

Artigos Publicação Contínua

O papel dos sindicatos no enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no contexto das cadeias produtivas

The role of trade unions in confronting contemporary slave labor in the context of supply chains

Lécia Nidia Ferreira Taques^I 
Fernanda Brandão Cançado^{II} 

^IUniversidade Federal de Mato Grosso , Cuiabá, MT, Brasil
^{II}Universidade Federal de Minas Gerais , Belo Horizonte, MG, Brasil

Resumo

O estudo analisa como a atuação sindical pode ampliar a proteção dos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas nacionais, diante dos novos modelos regulatórios pautados no dever de diligência empresarial. A pesquisa, de caráter teórico, fundamentou-se em doutrina, documentos normativos internos e internacionais e em diálogos com casos concretos. Os resultados evidenciam que, embora as normas de monitoramento das cadeias produtivas sejam tradicionalmente abordadas sob a ótica dos deveres empresariais, a inclusão dos sindicatos revela-se essencial para redefinir responsabilidades e fortalecer a representação dos trabalhadores. Conclui-se que a presença sindical é determinante para reestruturar as cadeias produtivas, colocando o trabalhador no centro dos processos de fiscalização, monitoramento e negociação coletiva, o que potencializa a efetividade da prevenção e do combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Palavras-chave: Sindicato; Trabalho escravo contemporâneo; Cadeias produtivas; Devida diligência em direitos humanos

Abstract

The study examines how trade union action can enhance the protection of labour rights within national supply chains, in light of emerging regulatory models grounded in corporate due diligence. The research, of a theoretical nature, drew on doctrine, domestic and international regulatory documents, and discussions with concrete cases. The results show that, although supply chain monitoring standards are traditionally approached from the perspective of corporate duties, the inclusion of trade unions proves essential for redefining responsibilities and strengthening worker representation. It is concluded that trade union presence is crucial for restructuring supply chains by placing workers at the center of oversight, monitoring, and collective bargaining processes, thereby reinforcing the effectiveness of measures aimed at preventing and combating contemporary slave labour.

Keywords: Trade union; Contemporary slave labor; Supply chains; Due diligence in human rights

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa pretende analisar como a atuação sindical pode incrementar a proteção dos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas nacionais diante dos novos modelos regulatórios pautados no dever de diligência empresarial. Buscou-se verificar o potencial alcance do envolvimento do sindicato nos planos de monitoramento das cadeias produtivas, indagando-se acerca da sua eficácia para mudar o comportamento das cadeias produtivas no que diz respeito à responsabilidade empresarial na exploração da mão de obra do trabalhador.

A premissa da qual a presente reflexão parte é de que há necessidade de compreender as possibilidades de atuação dos detentores de direitos e/ou seus representantes nos processos de devida diligência. Isso porque as normas que preveem o monitoramento ou dever de integridade das cadeias produtivas são estudadas, majoritariamente, sob o ponto de vista dos deveres empresariais.

Assim, o estudo foi desenvolvido a partir de abordagem qualitativa, com base em pesquisa teórica e documental. No plano teórico, realizou-se revisão bibliográfica da doutrina nacional e estrangeira sobre cadeias produtivas, devida diligência em direitos humanos e atuação sindical, com seleção de obras que tratam da regulação do trabalho em contextos de descentralização produtiva e proteção de direitos fundamentais.

No plano normativo, procedeu-se à análise de documentos jurídicos internos e internacionais, incluindo instrumentos de soft law, legislação comparada e propostas normativas em tramitação no Brasil, com foco na identificação dos deveres atribuídos a empresas e demais atores nas cadeias produtivas.

Ademais, a pesquisa incorporou análise documental de casos concretos de atuação sindical no enfrentamento de violações trabalhistas, a partir de relatórios institucionais, notícias oficiais e registros de atuação do Ministério Público do Trabalho e de organizações da sociedade civil, com o objetivo de ilustrar empiricamente os limites e potencialidades da atuação sindical nesse contexto.

A pesquisa partiu da compreensão das transformações ocorridas nas relações jurídicas trabalhistas com a implementação do modelo empresarial baseado na descentralização produtiva, bem como dos impactos na representação sindical. Avaliou, ainda, como os novos modelos regulatórios têm abordado a responsabilidade empresarial no formato de produção em cadeias, com especial enfoque para a ocorrência do trabalho escravo contemporâneo. As análises apontaram para o papel fundamental do sindicato na reestruturação das cadeias produtivas, colocando o trabalhador no centro do planejamento e implementação do dever de monitoramento, seja com ações de fiscalização e monitoramento quanto por meio de negociações coletivas.

A análise foi conduzida de forma articulada, buscando relacionar os referenciais teóricos às evidências empíricas identificadas, a fim de compreender como os arranjos institucionais influenciam a efetividade da proteção dos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas.

