo ou trabalhando com iniciativas de terceiros que forneçam um canal de denúncia (para trabalhadores de commodities ou países específicos). A **Coles** divulgou dois mecanismos de denúncia separados, um claramente dedicado aos trabalhadores da cadeia de fornecimento e um segundo para outras partes interessadas afetadas. Apenas **Coles, Nestlé, Tesco, Walmart** e **Woolworths Group** divulgaram um mecanismo de denúncia disponível para trabalhadores abaixo da primeira camada das suas cadeias de fornecimento, ao menos em um contexto limitado da cadeia de fornecimento.

Embora o envolvimento dos trabalhadores na concepção e operação de um mecanismo de denúncia ajude a garantir a confiança dos trabalhadores, apenas a **Walmart** divulgou esse envolvimento dos trabalhadores na execução do mecanismo através do **Fair Food Program**.²⁶

“ A lacuna entre o número relativamente elevado de mecanismos de reclamação disponíveis e as escassas provas de que tais mecanismos são utilizados pelos trabalhadores coloca em questão a sua legitimidade e indica uma falta de acesso significativo à reparação por parte dos trabalhadores da cadeia de fornecimento.”

Apesar do número relativamente elevado de empresas que relatam disponibilizar mecanismos de denúncia, apenas 11 empresas (18%) divulgaram dados sobre o funcionamento do mecanismo na prática, o que sugere que o uso do mecanismo pelos trabalhadores da cadeia de fornecimento – como o número de queixas apresentadas, abordadas e resolvidas – é limitado. A **Coles** revelou ter recebido, no período abrangido pelo relatório da sua Declaração sobre Escravidão Moderna, 13 denúncias relacionadas a fornecedores, incluindo cinco que vieram por meio de mecanismos de denúncia, e forneceu detalhes sobre cada uma delas.

As partes interessadas que procuram compreender se os mecanismos são utilizados e se os trabalhadores confiam nesses mecanismos devem olhar para números significativos de denúncias, especialmente em locais onde os problemas sofridos pelos trabalhadores são abundantes. A lacuna entre o número relativamente elevado de mecanismos de reclamação disponíveis e as escassas provas de que tais mecanismos são utilizados pelos trabalhadores coloca em questão a sua legitimidade e indica uma falta de acesso significativo à reparação por parte dos trabalhadores da cadeia de fornecimento.

Processo de reparação

Apenas 27% das empresas divulgaram informações relevantes sobre o seu processo de resposta a denúncias relacionadas ao trabalho forçado ou denúncias de violações de políticas. Destas empresas, apenas quatro divulgaram, como parte do seu processo de resposta, ao menos algum envolvimento com as partes interessadas afetadas, além de informações suficientes sobre outros aspectos do processo, incluindo partes internas responsáveis pelo processo e prazos para responder a denúncias e alegações. A **Wilmar** divulgou um procedimento detalhado para lidar com denúncias e um protocolo adicional para questões de “exploração”, incluindo trabalho forçado e outras questões trabalhistas, no qual a empresa fornece uma lista de exemplos de ações corretivas, esforços de reparação e mudanças sistêmicas no nível do grupo. A empresa afirmou que “transmite aos representantes da comunidade e aos defensores dos direitos humanos” detalhes sobre o procedimento de denúncia e que o seu “processo de verificação em campo” pode envolver consultas com as partes interessadas e entrevistas e diálogos com “partes interessadas relevantes”.

Resultados de reparações

O KnowTheChain parte do pressuposto de que é provável que existam violações de direitos trabalhistas nas cadeias de fornecimento de qualquer grande empresa global e, portanto, pede às empresas que forneçam exemplos de reparações oferecidas aos trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento.

Apenas cinco empresas (**Tesco, Hershey, Smucker, Wilmar e Woolworths Group**) divulgaram detalhes sobre os resultados das reparações para os trabalhadores dos fornecedores. Esses resultados de reparação dizem respeito ao reembolso de taxas de recrutamento e outras taxas relacionadas ao emprego aos trabalhadores, à devolução de passaportes confiscados e ao reembolso de salários não pagos. Embora a reparação deva incluir outras formas de reparação, como o repatriamento e formas de justiça determinadas pelos trabalhadores, nenhuma empresa informou ter fornecido estas medidas. Além disso, não está claro se os juros sobre os montantes pagos pelos trabalhadores são calculados nos esforços de reparação, ou se a reparação gerou resultados para além da primeira camada das suas cadeias de fornecimento. **Woolworths Group** foi a única empresa a divulgar mais de um resultado de reparação que ajudou a garantir, incluindo dois casos em que “trabalhadores indiretos junto a um fornecedor [foram] pagos abaixo do salário mínimo ou [tiveram] salários descontados por medidas disciplinares”. A empresa revelou que a sua equipe de aquisições responsáveis monitorou a reparação, incluindo reembolsos aos trabalhadores afetados, atualização de contratos de trabalho e treinamento para a equipe sobre deduções. Três empresas (**Hershey, Smucker e Woolworths Group**) divulgaram novos resultados de reparações para os trabalhadores desde o início de 2020.

Há uma grande diferença entre a porcentagem de empresas que afirmam ter um mecanismo de denúncia acessível aos trabalhadores dos fornecedores e/ou partes interessadas externas em comparação com a divulgação de resultados tangíveis de reparação para os trabalhadores. Dada a difusão do trabalho forçado nas cadeias de fornecimento globais, conforme destacado neste relatório, a falta de divulgação sobre os resultados das reparações reflete o fracasso das empresas avaliadas em oferecer reparações, muito mais do que uma suposta ausência de violações de direitos trabalhistas nas suas cadeias de fornecimento. À medida que a legislação sobre devida diligência em direitos humanos, bem como a Lei Tarifária dos EUA, impõem cada vez mais o reembolso das taxas de recrutamento, o momento atual e a influência estão incentivando soluções mais substanciais e mais abrangentes no que se refere ao trabalho forçado.

ACESSO À REPARAÇÃO X RESULTADO DA REPARAÇÃO

Divulgou um mecanismo de denúncia para trabalhadores de fornecedores e/ou seus representantes

72%

Divulgou resultados de reparações para trabalhadores da cadeia de fornecimento

8%

RESOLVENDO DENÚNCIAS PUBLICAMENTE DISPONÍVEIS

O KnowTheChain inclui denúncias publicamente disponíveis de trabalho forçado em sua metodologia de pontuação para avaliar as respostas das empresas às alegações e se elas fornecem uma reparação que os trabalhadores afetados consideram satisfatória.



No total, foram identificadas oito denúncias relativas às cadeias de fornecimento de **14 empresas (23%)**. Essas denúncias envolveram uma série de commodities, predominantemente no nível da matéria-prima. Sete empresas foram implicadas em denúncias relacionadas a alegações de trabalho forçado e transferência de mão-de-obra na produção de tomate e pimenta em Xinjiang e cinco empresas foram implicadas em denúncias de trabalho forçado em plantações de óleo de palma (azeite de dendê) na Malásia. Outras denúncias diziam respeito ao trabalho forçado numa fazenda de cacau e em fazendas de gado no Brasil, bem como ao tráfico de pessoas em condições vulneráveis da Polônia para trabalhar em fazendas no Reino Unido.

É alarmante que nenhuma empresa tenha revelado interações com as partes interessadas envolvidas nas denúncias ou divulgado quaisquer resultados de reparação dos trabalhadores afetados num setor no qual o abuso parece ser desenfreado.

A **Sainsbury's** divulgou a revisão dos seus procedimentos internos de governança relativos à escravidão moderna e interações com fornecedores para avaliar seus sistemas de prevenção de escravidão moderna, bem como que o fornecedor implicado realizou entrevistas com trabalhadores, fortaleceu seus contratos com fornecedores de mão-de-obra, exigiu que os trabalhadores temporários recebessem treinamento sobre escravidão moderna e treinou seus empregados sobre a escravidão moderna. A **Tesco** divulgou que o fornecedor implicado realizou uma conferência, que contou com a participação de partes interessadas, incluindo varejistas, fornecedores de mão de obra e órgãos de auditoria, para compartilhar os aprendizados do caso, assim como que o fornecedor agora possui uma ferramenta de auditoria, um sistema de alerta e capacitação por parte de agências e dsa administração. Embora essas duas empresas tenham divulgado mais detalhes da sua resposta às alegações do que outras empresas, nenhuma delas revelou interações com os trabalhadores afetados ou esforços para garantir reparações para os trabalhadores. Embora a **Nestlé** e a **Mondelez** tenham sido implicadas em quatro e duas acusações, respectivamente, nenhuma delas divulgou quaisquer detalhes sobre a forma como respondem aos incidentes de trabalho forçado relatados. Ambas tiveram pontuação zero no tema de reparações.