A DESCENTRALIZAÇÃO PRODUTIVA E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES LABORAIS

Entre as diversas consequências advindas da globalização, a descentralização produtiva emergiu como uma das mais significativas em termos de impacto nas relações

de trabalho. A mudança do cenário regulamentado e contratualista do taylorismo e do fordismo (Antunes, 2020, p. 80), caracterizado por uma produção industrial centralizada e sistemática, para um modelo descentralizado, tanto na esfera industrial quanto rural, reflete diretamente o dinamismo e a complexidade das relações laborais contemporâneas. Produtos transnacionais, produzidos por uma força de trabalho de diversas nacionalidades, têm se tornado comuns; isso ilustra a nova dinâmica global em que as fronteiras físicas e regulatórias se tornam cada vez mais permeáveis.

Zygmunt Bauman (1999) descreve a globalização como um fenômeno de indeterminação e desordem. Segundo ele:

[...] o significado mais profundo transmitido pela ideia da globalização é o do caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais; a ausência de um centro, de um painel de controle, de uma comissão diretoria, de um gabinete administrativo. A globalização é a 'nova desordem mundial' de Jowitt com um outro nome (Bauman, 1999, p. 67).

Nesse contexto, a competitividade global pode forçar países a adotarem padrões mais flexíveis em relação ao custo do trabalho para não ficarem em desvantagem econômica em comparação a nações que possuem regulamentações menos rigorosas. Drusilla Brown (2000) defende a necessidade de uma harmonização global dos padrões trabalhistas como uma solução para promover um comércio mais justo e uma alocação mais eficiente dos recursos globais (Brown, 2000, p. 21, tradução nossa).

No Brasil, este cenário de descentralização não é diferente. A ausência de produção centralizada é reforçada pela legislação nacional brasileira que permite a terceirização de serviços, em especial a partir da Lei n.º 13.467/17. Em 2018, a Suprema Corte brasileira estabeleceu a tese com Repercussão Geral que legitimou a terceirização e a divisão do trabalho entre diferentes pessoas jurídicas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (tema 725 de Repercussão Geral). Esta alteração legislativa foi vista como um reforço à flexibilidade do mercado do trabalho e gera preocupações significativas em relação às condições de trabalho dos empregados terceirizados.

Sabe-se que a terceirização é, por vezes, a porta de entrada para a precarização do trabalho. Marinho (2023) compara a situação da terceirização no Brasil à da escravidão, classificando a terceirização como a irmã gêmea do trabalho análogo ao de escravo.

Segundo Antunes (2020, p. 167), os terceirizados enfrentam salários mais baixos, jornadas mais extensas, menos direitos e benefícios e um risco mais elevado de acidentes fatais. Vitor Filgueiras (2013, p. 7) analisou os dez maiores resgates entre todos os flagrantes ocorridos no Brasil no período entre 2010 e 2013 e concluiu que a prevalência dos trabalhadores terceirizados é sintomática. Na média, em 90% dos casos da amostra realizada, os trabalhadores submetidos às condições análogas à de escravo eram terceirizados.

É justamente dentro deste cenário de terceirização lícita, travestida de precarização ilícita, que flagrantes de trabalho escravo contemporâneo têm ocorrido na contemporaneidade. O escândalo envolvendo as vinícolas Aurora, Salton e Garibaldi, no Rio Grande do Sul, é um exemplo do envolvimento de trabalhadores terceirizados que foram encontrados em condições análogas à de escravo, trabalhando em prol de empresas líderes com posição de destaque no comércio nacional (Ministério Público do Trabalho, 2023).

Além disso, a reforma trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/17) agravou a situação ao permitir a negociação de temas cruciais, como salários e condições de trabalho, por acordos ou convenções coletivas. Isso conferiu aos sindicatos brasileiros uma maior flexibilidade para negociar termos que antes eram rigidamente regulamentados exclusivamente pela lei e normas regulamentares trabalhistas. A possibilidade de negociação de temas tão relevantes por acordo ou convenção coletivas deu aos sindicatos brasileiros uma maior discricionariedade em temas que, a princípio, não poderiam e nem deveriam ser relativizados.

Embora a redação do art. 149 do Código Penal¹, que define trabalho em condições análogas à de escravo, tenha permanecido inalterado, “é certo que a flexibilização das

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

normas relativas à proteção do salário, ao limite da jornada de trabalho e à segurança e saúde dos trabalhadores, causa impactos negativos no combate ao crime” (Conforti, 2020, p. 154).

A atuação dos sindicatos neste contexto é ambígua. Por um lado, a reforma trabalhista proporcionou aos sindicatos uma autonomia maior que poderia ser utilizada para fortalecer a proteção dos trabalhadores, caso houvesse um foco mais robusto na defesa de direitos fundamentais. Por outro lado, casos concretos têm demonstrado o envolvimento direto de sindicatos em flagrantes situações de afronta às condições de trabalho, como demonstrado no resgate de trabalhadores encontrados em condições precárias, que foram recrutados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Movimentação de Carga de Nova Maringá para trabalhar em prol de multinacional chinesa (Ministério Público do Trabalho, 2017).

Neste cenário de descentralização e flexibilização, o estudo reflete sobre a necessidade de uma abordagem mais garantista e proativa por parte dos sindicatos. A pesquisa se concentra na identificação de formas eficazes de proteger os direitos dos trabalhadores e combater a precarização e exploração no mercado de trabalho globalizado, sob a perspectiva da atuação dos sindicatos.

AS CADEIAS PRODUTIVAS E OS NOVOS MODELOS REGULATÓRIOS

Com a finalidade de estabelecer parâmetros globais de conduta empresarial no contexto dos direitos humanos, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em 16 de junho de 2011, aprovou uma normativa voluntária (*soft law*) composta por 31 Princípios Orientadores (POs) voltados para os eixos da proteção estatal, da responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e para o eixo do acesso à reparação.

Os POs, em resumo, propõem que os Estados devem proteger os direitos humanos; as empresas devem respeitar; e aqueles que foram prejudicados devem ser indenizados. No seio das responsabilidades empresariais, os POs propõem que

as empresas devem monitorar sua cadeia produtiva a fim minimizar os impactos aos direitos humanos em suas operações. Desde o advento dos POs, a devida diligência em direitos humanos tem sido apontada como um meio regulatório legítimo para responsabilização dos atores empresariais pelos impactos causados aos direitos humanos.

Isso porque essa “ferramenta de governança empresarial possibilita devolver para as empresas-líderes o compromisso de reduzir as ameaças sociais das quais ela é potencialmente portadora” (Taques, 2024, p. 135), fato que tem o potencial de racionalizar um modelo econômico que é pautado na pulverização de responsabilidades e na externalização de riscos. Contudo, os modelos voluntários de automonitoramento empresarial, tal qual proposto pelos POs, se demonstraram “insuficientes para estimular mudanças significativas no comportamento corporativo e combater a escravidão contemporânea” (Taques, 2024, p. 116).

Desse modo, movidos pela pressão da sociedade civil, os Estados começaram a instituir parâmetros para a regulação empresarial com a finalidade de estabelecer obrigações juridicamente vinculantes. Este é um movimento, iniciado com maior ênfase pelos países do norte global, mas que vem ganhando força no mundo inteiro, inclusive no Brasil.

A França foi pioneira nesse modelo legislativo. Após uma ampla mobilização das centrais sindicais do país e de organizações de defesa do meio ambiente, fomentadas pelo desabamento do edifício Rana Plaza, em Bangladesh, a França promulgou, no ano de 2017, a lei francesa de dever de vigilância corporativa, que obriga a empresa-líder a implementar um plano de vigilância em sua cadeia produtiva, sob pena de responsabilidade. A Alemanha também deu passos relevantes ao aprovar um diploma normativo pioneiro na extensão de obrigações de conformidade para os fornecedores e parceiros comerciais. A lei alemã de devida diligência, que entrou em vigor no ano de 2023, abrange o dever de monitoramento da cadeia produtiva desde a extração de matéria-prima até a entrega do produto ou serviço ao consumidor final e elenca uma

ampla gama de riscos aos direitos humanos, dentre eles a escravidão contemporânea. Mais recentemente, o Parlamento Europeu aprovou, em abril de 2024, a *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD), uma diretiva que institui a adoção mandatória de um sistema de devida diligência em direitos humanos e meio ambiente por todos os países que compõem o bloco europeu.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos divulgou em 2019 o relatório “Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos”, no qual se recomenda a implementação de legislações que estabeleçam disposições vinculativas para o dever de diligência das empresas em relação aos direitos humanos. O relatório sugere a criação de diretrizes operacionais mínimas para que as empresas realizem avaliações de impacto ao longo de suas cadeias de fornecimento, garantindo que possíveis violações sejam identificadas e mitigadas adequadamente (Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 2019, p. 196).

Em consonância com essas recomendações internacionais, o Projeto de Lei (PL) n.º 572/2022 está atualmente em tramitação no Congresso Nacional brasileiro. Este projeto propõe a criação de um marco nacional que visa regular as responsabilidades das empresas, tanto nacionais quanto estrangeiras, que operam no Brasil em relação às violações dos direitos humanos. O PL, que é uma iniciativa dos Deputados Federais Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão, está sendo discutido na Câmara dos Deputados e representa o único mecanismo legal em debate que aborda de forma abrangente a diligência empresarial em direitos humanos no âmbito doméstico.