Recomendações

Mecanismos de denúncia: Garantir que mecanismos de denúncia independentes e eficazes estejam disponíveis para os trabalhadores dos fornecedores e seus representantes, inclusive abaixo da primeira camada das cadeias de fornecimento. Demonstrar a sua eficácia divulgando dados sobre o funcionamento e a utilização do mecanismo pelos trabalhadores dos fornecedores ou seus representantes.

Resultados de reparações: As empresas devem divulgar resultados concretos de reparações para os trabalhadores, inclusive em casos de denúncias específicas. Em especial, as empresas devem:

Interagir continuamente com os trabalhadores para garantir que toda a extensão das violações de direitos seja identificada (como o valor de quaisquer taxas de recrutamento, e custos relacionados, pagos pelos trabalhadores), que sejam desenvolvidas reparações significativas e que os trabalhadores estejam satisfeitos com os resultados das reparações.

Trabalhar com fornecedores e, quando relevante, com empresas do mesmo setor para garantir que os trabalhadores recebam reparações, incluindo reembolsos de salários não pagos e taxas de recrutamento, e custos relacionados. .

Caso tenham sido feitas denúncias contra a empresa, contribuir financeiramente para a reparação, colaborando com os trabalhadores afetados ou seus representantes.

Contratação com responsabilidade compartilhada:

Estabelecer compromissos de reparação nos contratos com fornecedores, por exemplo, incluindo cláusulas que abordem os seguintes elementos:

O comprador e o fornecedor devem priorizar a reparação voltada para as partes interessadas, em casos de danos aos direitos humanos, antes de ou em conjunto com soluções contratuais convencionais e avaliações de danos.

O comprador deverá participar da reparação caso tenha causado ou contribuído para o impacto adverso. Priorizar a reparação ajuda a garantir que os danos humanos sejam abordados e que nenhuma das partes se beneficie de violações de direitos humanos – recebendo indenização como resultado de uma violação contratual relacionada aos direitos humanos, por exemplo.



APÊNDICE 1: SELEÇÃO DE EMPRESAS

O KnowTheChain avalia empresas em setores nos quais os riscos de trabalho forçado foram extensamente documentados. O KnowTheChain analisa as maiores empresas globais por setor, uma vez que essas empresas têm muitos trabalhadores presentes na cadeia de fornecimento, além de apresentarem uma alavancagem significativa (e, portanto, o potencial de causar maiores danos aos trabalhadores e a capacidade de melhorar significativamente as condições de trabalho da cadeia de fornecimento). Devido ao seu foco em investidores (de capital público), o KnowTheChain avalia apenas empresas listadas em bolsas de valores. As 60 empresas de alimentos e bebidas incluídas na avaliação foram selecionadas utilizando critérios primários: as empresas devem ser cotadas publicamente e são selecionadas com base na sua dimensão (capitalização de mercado) e na porcentagem de receitas derivadas de produtos de marca própria. Além disso, para os benchmarks de 2022-23, a seleção de empresas também teve considerações adicionais para garantir a representação regional ou subsetorial. A seleção inicial das empresas ocorreu em 2022, incluindo uma avaliação da capitalização das empresas em bolsas de valores. Duas das empresas nos benchmarks do KnowTheChain têm receitas significativas de vários tipos de produtos e estão, portanto, incluídas em mais de um benchmark setorial (**Amazon e Walmart**). Para este relatório, o KnowTheChain avaliou as seguintes 60 empresas com sua metodologia de benchmark:

Envolvida com o KnowTheChain ²⁷ : ● Sim ● Informal ● Não				
Empresa	Valor de mercado (US\$ bilhões)	Sede	Ano	
● Aeon Co., Ltd.	19,09	Japão	2020	
● Ahold Delhaize N.V.	32,44	Países Baixos	2018	
● Ajinomoto Co., Inc.	15,52	Japão	2022	
● Amazon.com Inc.	1517,12	Estados Unidos	2020	
○ Arca Continental, S.A.B. de C.V.	10,41	México	2020	
● Archer-Daniels-Midland Company	41,97	Estados Unidos	2016	
● Associated British Foods plc	20,64	Reino Unido	2016	
● Barry Callebaut AG	12,48	Suíça	2022	
○ Campbell Soup Company	13,31	Estados Unidos	2018	
● Carrefour S.A.	15,79	França	2018	
○ China Mengniu Dairy Co Ltd	23,34	Hong Kong	2020	

Envolvida com o KnowTheChain ²⁷ : ● Sim ○ Informal ○ Não				
Empresa	Valor de mercado (US\$ bilhões)	Sede	Ano	
● Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG	27,74	Suíça	2018	
● Coca-Cola Europacific Partners Plc	25,92	Reino Unido	2022	
○ Coca-Cola HBC AG	12	Suíça	2020	
● Coles Group	16,61	Austrália	2020	
○ Conagra Brands, Inc.	16,67	Estados Unidos	2016	
● Costco Wholesale Corporation	223,99	Estados Unidos	2018	
● Danone S.A.	39,38	França	2016	
○ Empire Co. Ltd.	8,17	Canadá	2022	
○ Fomento Economico Mexicano, S.A.B de C.V (FEMSA)	75,51	México	2016	
○ Foshan Haitian Flavouring and Food Co Ltd	74,04	China	2020	
● General Mills, Inc.	41,43	Estados Unidos	2016	
○ Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.	13,93	México	2022	
● Hormel Foods Corporation	25,76	Estados Unidos	2018	
○ Inner Mongolia Yili Industrial Group Co., Ltd	37,29	China	2018	
● J Sainsbury plc	15,03	Reino Unido	2022	
● JBS S.A.	9,11	Brasil	2016	
● Kellogg Company	21,49	Estados Unidos	2016	
● Kerry Group plc	22,13	Irlanda	2018	
● Keurig Dr Pepper	53,81	Estados Unidos	2020	
○ Kikkoman Corp.	14,31	Japão	2022	
● Loblaw Companies Limited	25,83	Canadá	2018	
○ McCormick & Co Inc	26,83	Estados Unidos	2020	
● Meiji Holdings Co., Ltd.	8,9	Japão	2020	
● Metro Inc.	12,87	Canadá	2022	
● Mondelez International, Inc.	93,5	Estados Unidos	2016	
● Monster Beverage Corporation	45,89	Estados Unidos	2016	
● Mowi ASA	12,54	Noruega	2020	

Envolvida com o KnowTheChain ²⁷ : ● Sim ○ Informal ○ Não				
Empresa	Valor de mercado (US\$ bilhões)	Sede	Ano	
● Nestlé S.A.	351,48	Suíça	2016	
● PepsiCo, Inc.	220,92	Estados Unidos	2016	
○ San Miguel Food and Beverage, Inc	8,12	Filipinas	2020	
● Saputo Inc.	9,29	Canadá	2020	
● Seven & i Holdings Co Ltd	42,76	Japão	2020	
○ Siam Makro Public Co. Ltd	14,12	Tailândia	2022	
● Suntory Beverage & Food Limited	11,8	Japão	2018	
● Tesco PLC	30,52	Reino Unido	2018	
● The Coca-Cola Company	263,53	Estados Unidos	2016	
● The Hershey Company	40,6	Estados Unidos	2016	
● The J.M. Smucker Company	15,23	Estados Unidos	2018	
○ The Kraft Heinz Company	43,82	Estados Unidos	2016	
● The Kroger Co.	32,05	Estados Unidos	2018	
● Tyson Foods Inc.	33	Estados Unidos	2016	
● Unilever plc	130,56	Reino Unido	2016	
○ Vietnam Dairy Products JSC	7,67	Vietnã	2020	
● Walmart Inc.	387,82	Estados Unidos	2018	
○ Want Want China Holdings Limited	11,64	China	2020	
○ WH Group Limited	8,59	Hong Kong	2018	
● Wilmar International Limited	19,84	Singapura	2016	
● Woolworths Group Limited	29,4	Austrália	2018	
○ Yakult Honsha Co., Ltd.	8,09	Japão	2020	