O artigo 5º do PL 572/2022 estabelece que todas as empresas com domicílio ou atividades econômicas no Brasil são responsáveis por violações de direitos humanos diretamente ou indiretamente causadas por suas operações. Isso inclui, de forma explícita, a responsabilidade sobre as cadeias produtivas associadas.

Enquanto o avanço legislativo em relação a este projeto ainda é incipiente, o Poder Executivo brasileiro tomou uma iniciativa significativa com a Portaria Interministerial

MTE/MDHC n.º 15, publicada em 26 de julho de 2024. Esta normativa estabelece novas regras para a chamada “Lista suja”, que inclui empresas flagradas em situações de trabalho análogo à escravidão.

A portaria cria um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas (PGRVDHT), que introduz medidas para identificar, evitar e minimizar riscos relacionados a violações de direitos humanos e trabalhistas. Em caso de violação, o programa prevê medidas para cessar ou reduzir a extensão das infrações na cadeia de valor (item 3, anexo I).

A implementação do PGRVDHT será obrigatória para os empregadores listados na “Lista suja” que celebrem termos de ajustamento de conduta (TAC) ou acordos judiciais para reparar danos e corrigir irregularidades. Esses acordos devem incluir compromissos de renúncia a medidas para contestar atos administrativos ou judiciais; pagamento de débitos atualizados pela SELIC; indenização por danos morais individuais; ressarcimento de seguro-desemprego à União; pagamento de dano social fixado em, no mínimo, 2% do faturamento bruto; e a elaboração e implementação do PGRVDHT (art. 7º).

Com o cumprimento dessas condições, os empregadores serão removidos da “Lista suja” e passarão a ser registrados no Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta (CEAC), que reflete uma melhoria em suas práticas trabalhistas e de direitos humanos.

O PROTAGONISMO DOS SINDICATOS NOS PROCESSOS DE DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

A globalização crescente e a transformação da dinâmica do processo produtivo têm sido desafios relevantes aos esforços de organização sindical. José Ricardo Ramalho e Rodrigo Salles Pereira dos Santos (2018, p. 9) lembram que essas mudanças “afetaram o perfil dos trabalhadores, fragilizaram os laços de emprego e intimidaram os órgãos de representação política dos trabalhadores”. Esses desafios,

contudo, podem estimular um novo pensamento e, portanto, proporcionar novas oportunidades.

No que tange ao trabalho escravo contemporâneo, no Brasil, são escassas as pesquisas voltadas para a atuação sindical no combate a essa superexploração do trabalhador, especialmente porque as políticas de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo estão centradas nas ações estatais. Todavia, a falta de fiscalização, seja por negligência do poder público ou por insuficiência de fiscais para atuação na larga extensão territorial brasileira, tem deixado uma grave lacuna na concretização das estratégias de combate ao trabalho escravo contemporâneo, sendo, justamente nessa brecha, que as entidades de classe podem ser peça fundamental na identificação de vulnerabilidades nas cadeias produtivas.

Da revisão bibliográfica acerca do dever de diligência em direitos humanos, que, nos últimos anos, tem se avolumando, infere-se que os estudos acadêmicos voltados para esse modelo legislativo estão centrados na perspectiva da atuação empresarial, havendo uma lacuna concernente à atuação dos detentores de direitos e/ou seus representantes. Vale ressaltar que esse modelo de gestão e monitoramento da cadeia produtiva propõe uma relação multiagentes: Estado, empresas, detentores de direitos (ou seus representantes) e sociedade civil, uma dimensão relacional que propicia ao trabalhador um poder de agência que pode, inclusive, na concepção de Grace Carswell e Geert de Neve (2013, p. 63), subverter a condição de exploração do trabalhador.

É nesse contexto que a presente pesquisa lança luz sob as entidades de classe, as quais, conforme ponderado por Gumbrell-McCormick e Hyman (2013, p. 1), continuam a ser atores socioeconômicos relevantes na arena jurídica impactada pelo modelo de produção em cadeias, especialmente diante dos seus poderes: estrutural, de associação, institucional, de coalização e estratégico.

Ao contrário das regulações estatais, que são impostas de cima para baixo, a negociação sindical combina capacidade regulatória (a capacidade de regular o mercado de trabalho por meio de acordos coletivos) com capacidade de aplicação (através de litígios ou ações coletivas) (Marshall *et al.*, 2023, p. 22).