APÊNDICE 2:

METODOLOGIA DE BENCHMARKING

4 Ver [metodologia de benchmarking](#)

O KnowTheChain avalia os esforços das empresas, divulgados publicamente em inglês para lidar com os riscos de trabalho forçado nas cadeias de fornecimento para cima. A metodologia do KnowTheChain baseia-se nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e abrange compromissos políticos, devida diligência e reparações. A metodologia utiliza as normas trabalhistas fundamentais da OIT (que abrangem os direitos humanos que a OIT declarou serem direitos fundamentais no trabalho: liberdade de associação e negociação coletiva, um ambiente de trabalho seguro e saudável e a eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação) como padrão de base. A metodologia foi desenvolvida por meio de consultas com uma vasta gama de partes interessadas e uma revisão de outros benchmarks, marcos regulatórios e diretrizes, como o Guia de Devida Diligência da OCDE sobre Conduta Empresarial Responsável.

O KnowTheChain analisa e, quando relevante, atualiza a sua metodologia antes de cada benchmark para integrar boas práticas emergentes, alinhar-se com estruturas e benchmarks relevantes e responder à natureza dinâmica dos direitos humanos e dos abusos trabalhistas. Além disso, o KnowTheChain visa diminuir a carga de relatório das empresas e aumentar a objetividade do benchmark, integrando informações de terceiros para além da divulgação pela própria empresa. A pesquisa foi conduzida até janeiro de 2023, ou até abril de 2023 quando as empresas forneceram informações adicionais ou links.

CONTATO COM EMPRESAS DO BENCHMARK

O KnowTheChain entrou em contato com todas as empresas do benchmark em abril de 2022, convidando-as para participar de webinars introdutórios. Sempre que necessário, o KnowTheChain fez o acompanhamento por telefone e nos idiomas locais para garantir que as empresas recebessem a comunicação. A maioria das empresas (83%) confirmou uma pessoa de contato para interagir com o KnowTheChain. As empresas avaliadas tiveram a oportunidade de analisar os resultados iniciais da pesquisa e transmitir informações adicionais durante dois meses (janeiro a abril de 2023). Além das informações em inglês no site de cada empresa, o KnowTheChain avaliou informações públicas adicionais fornecidas por mais de um terço (40%) das empresas. Outros 15% das empresas enviaram links para divulgações existentes ou recentemente adicionadas aos seus sites na Internet. Além disso, a adesão a iniciativas que abordam o trabalho forçado e incluem requisitos para as empresas abordarem os riscos do trabalho forçado teve algum peso no benchmark (nos casos em que a empresa informou sua adesão).

DENÚNCIAS DE TRABALHO FORÇADO

O KnowTheChain realizou uma pesquisa abrangente sobre denúncias de trabalho forçado nas cadeias de fornecimento das empresas. O KnowTheChain incluiu apenas as denúncias que atendiam ao limite mínimo do Corporate Human Rights Benchmark e vários indicadores de trabalho forçado da OIT.

O KnowTheChain opera partindo do pressuposto de que é provável que haja trabalho forçado em todas as grandes cadeias de fornecimento globais. Portanto, uma pontuação elevada no benchmark indica que uma empresa revelou grandes esforços para abordar os riscos do trabalho forçado nas suas cadeias de fornecimento; isso não significa que uma empresa tenha cadeias de fornecimento “livres de escravidão”. O benchmark não deve ser visto como um reflexo de todas as questões de direitos trabalhistas que ocorrem nas cadeias de fornecimento de alimentos e bebidas, devendo ser lido juntamente com outras informações sobre o setor, como denúncias relativas a questões trabalhistas e de direitos humanos recolhidas pelo Business & Human Rights Resource Centre.

PONTUAÇÃO

Cada empresa recebeu uma pontuação no benchmark que varia de 0 a 100. Todos os indicadores foram ponderados de maneira equivalente, com a exceção do indicador Reparações, que tem uma ponderação ligeiramente superior à dos outros 11 indicadores, de 10% em oposição a 8,18%.