O dever de vigilância em cadeias produtivas tem se destacado no contexto do combate de violações de direitos humanos por empresas justamente por seu potencial de articulação de esforços repressivos e preventivos. Todavia, o modelo efetivado na prática não conseguiu, em grande parte, abordar as relações de poder desiguais entre as empresas, os trabalhadores e os sindicatos nas cadeias produtivas, vez que as empresas mantêm um poder discricionário considerável na forma como identificam e avaliam os riscos em suas cadeias produtivas e, na grande maioria dos casos, não consultam os trabalhadores e as organizações representativas dos trabalhadores para identificar, avaliar e abordar os riscos que afetam os trabalhadores (Vogt; Subasinghe, 2024, p. 2).

Neste aspecto, importa ressaltar que a DDDH é constituída por etapas, as quais, em uma abordagem genérica, podem ser descritas como: a) identificação de riscos em direitos humanos; b) integração de ações de prevenção e controle de risco e impactos; c) monitoramento; d) comunicação sobre como os impactos são tratados. Todas elas devem ser realizadas com ampla participação e engajamento das partes interessadas.

Vale dizer, os sindicatos, seja como representantes dos trabalhadores, seja enquanto membro da sociedade civil, podem ser protagonistas nos processos de devida diligência em direitos humanos e colocar o trabalhador no centro da implementação do dever de monitoramento, criando mecanismos de empoderamento desses agentes.

A atuação sindical na DDDH, desse modo, pode ser sistematizada em quatro eixos de atuação complementares, estruturados a partir das etapas do processo de devida diligência: *investigativo*, voltado à identificação de riscos a partir do conhecimento direto das condições de trabalho; *preventivo*, consistente na integração de ações de controle e mitigação nos planos de monitoramento; *fiscalizatório*, exercido no acompanhamento contínuo e na avaliação periódica das práticas empresariais; e, *normativo*, materializado na negociação e formalização de acordos coletivos juridicamente vinculantes ao longo da cadeia produtiva.

Ao estudar esse processo sob a ótica da atuação sindical, infere-se que o apoderamento das ferramentas instituídas pela devida diligência em direitos humanos pode expandir os horizontes das entidades de classe, redefinindo os parâmetros dentro dos quais os sindicatos podem operar no contexto das cadeias produtivas.

A prevenção do trabalho escravo contemporâneo, na dinâmica do dever de diligência por empresas, tem como ponto de partida a identificação de riscos e, usualmente, as empresas se utilizam de consultores externos para levantamento e coleta de dados respectivos aos impactos e riscos aos direitos humanos dos detentores de direitos, no caso os trabalhadores. Ocorre que esses consultores, por não deterem uma relação de confiança com os trabalhadores ou por conflito de interesses, por vezes, apresentam dados equivocados (Vogt; Subasinghe, 2024, p. 14), a exemplo das várias certificações sociais de produtores de café que, posteriormente, são denunciados como tomadores de mão de obra em situação de escravidão contemporânea.¹¹

É exatamente nesse ponto que reside um dos papéis essenciais das entidades de classe: o eixo investigativo, consubstanciado na obtenção qualificada de informações diretamente junto aos trabalhadores acerca das irregularidades que ocorrem nas cadeias produtivas.

Com efeito, o poder institucional dos sindicatos confere uma relação de confiança ímpar com os trabalhadores. A constatação trazida por Daniel Giovanaz, Maria Helena de Pinho e Marques Casara (2024, p. 138) ilustra com precisão esse poder institucional ao ponderar que a despeito da criação do Sistema Ipê, em 2020, que tem como finalidade centralizar denúncias de trabalho escravo em todo o país, bem como Disque Direitos Humanos - Disque 100, um serviço disponível desde 2019, destinado a receber demandas relativas a violações de Direitos Humanos, os trabalhadores continuam a encaminhar as denúncias preferencialmente às entidades de classe “nem sempre por desconhecimento dos canais oficiais, mas pela relação de confiança que constroem ao longo de anos junto a sindicatos e federações”.

¹¹ A título exemplificativo, a ONG Repórter Brasil noticiou que 27 trabalhadores foram submetidos a condições análogas à escravidão nas fazendas Olhos D'Água e Klem, nas cidades mineiras de Campos Altos e Manhumirim. Ambas contavam com a certificação da Rainforest Alliance, principal organização internacional que fiscaliza cadeias produtivas de alimentos e atesta que o café é cultivado sob boas práticas socioambientais (Zocchio, 2022). Além disso, outros casos foram retratados no relatório “Por trás do café da Starbucks”, publicado, também, pela Repórter Brasil (2023).

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

Ao identificar as vulnerabilidades ao longo da cadeia produtiva, os sindicatos podem atuar na defesa dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, integrando ações de prevenção e controle de risco e impactos nos planos de monitoramento das cadeias produtivas e atuando numa vertente preventiva no combate ao trabalho escravo, que ainda consiste no grande gargalo das políticas públicas brasileiras.

Além disso, o dever de diligência propõe um “processo ininterrupto e iterativo, onde cada etapa é interligada e requer monitoramento constante e melhoria contínua” (Taques, 2024, p. 106). Nesse cenário, o eixo fiscalizatório dos sindicatos revela-se igualmente essencial para o fortalecimento da implementação dos planos de devida diligência, *ex post*, por meio do monitoramento e avaliação periódica das atividades empresariais na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, merece destaque o caso inaugurado sob a Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Suprimentos (LkSG), em vigor desde janeiro de 2023. Em abril daquele ano, trabalhadores do setor têxtil de Bangladesh, representados pelo sindicato National Garment Workers Federation (NGWF), com apoio do European

Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) e da ong FEMNET, protocolaram a primeira reclamação formal perante o órgão regulador da LkSG, o Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) contra as empresas Tom Tailor, Amazon e IKEA, por falha no monitoramento adequado de suas cadeias produtivas. A reclamação baseou-se em um levantamento realizado pelo sindicato, que identificou violações aos direitos trabalhistas, tais como riscos relacionados à saúde e à segurança em fábricas da indústria têxtil de Bangladesh, além da ausência de liberdade de associação. (European Center for Constitutional and Human Rights, 2023)

De outro norte, o Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (acordo sobre segurança contra incêndio e construção em Bangladesh - Accord), firmado em 15 de maio de 2013, constitui um exemplo concreto do exercício do eixo normativo dos sindicatos em cadeias produtivas. O Accord teve como objetivo construir uma indústria de vestuário segura em Bangladesh, por meio da imposição de padrões de segurança contra incêndio e construção. O documento previu um programa independente de inspeção de fábricas, com participação de trabalhadores e sindicatos, comitês de saúde e segurança eleitos democraticamente e mecanismo de queixas para os trabalhadores. Em 2021, o acordo foi renovado, ampliando sua abrangência para a saúde e segurança em geral e expandindo seu escopo para tratar da devida diligência em direitos humanos ao longo de toda a cadeia produtiva global das marcas signatárias. (International Labour Organization, 2021)

O Accord foi o primeiro acordo juridicamente vinculante do gênero e reuniu mais de 200 marcas e varejistas de vestuário de mais de 20 países, duas federações sindicais globais (IndustriAll Global Union e UNI Global Union), oito sindicatos de Bangladesh e quatro organizações não governamentais na condição de testemunhas, com o respaldo institucional da OIT. (International Labour Organization, 2021)

Esse modelo de acordo multilateral demonstra que o eixo de atuação normativa sindical não se limita à negociação coletiva tradicional, mas pode instituir, ao longo de toda a cadeia produtiva global, obrigações juridicamente vinculantes que suprem

lacunas deixadas pela autorregulação empresarial. Um movimento que tem no fortalecimento da cooperação sindical seu principal vetor.

Com efeito, na visão de Michael Fichter (2015, p. 17), os sindicatos precisam usar o poder de coalizção para traçar “estratégias de ação transnacional (e nacional) ao longo de cadeias globais”. Para o autor, essas estratégias devem ser “construídas a partir da formação de redes, baseadas na cooperação, confiança e regras e responsabilidades definidas” (Fichter, 2015, p. 17). Um trabalho conjunto, solidário, que deve se estender por todos os elos da cadeia produtiva, da origem dos insumos até o consumidor final, independentemente da representação sindical do trabalhador, a fim de constituir uma força de peso no combate a violações de direitos humanos trabalhistas.

Um exemplo hipotético dessa solidariedade sindical no cenário brasileiro seria a autuação dos sindicatos dos metalúrgicos, um dos mais fortes e bem articulados do país, no combate ao trabalho escravo contemporâneo que ocorre na base da cadeia produtiva na qual estão inseridos, ou seja, nas carvoarias.

As federações dos sindicatos dos metalúrgicos, em conjunto com os sindicatos de trabalhadores rurais ou dos trabalhadores da indústria da extração de carvão, nas localidades de maior incidência de trabalho escravo nessa atividade econômica, dentro da proposta de atuação solidária e trazendo a dimensão de rede para dentro do processo de organização sindical, podem, envolvendo diferentes segmentos ou operações dessa cadeia produtiva, colaborar na coleta e troca de informações, definir objetivos, mapear as vulnerabilidades, identificar os elos mais frágeis dessa cadeia, receber denúncias e buscar canais para levar a voz dos trabalhadores nos planos de devida diligência em direitos humanos das grandes empresas que encabeçam essa rede de produção.

Em outras palavras, unindo os poderes estrutural, de associação, institucional, de coalizção e estratégico, os sindicatos podem, de fato, influenciar a atuação empresarial e modificar o comportamento das cadeias produtivas no que diz respeito à responsabilidade das corporações no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Michael Fichter (2015, p. 10) reforça que a organização sindical ao longo das cadeias produtivas não tem o condão de sugerir a construção de novos sindicatos, mas sim de “reconhecer e aproveitar as oportunidades que são ofertadas por esse contexto maior: melhores ideias para a formulação de políticas sindicais, maior solidariedade e maior poder para organizar e negociar acordos coletivos”.