Os elementos dos indicadores têm pesos diferentes à medida que se concentram numa política, na implementação de uma política ou processo, ou nos resultados para os trabalhadores. Todos os elementos do indicador receberão uma pontuação de até 100. Confira mais informações sobre a ponderação de indicadores e elementos de indicadores em nosso site [aqui](#). Em todos os casos, uma empresa pode receber pontos parciais para um elemento indicador.

INFORMAÇÕES NÃO PONTUADAS

Quando relevante, os parâmetros de referência também avaliaram se as empresas têm disponível uma divulgação no âmbito da Lei de Transparência nas Cadeias de Fornecimento da Califórnia, da Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido e/ou da Lei de Escravidão Moderna da Austrália. Essas informações constam no scorecard das empresas, mas não foram incluídas na pontuação da empresa no benchmark. Além disso, o KnowTheChain avaliou a divulgação corporativa (e, em casos específicos, a divulgação, por terceiros, relativa aos produtos da empresa) para determinar quais commodities de alto risco são adquiridas pelas empresas e de quais locais de alto risco elas são adquiridas.

NOTAS

- 1 Referência cruzada aos principais resultados.
- 2 Para mais detalhes, consulte o [Recrutamento Responsável de Trabalhadores Migrantes](#).
- 3 Ver The Bureau of Investigative Journalism (27 de março de 2023), [“They Treat You Like an Animal”: How British Farms Run On Exploitation.](#) Acesso em 26 de maio de 2023. Consulte também a [página](#) do Business and Human Rights Resource Center sobre a matéria, incluindo as respostas das empresas.
- 4 O sistema de remuneração por peça, comum na agricultura, costuma resultar em salários inferiores ao mínimo legal e representa riscos para a saúde e segurança ocupacional. Ver Verité (2017), [“Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains,”](#) p. 29; The Conversation (5 de novembro de 2021), [“Loophole closed: the minimum wage for farm workers is long overdue.”](#) Acesso em 26 de maio de 2023.
- 5 Ver Verité (2017), pp. 26-33.
- 6 Também foram relatados incidentes de trabalho forçado envolvendo outras commodities, como em uma [vinícola no Brasil](#), em [fazendas de bagas no México](#) e em uma [salina na Coreia do Sul](#).
- 7 [Pesquisas](#) mostram que 80% dos trabalhadores nas plantações de óleo de palma (azeite de dendê) na Malásia são trabalhadores migrantes e, no setor agrícola tailandês, existem cerca de 430.000 trabalhadores migrantes, a maioria trabalhando em plantações de cana-de-açúcar, borracha e óleo de palma (azeite de dendê).
- 8 Ver Verité (2017), pp. 26-31.
- 9 [Estimativas](#) mostram que, no Reino Unido, 98% dos trabalhadores agrícolas temporários provêm da UE, sendo a maioria da Romênia e da Bulgária, enquanto na França e na Espanha há 276.000 e 150.000 trabalhadores sazonais, respectivamente, sendo muitos deles oriundos do Marrocos.
- 10 Conforme definido pelo Departamento de Trabalho dos EUA.
- 11 Ver [Riscos de Trabalho Forçado nas Cadeias de Fornecimento Globais de Alimentos e Bebidas](#).
- 12 Uma pontuação mais baixa não deve necessariamente ser interpretada como uma indicação de que a empresa não conseguiu melhorar. Os scorecards individuais das empresas podem ser consultados aqui para obter detalhes sobre as melhorias empreendidas pelas empresas. Saiba mais sobre o processo de revisão da metodologia do KnowTheChain para os benchmarks 2022-23 [aqui](#).
- 13 A queda média na pontuação em todas as empresas foi de 9 pontos.
- 14 41 empresas foram avaliadas no total pelo KnowTheChain em ambos os anos.
- 15 Seja divulgando pela primeira vez os riscos de trabalho forçado identificados nas suas cadeias de fornecimento ou aumentando os detalhes sobre os riscos identificados em todas as camadas das cadeias de fornecimento.
- 16 Ver [Riscos de Trabalho Forçado nas Cadeias de Fornecimento Globais de Alimentos e Bebidas](#).
- 17 O benchmark também inclui duas empresas australianas e quatro empresas latino-americanas excluídas desta análise de desempenho regional por serem menos representativas.
- 18 Ver Parlamento Europeu (2023), [“Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive \(EU\) 2019/1937,”](#) p. 54.
- 19 Para mais informações sobre práticas de compras responsáveis: Fair Labor Association, [“Principles of Fair Labor and Responsible Sourcing and Production for Manufacturing.”](#) Acesso em 19 de junho de 2023. Better Buying, [“Five Principles of Responsible Purchasing.”](#) Acesso em 19 de junho de 2023.
- 20 Ver [Riscos de Trabalho Forçado nas Cadeias de Fornecimento Globais de Alimentos e Bebidas](#).
- 21 Foi relatado que 21 trabalhadores rurais mexicanos [pagaram taxas](#) por alimentação, moradia e transporte para os EUA, recebendo apenas 0,20 dólares por balde de cebola, com a promessa de receber 12 dólares por hora. Os trabalhadores indonésios nas fazendas do Reino Unido pagaram [até £5.000](#) em taxas relacionadas ao recrutamento a intermediadores de mão-de-obra em Bali. Os trabalhadores migrantes no setor de processamento de frutos do mar do Canadá pagaram [entre 1.000 e 2.000 dólares canadenses por vaga de emprego](#), o equivalente a, ao menos, um mês de salário.
- 22 Vale notar que outras empresas (incluindo Amazon e Unilever) divulgaram exemplos de reembolso de taxas cobradas fora das suas cadeias de fornecimento de alimentos e bebidas, por exemplo, nas suas próprias operações ou em outras cadeias de fornecimento, como as cadeias de embalagens, que estão fora do escopo deste benchmark de alimentos e bebidas.
- 23 Ver Princípios 15 e 22 dos [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#).
- 24 Ver Princípios 29 e 31 dos [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#).
- 25 Os mecanismos de denúncia são avaliados na seção dedicada ao tema da voz do trabalhador e não na seção sobre o tema da reparação.
- 26 Consulte a seção [Envolvimento das Partes Interessadas](#) para obter mais informações sobre o Fair Food Program.
- 27 Envolvimento “formal” (“sim”) significa que uma empresa participou do processo de pesquisa por meio de um convite de envolvimento com o KnowTheChain ou enviou links ou informações adicionais ao KnowTheChain durante o período de envolvimento de dois meses (fevereiro-abril de 2023). Envolvimento “informal” significa que uma empresa teve algum contato com o KnowTheChain antes do período de envolvimento. Isso pode incluir um e-mail perguntando sobre o KnowTheChain ou sua metodologia de benchmarking ou uma ligação fora do período de envolvimento. “Não” ou “Não envolvido” (“não”) significa que uma empresa não interagiu com o KnowTheChain dentro do ciclo de benchmark.

SOBRE O KNOW THE CHAIN

KnowTheChain é um programa do Business & Human Rights Resource Centre – é um recurso para empresas e investidores identificarem e abordarem o trabalho forçado e as violações de direitos trabalhistas nas suas cadeias de fornecimento. O recurso avalia as práticas empresariais atuais, desenvolve insights e fornece recursos práticos com o objetivo de informar a tomada de decisões dos investidores e mudar as abordagens corporativas referentes à identificação, prevenção e reparação de condições de trabalho forçado.

Humanity United é uma fundação dedicada a trazer novas abordagens para problemas globais que há muito são considerados impossíveis de resolver. Essa fundação constrói, lidera e apoia esforços para mudar os sistemas que contribuem para problemas como o tráfico humano, atrocidades em massa e conflitos violentos. A Humanity United faz parte do Grupo Omidyar, um conjunto diversificado de organizações, cada uma guiada pela sua própria abordagem, mas todas unidas por um desejo comum de catalisar o impacto social.

Sustainalytics é uma empresa independente líder em pesquisa, classificação e análise de ESG e governança corporativa que apoia investidores em todo o mundo no desenvolvimento e implementação de estratégias de investimento responsável. A Sustainalytics trabalha com centenas dos principais gestores de ativos e fundos de pensão do mundo que incorporam informações e avaliações de ESG e governança corporativa aos seus processos de investimento. A empresa também trabalha com centenas de empresas e seus intermediários financeiros para ajudá-los a considerar a sustentabilidade em suas políticas, práticas e projetos de capital.