Essa dimensão relacional da DDDH confere aos sindicatos um papel fundamental não só no momento do diálogo, monitoramento e fiscalização de possíveis desvios das empresas no campo dos direitos humanos trabalhistas, mas também na possibilidade de atuarem na formalização de acordos coletivos, “gerando obrigações juridicamente vinculativas na cadeia produtiva para garantir que as empresas as implementem” (Taques, 2024, p. 139).

Ainda, as legislações pautadas no dever de diligência podem facilitar o diálogo e, em última análise, levar à negociação coletiva entre as empresa, subsidiárias, fornecedores, subcontratados e seus trabalhadores, agregando um valor real para a DDDH ao propiciar o envolvimento significativo dos sindicatos nas cadeias produtivas, além do aumento na cobertura de negociações coletivas e, conseqüentemente, na diminuição dos abusos dos direitos trabalhistas, tais como o trabalho escravo contemporâneo.

CONCLUSÃO

A globalização, ao promover a descentralização produtiva e a flexibilização das relações de trabalho, tem gerado tanto oportunidades econômicas quanto desafios sociais significativos. A flexibilização e a terceirização, embora ofereçam uma forma mais ágil de produção, frequentemente resultam em precarização e condições de trabalho adversas, dentre elas o trabalho em condições análogas à de escravo. A atuação dos sindicatos, crucial para a proteção dos direitos dos trabalhadores, deve ser reforçada para enfrentar as novas dinâmicas e garantir condições dignas no mercado globalizado.

O dever de diligência em direitos humanos tem sido apontado como um meio regulatório legítimo para responsabilização dos atores empresariais pelos impactos causados aos direitos humanos nas cadeias produtivas, assim, diversos países, incluindo o Brasil, já começaram a instituir parâmetros para a regulação empresarial com vistas à estruturação das cadeias produtivas até o ponto em que as empresas tenham controle total sobre as ações dos seus subcontratados.

Para a plena eficácia desse mecanismo, que propõe uma relação multiagentes, os sindicatos devem ser protagonistas nos processos de devida diligência em direitos humanos e colocar o trabalhador no centro da implementação do dever de monitoramento, criando mecanismos de empoderamento desses agentes.

As possibilidades de atuação dos sindicatos são múltiplas e complementares, estruturadas a partir das próprias etapas da devida diligência em direitos humanos, que passam desde a atuação *ex ante*, com a identificação qualificada de riscos aos direitos humanos trabalhistas e a integração de ações de prevenção e controle ao longo da cadeia produtiva, até a atuação *ex post*, com o monitoramento contínuo e a avaliação periódica das práticas empresariais, além da formalização de acordos coletivos juridicamente vinculantes que visem à erradicação do trabalho escravo contemporâneo.

Os desafios das entidades sindicais nesse contexto passam por mudanças significativas no modelo de atuação, que vai muito além da defesa exclusiva dos direitos do seus filiados e caminha para um movimento de cooperação em rede, num trabalho solidário que pode, de fato, influenciar a atuação empresarial e modificar o comportamento das cadeias produtivas no que diz respeito à responsabilidade dos atores empresariais no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: [2025].

BRASIL, **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 572/2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Portaria Interministerial MTE/MDHC n.º 15, 26 de julho de 2024. Estabelece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis. **Diário Oficial da União**, ed. 144, n. 1, p. 200, 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mte/mdhc-n-15-de-26-de-julho-de-2024-574792691>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BROWN, Drusilla. International Trade and Core Labour Standards: A survey of the Recent Literature. **OECD Labour Market and Social Policy Papers**, Paris, n. 43, p. 1-65. 2000.

CARSWELL, Grace; DE NEVE, Geert. Labouring for global markets: conceptualising labour agency in global production networks. **Geoforum**, v. 44, n. 264, p. 62-70, 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/256716900>. Acesso em: 22 abr. 2026.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Relatório Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos. Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos**. Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 1º de novembro de 2019. [Elaborado pela Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais da Comissão Interamericana de Direitos Humanos]. OEA, 2019.

CONFORTI, Luciana. A “reforma trabalhista” e os impactos no combate ao trabalho análogo a de escravo. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 77, p. 145-166, jul./dez. 2020.

EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS (ECCHR). **Ten years after Rana Plaza**: workers file complaint. Berlim: ECCHR, 2023. Disponível em: <https://www.ecchr.eu/en/case/zehn-jahre-nach-rana-plaza-beschaefigte-reichen-beschwerde-ein/>. Acesso em: 24 abr. 2026.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? **Indicadores de emprego**, 2013. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a30-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2026.

FRANÇA. Tribunal Judiciaire de Paris. **Décision du 05 Décembre 2023. RG 21/15827**. Portalis 352J-W-B7F-CVY3T. Paris, 2023. Disponível em: https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2023/12/sudptt_laposte_jugement_ddv_5_dec_2023.pdf. Acesso em: 22 abr. 2026.

FICHTER, Michael. Organizando dentro e ao longo de cadeias de valor: o que isso significa para os sindicatos? **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil**, n. 3, 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12009.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2026.

GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. **Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices**. Oxford University Press, 2013. Disponível em: <http://column.global-labour-university.org/2013/09/trade-unions-in-western-europe-hard.html>. Acesso em: 22 abr. 2026.

GIOVANAZ, Daniel; PINHO, Maria Helena de; CASARA, Marques. **Investigação de cadeias produtivas**: como responsabilizar empresas que se beneficiam de violações de direitos humanos. Florianópolis, SC: Construtores de Memórias, 2024.

INTER-AMERICAN COMMISSION ON HUMAN RIGHTS. **Special Rapporteurship on Economic, Social, Cultural and Environmental Rights**. Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos. Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 1º de novembro de 2019. Organization of the American States, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: https://cbsd.ilo.org/cbsd_initiatives/international-accord-for-health-and-safety-in-the-textile-and-garment-safety-in-bangladesh. Acesso em: 24 abr. 2026.

MARINHO, Luiz. 'A terceirização é irmã gêmea do trabalho análogo à escravidão', diz ministro do Trabalho. **Carta Capital**, São Paulo, SP, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/a-terceirizacao-e-irma-gemea-do-trabalho-analogo-a-escravidao-diz-ministro-do-trabalho/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

MARSHALL, Shelley; LANDAU, Ingrid; SHAMIR, Hile; BARKAY, Tamar; FUDGE, Judy; HEERDEN, Auret van. **Mandatory Human Rights Due Diligence: Risks and opportunities for workers and unions**. University Business and Human Rights Centre; TraffLab ERC; Labour, Equality and Human Rights (LEAH) research group, Monash Business School, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Trabalho escravo: 31 trabalhadores são resgatados em Nova Maringá-MT. **MPT**, 17 abr. 2017. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/procuradorias/prt-cuiaba/754-trabalho-escravo-31-trabalhadores-sao-resgatados-em-nova-maringa-mt>. Acesso em: 22 abr. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT-RS apresenta balanço da atuação em caso de trabalho escravo em Bento Gonçalves. **MPT**, 10 mar. 2023. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/abrangencia/119-noticias-mpt-rs/11826-mpt-rs-apresenta-balanco-da-atuacao-em-caso-de-trabalho-escravo-em-bento-goncalves>. Acesso em: 22 abr. 2026.

RAMALHO, José Ricardo; SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. **Tempo Social - Revista de sociologia da USP**, v. 30, n. 1, p. 9-29, 2018.

REPÓRTER BRASIL. Por trás do café da Starbucks. **Repórter Brasil**, 2023. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2023/11/monitor_starbucks_cafe_trabalho_escravo_PT.pdf. Acesso em: 22 abr. 2026.

TAQUES, Lécia Nidia Ferreira. **Devida Diligência obrigatória em direitos humanos**: suas potencialidades multiníveis de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2024.

VOGT, Jeffrey; RUWAN, Subasinghe. Protecting Workers' Rights in Global Supply Chains: Will the EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive Make a Meaningful Difference? **Cornell International Law Journal**, 2024. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4927072. Acesso em: 22 abr. 2026.

ZOCCHIO, Guilherme. Fazendas de café gourmet e certificado em MG são flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 24 out. 2022. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/10/fazendas-de-cafe-gourmet-e-certificado-em-mg-sao-flagradas-com-trabalho-escravo/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

Autoria

1 Lécia Nidia Ferreira Taques

Graduada e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso; Associada de Direito no Programas das Nações Unidas para o Desenvolvimento no Brasil, Brasília, DF; Pesquisadora

<https://orcid.org/0009-0005-2950-4696> • leciataques@gmail.com

2 Fernanda Brandão Cançado

Graduada e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso; Pesquisadora na Universidade Federal de Mato Grosso; Doutoranda em Direito

<https://orcid.org/0000-0001-7437-9832> • fernandabrandaocancado@gmail.com

Como citar este artigo

TAQUES, L. N. F.; CANÇADO, F. B. O papel dos sindicatos no enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no contexto das cadeias produtivas. **InterAção**, Santa Maria, v. 17, n. 2, e93909, p. 1-20, jun. 2026. DOI 10.5902/1980509893909. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.5902/2357797593909>. Acesso em: dia mês abreviado. ano.